



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
วีระเทพ พัดพรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
วีระเทพ พัดพรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มกราคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS AND GUIDELINES FOR CREATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT
OF SCHOOL PRINCIPALS IN NAKHON PHANOM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
WEERATEP PETPROM

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

January 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วีระเทพ พัดพรม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 10 เดือน มกราคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จันวันดี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิภาวรรณ เดชบุญ นายฤทธิไกร มั่นคง ดร.สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ และนางสาวศุภผล ไชยพันธุ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 - 2 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 22 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณประโยชน์อันพึงมีจากการทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูต่อบิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วีระเทพ พัดพรม

ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	วีระเทพ พัดพรม
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรดร จันทวันดี
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ สภาพปัจจุบันและสภาพ
ที่พึงประสงค์ ศึกษาความต้องการจำเป็นและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 การวิจัยมี 2 ขั้นตอน ตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 317 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 79 คน
และครูจำนวน 238 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan
และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ประกอบด้วย แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยด้านสภาพ
ปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนก .43 – .88 ค่าความเชื่อมั่น .96 และด้านสภาพที่พึงประสงค์
มีค่าอำนาจจำแนก .45 – .79 ค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนโดยไป
ศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศทางด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาบริหารจัดการ
สถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน โดยการศึกษาเอกสาร สังเกตการณ์ และสัมภาษณ์
วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$)
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพปัจจุบัน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสภาพที่พึงประสงค์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนและในส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
4. ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนรายด้าน 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($PNI_{\text{modified}} = .108$) 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = .087$) และ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}} = .085$)
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น ควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลควรมีสามารถเข้าใจและรู้ถึงความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคน และ 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ควรมีการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวกนำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น แนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

TITLE	Needs and Guidelines for Creative Leadership Development of School Principals in Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Weeratep Patprom
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Asst. Prof. Dr. Pattaradon Junwandee
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purpose of this research was to study, compare, the present and desirable conditions. Study the needs and find ways to develop creative leadership of school directors. under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The research consisted of 2 steps. Part 1 looked at the need for creative leadership development of school directors. The sample used in the research were school directors and teachers. In the jurisdiction of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office, Region 2, there were 317 students in the academic year 2021, consisting of 79 school administrators and 238 teachers. The sample size was determined according to the table of Krejcie and Morgan and using stratified random sampling. The research tools consisted of a rating scale questionnaire. There was a classification power of .43 – .88, a confidence value of .96 and a desirable condition. Has a classification power of .45 – .79 confidence value .97 Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. and the necessary needs index, part 2, a guideline for the development of creative leadership of school directors. By going to study schools with excellent practices in creative leadership to manage educational institutions in the amount of 3 schools by studying documents, observations and interviews to analyze data. by content analysis.

The results of the research were as follows:

1. The creative leadership of the school director's present condition was at a high level ($\bar{x} = 4.34$). was at the highest level ($\bar{x} = 4.70$).

2. The creative leadership of the school director's current condition classified by position position. overall and side no difference The classification by school size as a whole was significantly different at the .01 level and in the classification by work experience. overall and side no difference

3. Creative leadership of school directors desirable condition Classified by working experience overall and side no difference The overall position classification was significantly different at the .01 level. and in the classification by school size overall and side There were statistically significant differences at the .01 level and the creative leadership of school principals.

4. The index of needs for creative leadership of school principals in the first 3 aspects consisted of 1) having flexibility (PNI modified = .108), 2) individuality (PNI modified = .087), and 3) creativity (PNI modified = .085).

5. Guidelines for the development of creative leadership of school directors in 3 aspects, consisting of 1) flexibility should find a way to solve a variety of problems. Have out-of-the-box thinking in managing various problems. and 3) creativity should have innovation and positive thinking. used in the administration of educational institutions

Keywords: Need, Guidelines, Creative leadership

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
	สมมติฐานของการวิจัย	7
	ความสำคัญของการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	9
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	ผู้นำและภาวะผู้นำ	18
	ความหมายของผู้นำ	18
	ความหมายของภาวะผู้นำ	20
	แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ	24
	คุณลักษณะของผู้นำ	30
	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	32
	ความหมายของความคิดสร้างสรรค์	32
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	34
	แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	37
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	41
	การพัฒนาภาวะผู้นำ	71
	ความหมายการพัฒนาภาวะผู้นำ	71
	แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ	73
	ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ...	83
ความต้องการจำเป็น	93
ความหมายของความต้องการจำเป็น	93
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	96
การจัดลำดับความต้องการจำเป็น	97
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น	99
การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	103
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	107
งานวิจัยในประเทศ	107
งานวิจัยต่างประเทศ	111
3 วิธีดำเนินการวิจัย	117
ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	118
ประชากร	118
กลุ่มตัวอย่าง	118
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	127
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	129
การเก็บรวบรวมข้อมูล	132
การวิเคราะห์ข้อมูล	132
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	133
ตอนที่ 2 การศึกษาและนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	134

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	สารบัญ (ต่อ)	หน้า
	กลุ่มเป้าหมาย	134
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	135
	การวิเคราะห์ข้อมูล	135
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	137
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	137
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	138
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	139
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	139
	ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย .	141
	ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียน	190
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	221
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	221
	สมมติฐานการวิจัย	222
	วิธีดำเนินการวิจัย	222
	ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	222
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	225
	สรุปผลการวิจัย	225
	อภิปรายผล	229

บทที่	สารบัญ (ต่อ)	หน้า
	ข้อเสนอแนะการวิจัย	239
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	239
	ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป	240
	บรรณานุกรม	241
	ภาคผนวก	259
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	261
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	265
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	277
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	295
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น	301
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	311
	ภาคผนวก ช เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา	317
	ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	323
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	331

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	43
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	120
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก	121
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง	124
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่	126
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	140
7 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู โดยรวม	141
8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู ด้านการมีวิสัยทัศน์	142
9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ด้านการมีความยืดหยุ่น	145
10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู ด้านการมีจินตนาการ	148

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	150
12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู ด้านการดำเนินงานปัจเจกบุคคล	153
13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู ด้านการทำงานเป็นทีม	156
14 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	160
15 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	161
16 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน	162

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	163
18	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน	165
19	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและ ครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่	166
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	169
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการ โรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	170
22	สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในภาพรวม	172

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ 173
24	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่น 176
25	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ 179
26	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 182
27	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 185
28	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม 188

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดลำดับความต้งการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	191
30 ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์	203
31 ผลที่ได้จากการสังเกตการณ์ดำเนินงานของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์	206
32 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความยืดหยุ่น ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้านการมีความยืดหยุ่น	209
33 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	213
34 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	216
35 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	299

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
36	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	303
37	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	307

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น	101
3 สัมภาษณ์ ดร.อนุสรณ์ แสนเคน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุนทรวิจิตร (บำรุงวิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1	325
4 สัมภาษณ์ ดร.อรพรรณ ไชยปัญหา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	326
5 สัมภาษณ์ นายวิญญู คำหา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราษฎร์สามัคคี อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	326
6 สัมภาษณ์ นางสาวสายกมล อินธิแสง นางสาวจิราพร โยธาพล และ นายเอกชัย ภูมิเขต ครูโรงเรียนสุนทรวิจิตร (บำรุงวิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	327
7 สัมภาษณ์ นางพิกุล อุสาพรหม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	328
8 สัมภาษณ์ นางสาวนวลปราง แสนสุข ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	328
9 สัมภาษณ์ นางพ่องใส วะซุม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2	329

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ นางจิระรส มั่นคง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราษฎร์สามัคคี อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครพนม เขต 2	329
11 สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร ซาทิพฮต ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราษฎร์สามัคคี อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	330
12 สัมภาษณ์ นางดารุณี อินอุเทน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราษฎร์สามัคคี อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษานครพนม เขต 2	330

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการเติบโตด้านของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้ในสังคมกลายเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารโครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไปไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล ด้านวัฒนธรรม ด้านค่านิยม และความเชื่อแนวทางการดำเนินชีวิตความต้องการของบุคคลรวมไปถึงระดับของการศึกษา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ได้ผลักดันให้ผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันต้องเตรียมตัวรับมือเตรียมความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการและดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันหรืออนาคตได้ ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางของการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยได้ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” หรือ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” รวมทั้งในด้านการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานในด้านความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมหรือด้านความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 1 - 2)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 กำหนดวิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย หรือการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองที่ดีมีทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 คนไทยทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาหรือเสริมสร้างศักยภาพที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย เพื่อผลิตหรือพัฒนาครูผู้สอนในทุกๆระดับและประเภทการศึกษาให้เป็นครูที่มีคุณธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 108 - 118) การศึกษาในศตวรรษที่ 21

ต้องมีการเตรียมคนให้ไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรงหรือคาดไม่ถึง คนยุคใหม่ จึงจำเป็นต้องมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 3Rs ซึ่งประกอบด้วย อ่านออก (Reading) เขียนได้ (Writing) และคิดเลขเป็น (Arithmetics) โดยที่ในส่วน 8Cs จะประกอบด้วย

- 1) มีทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา (Critical thinking and problem solving)
- 2) มีทักษะด้านการสร้างสรรค์ และนวัตกรรม (Creativity and innovation)
- 3) มีทักษะด้านความเข้าใจต่างวัฒนธรรมต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural understanding)
- 4) มีทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ (Collaboration, teamwork and leadership)
- 5) มีทักษะด้านการสื่อสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communication, information and media literacy)
- 6) มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ หรือ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร (Computing and ICT literacy)
- 7) มีทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and learning skill) และ
- 8) มีความมีเมตตา กรุณา วินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Compassion) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 16)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ส่วนในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาหรือส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ หรือเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 33)

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วยังเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์หรือการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ของคนในสังคม ตั้งแต่แรกเกิด หรือต่อเนื่องในช่วงชีวิตด้วยรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาและนำแนวนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ

มากที่สุด เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก จากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์หรือเทคโนโลยีและแรงกดดันจากภายใน จากสภาพการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมือง ซึ่งล้วนที่จะส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ โดยคุณภาพของคนไทยแต่ละกลุ่มวัยยังเป็นปัญหาสำคัญที่จะส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคตทั้งเรื่องพัฒนาการหรือสติปัญญาตั้งแต่วัยเด็ก การขาดทักษะความรู้ความสามารถที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพแรงงานของประเทศซึ่งปัญหาเกิดขึ้นเป็นผลจากระบบการศึกษาของประเทศที่ยังไม่สามารถเตรียมหรือพัฒนาคนในแต่ละช่วงวัยให้มีทักษะ มีความรู้ หรือมีคุณลักษณะพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเป็นปัญหาเชื่อมโยงกับระบบหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดหรือการประเมินผลของการศึกษาในทุกๆระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 67 – 69)

ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา หรือบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมหรือควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงต้องมีภาวะผู้นำหรือมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม โดยถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์หรือศิลป์ในการโน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานประสิทธิผลของสถานศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จหรือความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โดยสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือประสบความสำเร็จนั้น โดยจะต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารรวมทั้งอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และยังต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่พอเพียง และมีคุณภาพ ต้องอาศัยการมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียน

การสอนด้านเทคโนโลยี หลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้ถูกต้องและยังบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสาโรง, 2559, หน้า 4)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือความสามารถในการจูงใจ การประสานงาน หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการหรือความยืดหยุ่น โดยใช้วิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องอาศัยปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดมีความการไว้วางใจให้มีอิสระกับการคิดหรือพร้อมที่สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ
- 2) มีแรงจูงใจภายในโดยมีความมุ่งหวัง ความมุ่งปรารถนา ความเพียรพยายาม ทุ่มเท่มุ่งมั่นให้เป็นคนที่มีความสำเร็จ และ
- 3) ความรู้ในเชิงลึกโดยมีความรู้แนวกว้างหรือมีทักษะ มีประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562, หน้า 43) สอดคล้องกับแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ (Stoll และ Temperley, 2009, pp. 12 – 18) ที่ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยมีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย และที่เกี่ยวกับเรื่อง การนำคือการนำเชิงสร้างสรรค์ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการหรือการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่หรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย หรือยืดหยุ่น โดยที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ (วัฒนา ปะกิตา, 2560, หน้า 25)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงาน และการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้มีงานวิจัยหลายเรื่อง ได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร หรือการบริหารจัดการในทุกระดับ ซึ่งผู้นำจึงเปรียบเสมือนจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็ง มีความตั้งใจจะแก้ปัญหาโดยกล้าหาญอดทนอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการสร้างความมั่นใจในการพัฒนาองค์กรซึ่งทำให้การทำงานเดินไปสู่ความก้าวหน้าเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงต้องมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์เช่นเดียวกัน ดังนั้น การที่ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูมีความคิดสร้างสรรค์ย่อมจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์เหมือนกัน จึงเห็นได้ว่าพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนยังจะส่งผลต่อ

การทำงาน โดยรวมหรือมีผลต่อบุคลากร โดยตรงต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์จึงมีความจำเป็นมาก โดยผู้อำนวยการโรงเรียนจะนำพา สถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย หรือไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ก่อนใคร เพราะผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็น ต้นแบบหรือเป็นมาตรฐานให้ผู้อื่นยึดเป็นตัวอย่างได้ (Bellanca, 2001, p. 473) ดังนั้น การมีภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนที่หลากหลายนี้จะเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลต่อคุณภาพในผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา โดยมีคุณภาพและมี ประสิทธิภาพทางการศึกษามากขึ้นอยู่กับผู้นำเสมอ โดยการที่ผู้อำนวยการโรงเรียนบริหาร ให้ได้ผลดี มีความจำเป็นต้องเสริมพลังให้กับผู้บริหารได้ฝึก มีการใช้ความเป็นผู้นำการมี ภาวะผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้อำนวยการโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเหมาะสม ที่จะเป็นผู้นำ โดยต้องใช้รูปแบบภาวะผู้นำหรือมีสมรรถนะในการบริหารงานที่เหมาะสม เพราะจะใช้เพียงอำนาจตามกฎหมายในการมีสั่งการครูให้ปฏิบัติงาน โดยที่ปราศจาก การเข้าใจในจิตใจสถานการณ์ หรือปัจจัยของการจูงใจต่าง ๆ จึงจะทำให้ครูเกิดทัศนคติ ที่เป็นลบต่อผู้บริหารและองค์กรจนทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มศักยภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อ ระบบการทำงานทำให้ขาดการเชื่อมโยงกัน การทำงานจะไม่ราบรื่นหรือไม่เกิด ประสิทธิภาพเท่าที่ควร ครูจะทำงานเพื่อให้แล้วเสร็จ หรือทำงานตามคำสั่งเท่านั้น จนทำให้ มีพลังสร้างสรรค์ส่งผลดีกับองค์กรไม่บังเกิดขึ้น ซึ่งส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดย่อมแสดงให้เห็นถึงผลของการปฏิบัติหน้าที่ของครู หรือ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ยังไม่สามารถจูงใจให้ครูมีความร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างเต็ม ศักยภาพ โดยสิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูสมบูรณ์แบบ หรือมีความรู้ความ สามารถในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การศึกษาของผู้เรียนได้ในที่สุด (นิรุฒ มีพันธ์, 2559, หน้า 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ดำเนินการจัด การศึกษาตั้งแต่ ก่อนระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยที่มี สถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 181 แห่ง ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ ท่าอุเทน บ้านแพง ศรีสงคราม โพนสวรรค์ นาหว้า และนาทม โดยมีพันธกิจในการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพและ พัฒนาคูณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรหรือคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมอาชีพ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า โดยรวมประสบปัญหาทางด้านการบริหารจัดการศึกษาหลายอย่าง ซึ่งมีสาเหตุหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหา จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้นแล้วผู้อำนวยการโรงเรียนได้เล็งเห็นความสำคัญ และต้องดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ผู้เรียน ครูและสถานศึกษามีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2564, หน้า 49 – 50)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อนำเป็นข้อมูลและแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนให้มีการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรการศึกษาอันเป็นประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู อยู่ในระดับใด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกสถานภาพการ
 ดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู อยู่ในระดับใด

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนา
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนก
 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู

4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ
 การดำรงตำแหน่งขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู มีลำดับแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น เพื่อนำไป
 เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนให้มี
 ประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการ
 บริหารงานด้านบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาต่อไป

3. ทำให้ได้สารสนเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
 โรงเรียนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อนำไป
 เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนให้มี
 ประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ผลจากการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน
 ส่งเสริมการบริหารงานด้านบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพด้านการจัดการศึกษาต่อไป

5. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาความต้องการจำเป็นของ
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนของ มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 9 – 12); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 50); ณิชชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 5); กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 5); ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 6); บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 59); ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 5); Robinson (2000 pp. 120 – 124); Chemin (2001, p. 13); Bennis (2002, p. 39); Couto and Eken (2002, p. 32); Palus and Horth (2005, pp. 62 – 65); Stenberg (2006, pp. 22 – 24); Casse and Claudel (2007, p. 176); Delich and Broneyn (2010, p. 76) จึงได้ขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การมีวิสัยทัศน์
- 1.2 การมีความยืดหยุ่น
- 1.3 การมีจินตนาการ
- 1.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
- 1.5 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
- 1.6 การทำงานเป็นทีม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,832 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 181 คน และครู 1,651 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2564)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน สถิรพร เซาว์นชัย, 2561, หน้า 62) และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยยึดตามขนาดโรงเรียน จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน โดยได้จำแนกเป็นกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 79 คน และครูจำนวน 238 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพปัญหา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6 ด้าน

3.2.1 การมีวิสัยทัศน์

3.2.2 การมีความยืดหยุ่น

3.2.3 การมีจินตนาการ

3.2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

3.2.5 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

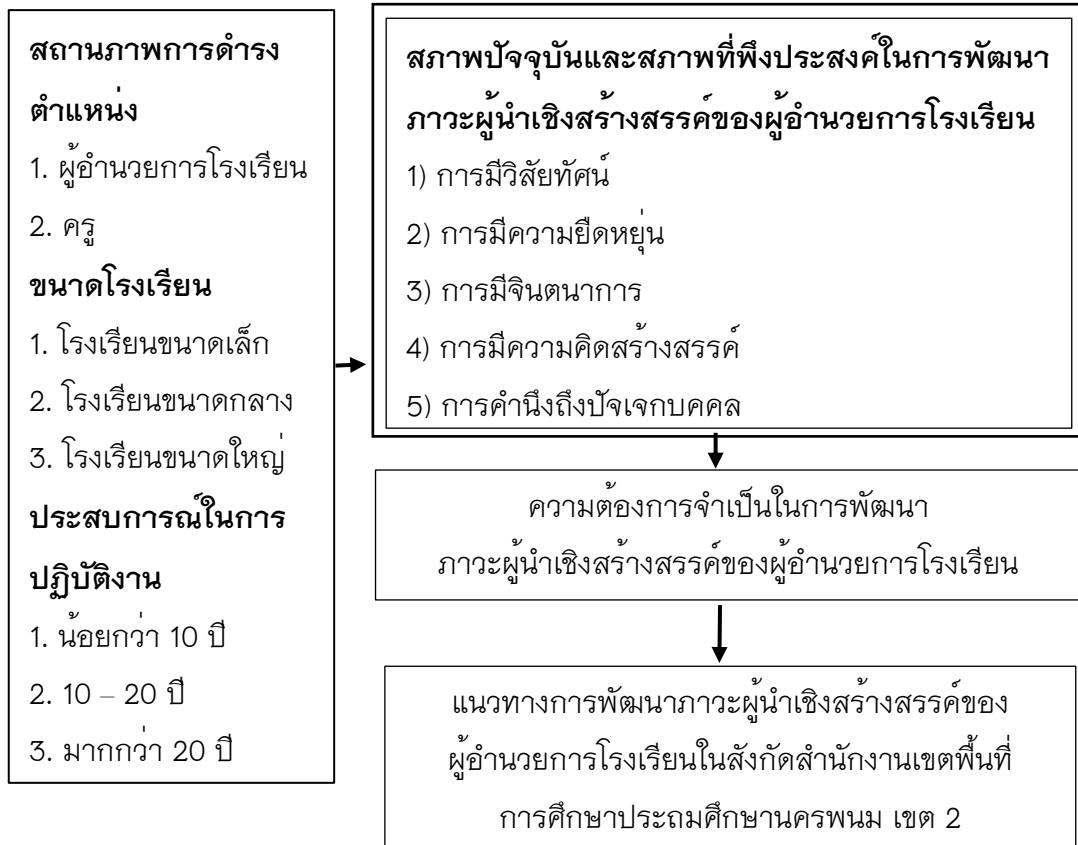
3.2.6 การทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในของการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน 6 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีจินตนาการ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 6) การทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนโดยศึกษาตามกรอบแนวคิดของ มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 9 – 12); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 50); ญัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 5); กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 5); ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 6); บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 59); ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 5); Robinson (2000 pp. 120 – 124); Chernin (2001, p. 13); Bennis (2002, p. 39); Couto and Eken (2002, p. 32); Palus and Horth (2005, pp. 62 – 65); Stenberg (2006, pp. 22 – 24); Casse and Claudel (2007, p. 176); Delich and Broneyn (2010, p. 76) จึงสามารถทำการสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของนิยามคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่จะต้องมีความสามารถนำตนเองหรือมีความสามารถที่จะต้องจูงใจผู้อื่นให้ไปในทางที่สร้างสรรค์ โดยต้องมีจินตนาการ มีการแสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการที่สามารถมองเห็นได้ถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ที่คืบหน้าในการทำงาน พร้อมทั้ง

มีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนที่สามารถนำตนเองหรือสามารถจูงใจผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการ แสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ทิศทางในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว หรือมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน โดยระดับในการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความสามารถในการสร้างสรรค์และกระตุ้นความสร้างสรรค์ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรตามที่สังเกตได้ 6 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีจินตนาการ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 6) การทำงานเป็นทีม ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมา กำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษาอยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

2.2 การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด และมองปัญหา พร้อมทั้งเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ ซึ่งมีความสามารถในการสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

2.3 การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมหรือสังคมสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยที่มีสิ่งเราเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้วก็พัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

2.5 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมุ่งเน้นพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ตามในแต่ละคน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามแบบตัวต่อ กระจายความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการด้วยตัวเอง พัฒนาความเป็นผู้นำของผู้ตามและช่วยให้ได้รับข้อมูลในการตัดสินใจ

2.6 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างวิธีการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน โดยวางบทบาทและเป้าหมาย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

3. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ควรได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยการนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการในแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งใช้กระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ มากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับความสามารถด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในปัจจุบันของผู้อำนวยการโรงเรียนตามความรู้ของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีจินตนาการ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 6) การทำงานเป็นทีม ให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น ซึ่งได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่คาดหวังหรือปรารถนาของผู้อำนวยการโรงเรียนตามความรู้ของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในกรอบแนวคิดทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีจินตนาการ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 6) การทำงานเป็นทีม ให้มีความสามารถเพิ่มมากขึ้น

6. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและครู

6.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนหมายถึง บุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

6.2 ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกออกได้เป็น 3 ขนาด ดังนี้

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 120 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 121 - 499 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน 500 คนขึ้นไป

8. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในช่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครู จนถึงเวลาปัจจุบันจำแนกเป็น

8.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี

8.2 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี

8.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

9. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน หมายถึง การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ โดยการหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง PNI_{modified} ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ แล้วผู้วิจัยนำสามลำดับแรก ลงพื้นที่ศึกษาดูงานและเก็บข้อมูลภาคสนามในโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในด้านการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์กับผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนแล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอเนื้อหาสาระ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายผู้นำ
 - 1.2 ความหมายภาวะผู้นำ
 - 1.3 แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.4 คุณลักษณะของผู้นำ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายความคิดสร้างสรรค์
 - 2.2 ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. การพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 3.1 ความหมายการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 3.2 แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 3.3 ความสำคัญการพัฒนาภาวะผู้นำ
4. บริบทโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 4.2 การจัดการศึกษา
 - 4.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร
 - 4.4 กลยุทธ์
 - 4.5 จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. ความต้องการจำเป็น

5.1 ความหมายความต้องการจำเป็น

5.2 ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น

5.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

5.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

5.5 เครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้นำและภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความหมายผู้นำ ความหมายภาวะผู้นำ แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำ และขอบข่ายผู้นำและภาวะผู้นำไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในกลุ่ม โดยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่น มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีความน่าเชื่อถือทำให้ผู้ตามกระทำตามจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้เกิดความสำเร็จ

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่มได้โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามและยอมรับสามารถที่จะจงใจ ชักนำหรือชี้แนะให้บุคคลและสมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

จิตินัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง เป็นบุคคลสำคัญที่ได้รับความไว้วางใจ เชื่อถือ หรือศรัทธาจากคนในกลุ่มในองค์กร โดยที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมตามได้ในทุกกรณี ไม่ว่าจะผ่านทางความคิด และทางปฏิบัติก็ตาม รวมทั้งเป็นผู้มีจริยธรรม บุคลิก พฤติกรรมที่ดีและนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

อรอนงค์ กลางนภา (2561, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง เป็นบุคคลที่มีอำนาจหรืออิทธิพลในกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้ผลักดัน ผู้ดลบันดาล ผู้สร้างพลังงานรวม ผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้น เป็นผู้ก่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติการงานดำเนินการของมวลสมาชิกให้ไปสู่เป้าหมายขององค์กร

Halpin (1966, อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ วัชร, 2559, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น 2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ 4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งโดยได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ และ 5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้หนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าในหน่วยงาน

Hoy and Miskel (2001, pp. 396 – 397) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางการจูงใจ และลักษณะทางทักษะ ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม 2) ลักษณะทางการจูงใจ ได้แก่ แรงขับในการทำงานและมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จหรือมีความต้องการในอำนาจ และ 3) ลักษณะทางทักษะ ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิด รวบรวม และทักษะทางการบริหาร

Thomas S. Bateman และ Scott A. Snell (1999, p. 425) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง วีรบุรุษผู้มาแก้ไข วิฤติการณ์การเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้างองค์การ ซึ่งเป็นผู้วางแผนจัดการและการให้ความรู้

Stogdill (2004, pp. 7 – 15) ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น มากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป โดยที่จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ โดยใช้อิทธิพลและกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหาเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถหลากหลาย คือ มีความสามารถด้านการสื่อสาร การจูงใจ การมีทัศนคติ รวมทั้งต้องมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม และได้รับการยกย่องให้เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารทุกองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร โดยที่ต้องมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายมุมและการนำไปใช้ประโยชน์ของแต่ละท่านที่แตกต่างกัน ดังนี้

จิราพร สามัญ (2558, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลของผู้นำต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนในการติดต่อสื่อสารประสานงาน ชักนำผลักดันและการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มปฏิบัติตามด้วยความยินดีเต็มใจด้วยความศรัทธา และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กร

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้นับถือสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยจะดูได้จากประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วย ความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะได้นำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรตามที่กำหนดไว้

วิวัฒนา ปะกิดา (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 2 - 3) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยที่ผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ สามารถทำให้เกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงาน จนทำให้สำเร็จ บรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

ฉิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้จากประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วย ความเต็มใจโดยจะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรตามที่กำหนดไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ผู้นำสามารถโน้มน้าวและจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

Stogdill (1974, อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ ะโร, 2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำคือความริเริ่มและดำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวกับอิทธิพล (Influence) กลุ่ม (Group) และเป้าหมาย (Goal) ได้แก่ ได้แก่

1. เป็นการมองภาวะผู้นำในฐานะของกระบวนการอิทธิพล (Process of Influence) ที่ผู้นำมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยการเหนี่ยวนำให้พฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นได้ไปในทิศทางที่ต้องการ

2. กระบวนการอิทธิพลดังกล่าวเป็นแนวคิดหลักที่เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม (Group context) โดยที่มีสมาชิกกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ ผู้นำ ดังนั้นจึงต้องเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก

3. ผู้นำ ใช้อิทธิพลต่อสมาชิกไปในทิศทางของเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้กลุ่มบรรลุผลและในแง่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

DuBrin (1998, p. 2) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Champoux (1999, p. 254) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลของสังคมที่เกี่ยวข้องกับคน 2 คน หรือมากกว่าระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Colin W. Evers & Gabriele Lakomski (2000, p. 58) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่นและความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ

Daft (1999, p. 5) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997, อ้างถึงใน ดวงแข ขำนอก, 2559) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Wheelen and Hunger (2002, p. 25) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะหรือความสามารถเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

Howell & Costley (2001, pp. 1 – 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการ ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมา อย่างถูกต้องและมีความชอบธรรม

Adams & Juniperus (2003, p. 6) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามเพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม

Lussier & Achua (2007, p. 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่มีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามต่อความสำเร็จของ จุดประสงค์ขององค์กรจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลง

Robbins & Judge (2008, p. 176) ได้ให้ความหมายของคำว่า ภาวะ ผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการที่มีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของ วิสัยทัศน์ และกลุ่มเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ใช้ในการชี้นำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น และการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลในองค์กร เพื่อที่ กระตุ้นให้บุคคลในองค์กร ปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ จนบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพขององค์กรที่ตั้งไว้

3. แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 3 – 6) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Baker, 1992, อ้างถึงใน เสาวนีย์ สมบูรณ์, 2556, หน้า 39) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การพลังจะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การโดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่นำเชื่อถือทำให้การทำงานที่ขององค์การราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์การ การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกันมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ หรือมีความท้าทายทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถเพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิกทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2. การสร้างบารมีและการที่อำนาจในตัวของผู้ผู้นำทำให้มีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ บารมีของผู้ผู้นำ จะประกอบด้วย คุณที่มีลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหาเป็นผู้นำเผชิญปัญหา หรือมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้องสามารถโน้มน้าวผู้อื่น และเกิดให้มีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม เกิดการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การคำนึงถึงเจกบุคคล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการหรือความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา จึงจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดียิ่งขึ้น

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญาเพื่อเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหารวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความหรือการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขา อย่างเช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนอาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งก็จะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

5. การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การโดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำได้โดย 1) สร้างความมั่นใจ 2) สร้างความเชื่อในเหตุผลเพื่อที่จะทำให้ลูกน้องได้รับรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร และ 3) สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

นเรศ บุญช่วย (2553, อ้างถึงใน บุศรา ปุณริบุรณ, 2563, หน้า 23 – 25) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of leadership) ในช่วงทศวรรษที่ 40 แนวคิดนี้ได้เข้ามาแทนที่แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะและได้รับความสนใจมาตลอดจนถึงช่วงทศวรรษที่ 60 ความคิดหลายอย่างของกลุ่มนี้ยังถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องมาจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าจะมีคนนำไปปรับปรุงแก้ไขอยู่บ้างแนวคิดสำคัญเบื้องหลังทฤษฎีพฤติกรรม คือ ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สอนกันได้และมันเป็นเรื่องของการนำเอาพฤติกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการนำผู้อื่น ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างมาก ในช่วงที่สหรัฐอเมริกาได้เข้าร่วมในสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่ง Kurt Lewin เป็นคนแรกที่ศึกษา

เรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำ โดยพิจารณาผู้นำที่ชอบใช้อำนาจเด็ดขาดกับผู้นำที่ชอบวิธีแบบประชาธิปไตยเขาได้เปรียบเทียบความต้องการที่จะรวมอำนาจและตัดสินใจด้วยตนเองของผู้นำบางคนกับการทำหน้าที่ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมอบอำนาจให้ผู้อื่นของผู้นำบางคน

1. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ศึกษาแบบเจาะลึก เพื่อหาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งพบว่าพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่นั้นแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) กลุ่มพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน (Initiating Structure) และ 2) กลุ่มพฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน (Consideration)

2. การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกนมุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำที่ได้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการกลุ่มหรือผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาพน้อยการศึกษาสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมมุ่งงาน (Task-Oriented Behavior) 2) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship Oriented Behavior) และ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Rensis Likert)

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมคณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจ หรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ ดังนี้ 1) การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic Decision) 2) การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation) 3) การร่วมกันตัดสินใจ (Joint Decision) และ 4) การมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation)

4. การศึกษาภาวะผู้นำจากพื้นฐานของการใช้อำนาจหน้าที่ (Leadership Based On The Use of Authority) การศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งจะสามารถทำให้แบ่งผู้นำออกได้เป็น 3 แบบ ดังนี้ 1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) และ 3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire or Free-rein Leader)

5. การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบ ของลิเคิร์ต (Likert's Four Systems of Management) การศึกษานี้ลิเคิร์ตได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมหรือแบบของผู้นำที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4 ระบบ ดังนี้ ระบบที่ 1 เรียกว่า เผด็จการเต็มรูป (Exploitative Authoritative) ระบบที่ 2 เรียกว่าเผด็จการใจดี (Benevolent-Authoritative) ระบบที่ 3 เรียกว่าประชาธิปไตยแบบปรึกษา (Consultative) และระบบที่ 4 เรียกว่าประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative-Group)

6. การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid) Blake and Mouton ได้เป็นผู้คิดตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) ซึ่งในตาข่ายการจัดการตาข่ายการจัดการจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ ดังนี้ 1) มุ่งสนใจการผลิต (Concern for Production) และ 2) มุ่งสนใจคนผลิต (Concern for People)

7. การศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของ Reddin (Reddin's the 3-D theory of Leadership) ทฤษฎี 3 มิติของ Reddin William J. Reddin เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำทางการบริหารทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกัน William J. Reddin พัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติจากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) โดยที่มีสมมติฐานคล้ายกับแบบพฤติกรรมผู้นำสถานการณ์ของ Fiedler บนพื้นฐานแนวคิด การศึกษาภาวะผู้นำของ Reddin แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติตามปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่ม จัดการและอำนวยความสะดวก 2) มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพหรือมิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจไว้วางใจและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานและ 3) มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation)

Likert (1967, อ้างถึงใน เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์, 2557, หน้า 19) ได้กล่าวว่าแนวคิดภาวะผู้นำ คือ

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (exploitative autocratic) ระบบนี้ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่จะตัดสินใจทุกอย่างว่าจะต้องทำอะไร ใครต้องทำอะไร ทำที่ไหนและจะต้องให้เสร็จเมื่อไร ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ผู้นำไว้วางใจผู้ตามน้อย ระดับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำและผู้ตามจะมีต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา (benevolent autocratic) ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจอยู่แต่ให้ผู้ตามมีอิสระบ้าง ผู้นำแบบนี้จะมีเจตคติแบบพอปกครองลูก トラบใดที่ผู้ตามยังปฏิบัติงานตามระเบียบอยู่ ผู้นำจะดูแลผู้ตามเป็นอย่างดี ระดับความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามยังคงต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการความคิดเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดีมากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตามบรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative) ระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามต้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

Kurt Lewin's Studies Kurt Lewin (1951, p. 273) ได้กล่าวว่า แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา จะตัดสินใจด้วยตนเอง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวมทำงานเป็นทีม มีการสื่อสาร แบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตหรือความพึงพอใจการทำงาน แต่บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก่ปัญหาจะไม่มีกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัวหรือไม่มีระเบียบแน่ชัด การทำงานของผู้นำลักษณะนี้จะเป็นการกระจายงานออกไปที่กลุ่มหากกลุ่มมีความรับผิดชอบหรือมีแรงจูงใจในการทำงานสูง งานก็จะสำเร็จลุล่วงได้ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานหรือเหมาะสมกับสถานการณ์

ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Likert (1967, pp. 126 – 127) ได้กล่าวว่า การวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ไลเคิร์ต และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอด เรื่องภาวะผู้นำแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยที่แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1. แบบใช้อำนาจ (Exploitative – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูกให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้ตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมดจะใช้ความคิดหรือความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีการติดต่อ สื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนหรือจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบนขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative) ผู้บริหารต้องให้ความใ้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกันมีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบนหรือระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

4. คุณลักษณะของผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2557, หน้า 113 – 114) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ต่อไปนี้

1. มีแรงขับสูง หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความพยายามสูงในการทำงานบรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรค มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีแรงขับต้องการประสบผลสำเร็จ ซึ่งหมายถึงการเจริญเติบโตขององค์กร

2. มีแรงจูงใจสูง หมายถึง ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้น แต่จะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วย

3. มีความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่ได้พูดไว้รักษา คำมั่นสัญญาเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

5. มีความรู้ในด้านธุรกิจ หมายถึง ผู้นำมีความรู้มากในเชิงธุรกิจ เช่น อุตสาหกรรม การแข่งขันทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ผู้นำที่แสวงหาความรู้ชอบการเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง และมีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร

รัตนา นาคมุสิก (2558, หน้า 17 – 18) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำว่าผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติและต้องคุณลักษณะอย่างอื่นประกอบอีกหลายอย่างที่จะทำให้ได้รับการยอมรับและสามารถจูงใจใ้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม โดยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งลักษณะความเป็นผู้นำ คือเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี ทัศนคติที่ดี มีบุคลิก ลักษณะความเป็นผู้นำ มีอิทธิพล มีความสามารถในการจูงใจหรือสื่อความคิดของตนเองให้ผู้อื่นได้รับทราบ มีความเข้าใจตรงกัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น

มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีปฏิสัมพันธ์ดี
 ต่อบุคคลอื่นหรือผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรม ฉลาดรอบรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์
 ชาวสารบ้านเมือง มีความสามารถในการสื่อสารสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ และ
 พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

Lussier (2006, p. 180) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะผู้นำ
 หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำที่ดีเอาไว้ว่า ควรประกอบด้วย 6 คุณสมบัติหลัก ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการบังคับบัญชา (Supervisory Ability) ผู้นำ
 จะต้องมีความสามารถทางด้านการควบคุมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ปฏิบัติ
 หน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ
2. ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพ (Need for
 Occupational Achievement) ผู้นำต้องมีคุณสมบัติด้านความต้องการบรรลุเป้าหมายในการ
 งานอาชีพ จึงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในงานอาชีพ
3. ความชาญฉลาด (Intelligence) ผู้นำจำเป็นจะต้องมีความฉลาด
 ทันคน ทันเหตุการณ์ กล่าวคือต้องเก่งทั้งเรื่องระบบงาน ระบบคน จึงจะต้องนำพาองค์การ
 ไปสู่ความสำเร็จได้หรือเหตุผลที่สนับสนุนด้วยความรอบคอบตลอดจนบริบทสภาพ
 แวดล้อมที่เป็นจริง และใช้สิ่งเหล่านี้ประกอบการตัดสินใจด้วยความกล้าหาญ
4. ความแน่นอน (Self-Assurance) ผู้นำที่มีจิตใจที่มั่นคงหนักแน่น
 ต้องแสดงพฤติกรรมที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสร้างความเชื่อมั่น
 ให้กับผู้ตามได้ตลอดจนมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาและสถานการณ์ที่กดดันได้
 เป็นอย่างดี
5. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้นำต้องหมั่นคิดค้นหาวิธีหรือ
 แนวทางในการทำงาน หรือป้องกันและแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งไม่มีใครทำมาก่อนมี
 ความสามารถพึ่งพาตนเองได้ในสถานการณ์คับขัน แม้ว่าจะต้องอาศัยทีมงานเพื่อนำ
 องค์การไปสู่ความสำเร็จก็ตาม

Lunenburg & Ornstein (2014, p. 118) ได้ให้ความหมายของ
 คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่จะทำให้เกิดภาวะผู้นำได้นั้นจึงจะต้อง
 ประกอบด้วยลักษณะเด่นใน 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ด้านศักยภาพ (Capacity) ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการ
 ทำงานสูง

2. ด้านการประสพผลสำเร็จ (Achievement) ผู้ที่มีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์
3. มีความสำเร็จในการดำเนินงานเป็นอย่างดี
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของสำเร็จ
5. ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กรภาวะผู้นำที่ดีหรือกลุ่มบุคคล
6. ด้านสถานภาพ (Status) ผู้ที่จะมีภาวะผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นจะต้องมีสถานภาพที่มั่นคง และน่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ คือ จะต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะทั้งในด้านคุณลักษณะของตนเอง ผู้นำควรจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถ มีความกล้า มีความคิดที่รอบครอบตลอดจนเป็นผู้ที่มีจริยธรรมเป็นต้นแบบที่ดี ด้านการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องมีทัศนคติที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้มีความพร้อม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำต้องมีความสามารถปรับตัวและยืดหยุ่นให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้
วันแพ็ญ แก้วปาน (2561, หน้า 273) ได้ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นแนวทางในการใช้สติปัญญาเป็นความพยายาม หรือเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดในอนาคต และความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของมนุษย์ทุกคน เป็นความคิดเพื่อค้นพบความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ที่มีประโยชน์มีคุณค่ารวมทั้งเป็นลักษณะความคิดที่แปลกใหม่ ไม่ลอกเลียนแบบ ซึ่งอาจเกิดจากการคิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิม ทั้งนี้ เพื่อก่อให้เกิดแนวทางที่ดีกว่าเดิม

ศุภชัย บุญเสริม (2561, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดหรือจินตนาการของมนุษย์ในแต่ละคนที่สร้างขึ้นมา เพื่อนำไปใช้ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง เช่น ใช้ในการแก้ปัญหา คิดนอกกรอบหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ หรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อสนองความสะดวกสบายของมนุษย์เอง และมีนักวิชาการต่างประเทศที่ได้ให้ ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้อย่างหลากหลาย

Guilford (1959, อ้างถึงใน บัทมา อินทร์เข้มช้อย, 2562, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งมีองค์ประกอบความสามารถในการริเริ่ม ความคล่อง ในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมหรือให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์คือความคิดริเริ่ม นอกจากนี้ กิลฟอร์ดเชื่อว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมีแต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากัน และบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกันสามารถที่เชื่อมโยงแต่ละองค์ประกอบหากันได้

Mednick (1962, อ้างถึงใน จิรัญญา ไชโย, 2562, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่องค์ประกอบได้ในแบบใหม่ ๆ โดยมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์นั้น ๆ และมีการตอบสนองต่อข้อกำหนดบางประการหรือให้ประโยชน์บางอย่างได้แต่ถ้าสิ่งที่นำมาเชื่อมโยงกันนั้น มีความห่างไกลกันมากเพียงใดในการเชื่อมโยงสัมพันธ์นั้น ๆ ก็จะมีควมสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

Guilford (1959, อ้างถึงใน สุนิสา เรือนเพชร, 2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นความสามารถทางสมองที่จะคิดได้กว้างไกลหลายทิศทางหรือที่เรียกว่าแบบอนเนกนัย (Divergent thinking) ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์แปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จอีกด้วย และความคิดสร้างสรรค์นี้จะประกอบด้วยความคล่องในการคิด (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดแปลกใหม่ (Originality) คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิด ไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์หรือมีอิสระในการคิด

Jellen & Urban (1986, p. 43) ได้ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดแบบอนเนกนัย ซึ่งเป็นกระบวนการคิดที่สำคัญ โดยมีการคิดอย่างมีอิสระในเชิงนวัตกรรมจินตนาการ

Sternberg (2011, p. 479) ได้ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดใหม่ แนวทางใหม่ ทักษะคิดใหม่ ความเข้าใจ และการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดง วรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่างหรือการมองโลกหรือปัญหาในแวนอนกรอบ

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องมีความสามารถนำพาให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีศิลปะ และเทคนิค เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย การมีความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัว การมีวิสัยทัศน์ การมีความคิดสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีจินตนาการ (Imagination) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์

ดวงแข ข่านอก (2559, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานหรือพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาพร้อมทั้งดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น

โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองหรือผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัย การเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

อมรรัตน์ นงามบ้านฝื่อ (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของ ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ นำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่าง ละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้ง เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ หรือมีกระบวนการ ต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนกรบ หมี่แสน (2561, หน้า 16) ได้ให้ ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบ สนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือ ประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีเป้าหมาย หลักคือการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นหรือปรับตัวในการแก้ปัญหาสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการจูงใจ และกระตุ้น ผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

Raelin (2002, pp. 77 – 79) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยที่รู้จักแบ่งปัน อำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มที่

Dubrin (2007, pp. 87 – 89) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ ให้สามารถ บรรลุเป้าหมายโดยการสร้างแรงบันดาลใจ และการจูงใจส่งเสริมและแนะนำกระบวนการ ใหม่ ๆ ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารหรือการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กร ให้มีความง่าย คล่องตัวหรือยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

Danner (2008, p. 155) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น หรือมีความไว้วางใจ ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน การสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปบุคคลหนึ่ง

Basadur (2008, p. 205) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการนำบุคคล อื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน หรือการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษา ในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว ว่ารู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการ การเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะ ในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งยวด

Stoll & Temperley (2009, p. 13) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการ หรือการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนที่มีต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทายเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับมองการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อที่จะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Harris (2009, p. 12) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาทรัพยากร และโอกาส เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรก็ตามผลลัพธ์ที่จะได้อาจจะไม่ใช้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเป็นความคิดเดิม และต้องเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยเป็นภาวะผู้นำที่มีการพัฒนาสมรรถนะหรือความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง

วิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร หรือความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

Puccio, Mance & Murdock (2011, p. 23) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่จะต้องมีความสามารถนำตนเอง และมีความสามารถที่จะต้องจูงใจผู้อื่นให้ไปในทางที่สร้างสรรค์ โดยต้องมีความจินตนาการ มีการแสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการที่สามารถมองเห็นได้ถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ทิศทาง ในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, หน้า 59) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นคุณลักษณะภายในหรือภายนอกของผู้บริหาร ที่ได้แสดงถึงความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้การติดต่อประสานงาน ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

ทวีภรณ์ วรชิน (2559, หน้า 19) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ หรือการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่ หรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และยืดหยุ่นยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือสนับสนุนผู้อื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือการมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Ash & Persalt (2007, p. 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การได้รับการพัฒนา โดยบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์ หรือบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Creative Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์มีมุมมองว่า ครู คือ ผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียนคือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์ หรือบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) จำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหา ความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรจะเป็นการพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวม วิเคราะห์ และแปลความข้อมูลตลอดจนกระตุ้นครูตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น โดยภารกิจดังกล่าวนี้ล้วน แสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Robinson (2007, p. 120) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง หรือการเผยแพร่วิสัยทัศน์ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมการใช้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 2) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งสนับสนุนหรือให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าคุณค่า 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพใน

การดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 4) การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันหรือต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Basadur (2008, p. 205) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด มีการทำการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ หรือสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

Dubrin (2010, p. 22) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้หรือมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็น ปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้นโดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด หรือการสรุปรวบรวมมีความคิดตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีหรือผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบสติปัญญา หรือการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว หรือเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนที่ฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มั่นใจ ยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด หรือมักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3. มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิด

สร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่ที่จะมั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้มีความสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี หรือสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่นจะเป็นคนที่ชอบมีความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดียึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้ง และความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้า พบว่า คุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ยึดถือความถูกต้อง 2) อยากรู้อยากเห็น 3) มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค 4) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้น ทุกครั้งที่กลุ่มคนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่าพวกตน จึงมีบางสิ่งซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่ค้นหาหรือวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4. พฤติกรรมที่ทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social habits and upbringing)

คนที่เป็ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ปัญหาทางการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่มีความเข้มแข็งหรือมักเป็นักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็คนยึดมั่นในความคิดของตัวเองเป็นอย่างดี ฉะนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์ จึงขึ้นอยู่กับุคลิกลักษณะส่วนตัว รวมถึงสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

สรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ เป็นการนำบุคคลอื่นอย่างมี

กระบวนการ และมีวิธีการร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด มีการทำการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีความยืดหยุ่นในการเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ และต้องมีการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่และวิธีการใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม และต้องมีการสนับสนุนผู้อื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556, หน้า 9 – 12) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีจินตนาการ 2) มีความยืดหยุ่น 3) มีวิสัยทัศน์ และ 4) มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 50) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์และ 5) การทำงานเป็นทีม

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 5) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น และ 3) ด้านจินตนาการ

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้านได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

ดวงแข ข่านอก (2559, หน้า 6) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ และ 4) การแก้ปัญหา

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 59) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 5) กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) วิสัยทัศน์

Robinson (2000, pp. 120 – 124) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อ

การเปลี่ยนแปลง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีอิสระในการคิด 4) มีทำงานเป็นทีม และ 5) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Chernin (2001, p. 13) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ และ 3) จินตนาการ

Bennis (2002, p. 39) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องประกอบด้วย ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) มีเป้าหมายที่ชัดเจน 3) การมุ่งความสำเร็จแบบเป็นทีม 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) มีความยืดหยุ่นปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

Couto and Eken (2002, p. 32) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) จินตนาการ 3) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล และ 4) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ

Palus and Horth (2005, pp. 62 – 65) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีอารมณ์ขันและความคิดสร้างสรรค์ 5) มีการทำงานเป็นทีม และ 6) มีความสามารถในการแก้ปัญหา

Stenberg (2006, pp. 22 – 24) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์ และ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Casse and Claudel (2007, p. 176) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จินตนาการ และ 2) ความยืดหยุ่น

Delich and Broneyn (2010, อ้างถึงใน ญัฐชานันท์ พูลแก้ว, 2558, หน้า 23) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) จินตนาการ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่และความคิดสร้างสรรค์ 3) มีความยืดหยุ่น 4) มีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

	1. มณฑาทิพย์ เสยงตะ (2556)	2. สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)	3. ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558)	4. กฤษพล อัมระนันท์ (2559)	5. ดวงแข ขำนอก (2559)	6. บุณรดา ทรงบุญตาสดร์ (2559)	7. ภรณ์ทิพย์ ปันทอง (2559)	8. Robinson (2000)	9. Chernin (2001)	10. Bennis (2002)	11. Couto and Eken (2002)	12. Palus and Horth (2005)	13. Stenberg (2006)	14. Casse and Claudel (2007)	15. Delich and Broneyn (2010)	ความถี่	ร้อยละ
1. มีจินตนาการ	✓		✓		✓		✓		✓		✓			✓	✓	8	53.33
2. มีความยืดหยุ่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	11	73.33
3. มีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	13	86.66
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓		✓		✓		✓				✓	✓		✓	8	53.33
5. ดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		✓		✓		✓		✓		✓		✓	✓			7	46.66
6. การทำงานเป็นทีม		✓		✓		✓		✓		✓		✓				6	40

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	1. มณฑาทิพย์ เสียงตะ (2556)	2. สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	3. ธีรัฐานันท์ พูลแก้ว (2558)	4. กฤษพล อัมระนันท์ (2559)	5. ดวงแข ชำนอก (2559)	6. บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559)	7. ภรณ์ทิพย์ ปันทอง (2559)	8. Robinson (2000)	9. Chernin (2001)	10. Bennis (2002)	11. Couto and Eken (2002)	12. Palus and Horth (2005)	13. Stenberg (2006)	14. Claudel (2007)	15. Delich and Broneyn (2010)	ความถี่	ร้อยละ
	7. การแก้ปัญหา					✓							✓				2
8. มีอิสระในการคิด								✓								1	6.66
9. มีเป้าหมายที่ชัดเจน										✓						1	6.66
10. การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล											✓					1	6.66
11. การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ											✓					1	6.66
12. เป็นผู้เชี่ยวชาญ												✓				1	6.66
13. การตัดสินใจที่ชาญฉลาด													✓			1	6.66

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรการศึกษาคำประกอบภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ พบว่าลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมี
 ลักษณะสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยสรุปจากแนวคิดของ มณฑาทิพย์ เสยงคะ
 (2556, หน้า 9 – 12); สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 50); ธีรชานันท์ พูลแก้ว (2558,
 หน้า 5); กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 5); ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 6); บุณรดา
 ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 59); ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 5); Robinson (2000,
 pp. 120–124); Chernin (2001, p. 13); Bennis (2002, p. 39); Couto and Eken (2002,
 p. 32); Palus and Horth (2005, pp. 62 – 65); Stenberg (2006, pp. 22 – 24);
 Casse and Claudel (2007, p. 176); Delich and Broneyn (2010, p. 76) ผลการสังเคราะห์
 องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีจากจำนวน
 องค์ประกอบ จำนวน 15 องค์ประกอบ โดยการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์ในการ
 พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ในการหาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จากแนวคิดทฤษฎีที่ศึกษา
 ค้นคว้าทั้งหมด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ การมีความคิด
 สร้างสรรค์การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการทำงานเป็นทีม โดยแต่ละ
 องค์ประกอบมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้
 สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 52) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์
 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออก ถึงการมองภาพในอนาคตที่
 นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ
 ที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์
 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่
 เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์
 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการมองภาพรวมในอนาคตได้อย่าง

ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ติดต่อไปในอนาคต กล้าที่จะปรับเปลี่ยนพร้อมที่จะเรียนรู้ หรือสามารถเข้าใจองค์กรทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคตได้อย่างลึกซึ้ง รวมไปถึงถึงการสร้างคน สร้างทีมงานให้มีความแข็งแกร่งทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อเป็นตัวชี้วัดและกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสู่ความสำเร็จขององค์กร วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญในการที่จะช่วยกระตุ้นดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังหรือการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องใช้ประสบการณ์จากการบริหารงานในอดีตมากำหนดภาพในอนาคตเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือประสพผลสำเร็จตามที่องค์กรได้มุ่งหวังไว้ โดยวัดจากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8 – 9) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูประบวนความคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2561, หน้า 6 – 7) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงปรารถนาที่ได้มาจากการระดมสมอง ปัญญา จินตนาการของผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์กร โดยเป็นแนวทางที่เป็นไปได้ มีประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ โดยวิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและสอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์กลยุทธ์ของสถานศึกษา การกล้าแสดงออกหรือตัดสินใจในการบริหารตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้บรรลุถึงข้อกำหนด โดยสามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้ และสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างลึกซึ้ง

Nanus (1992, p. 156) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การเสนอวิสัยทัศน์ 4 ประการคือ 1) เป้าหมายรวมเป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรหรือทีมงานร่วมกันโดยจะต้องมีการสื่อสารและสร้างทำความเข้าใจร่วมกัน

2) เพิ่มอำนาจให้บุคคล ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์หรือสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3) การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม ปรับการบริหารองค์กรให้มีความสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมมีการออกแบบองค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจหรือวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา และ 4) ความคิดเชิงกลยุทธ์มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์ โดยนำสู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้าการบริหารเพื่อการแข่งขัน หรือการบริหารเพื่อประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศผู้นำองค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่ม และความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา

Bennis (2002, p. 15) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถในการสร้างสรรค์และสามารถที่จะแปลงออกมาเป็นการปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์ของผู้นำเปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อมปัจจุบันไปสู่อนาคต

Grant (2012, p. 15) ได้ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มักสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสร้าง กลยุทธ์ วิธีการทำงาน มุ่งเน้นการมีประสิทธิภาพ และลดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

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

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษาอยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

1.2 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 52) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 49) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13 – 14) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8 – 10) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การทำงานเป็นทีมมีความคิดเชิงกลยุทธ์ และ 5) การประเมินวิสัยทัศน์

Kapur (2007, p. 17) กล่าวว่า ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

Northouse (2012, p. 29) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) ภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลงเป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ 3) ค่านิยมการนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน และ 5) ความท้าทายเป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

1.3 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 49) ได้สรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการกำหนดทิศทาง การคาดคะเนมาประกอบวางแผนให้การดำเนินงานมีคุณภาพ หรือสามารถที่จะจูงใจให้บุคลากรอยากเข้าไปร่วมทำงาน เกิดความรู้สึกการเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หรือเป็นตัวเชื่อมความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

จุฑามาส รุณหวั่น (2562, หน้า 31) ได้สรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ สิ่งที่จะช่วยกระตุ้นและดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังเกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

Dubrin (2006, p. 94) ได้สรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ เป็นการนำไปสู่การนำวิสัยทัศน์ เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบายแผนกลยุทธ์แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมของสถานศึกษาให้เกิดขึ้นจริงในอนาคต

Hatch (2009, p. 16) ได้สรุปความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาพการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงาน ๆ ไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมการตัดสินใจ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้แนะให้คำปรึกษาหรือสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การจะช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ การมีวิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนา โดยในอีกรูปแบบก็จะสะท้อนถึงการบริหารงานของผู้นำด้วย โดยหากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมการทำงานด้วยความเต็มใจ หรือมีแรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

2. การมีความยืดหยุ่น

2.1 ความหมายของการยืดหยุ่น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง การยืดหยุ่นคือเป็นความสามารถของบุคคลในการคิดหาเหตุผลเฉลี่ยได้หลายประเภทและหลายทิศทาง ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีความคิดยืดหยุ่นให้มาก โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นการยอมเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคคล ให้สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ การปรับเปลี่ยนแผนการทำงาน วิธีการทำงาน และการเข้าใจถึงข้อจำกัดและผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้น

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่สิ่งใหม่และใช้การได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

ภรทิพย์ ปั่นกอง (2559, หน้า 42) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย มุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ และหลายช่องทาง ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

วัฒนา ปกิดา (2560, หน้า 75) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่ความสร้างสรรค์

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ ความคุ้นเคย มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง

รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8 – 9) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิดแผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกหรือให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดหรือแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562, หน้า 11 – 13) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทหรือหลากหลายทิศทาง โดยเป็นการคิดนอกกรอบการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่ความสร้างสรรค์

Dubrin (2006, pp. 4 – 5) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น หมายถึง ความยืดหยุ่นเป็นการพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงหรือความสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

Lussier and Achua (2001, p. 15) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อจะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Rapone (2011, p. 2) ได้ให้ความหมาย ความยืดหยุ่น หมายถึง ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ช่วยให้การจัดการกับเหตุการณ์นั้นได้อย่างดี

สรุปว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถด้านการคิด และมองปัญหาพร้อมมองเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ และหลายช่องทาง ซึ่งมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

2.2 องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 55 – 56) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ 1) การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ 2) ความสามารถในการบริหาร EQ 3) การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 4) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และ 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

อริศรา อุ่มสิน (2560, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกัน ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการพัฒนาตนเอง และที่งานตลอดเวลา นอกจากนี้มีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมาย หรือความสำเร็จร่วมกัน

Daft (1995, p. 473) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ 1) ทีมประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 2) สมาชิกของทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน อย่างสม่ำเสมอ และ 3) สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทีมจะสร้างหรือออกแบบ การทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันปฏิบัติงาน

Dubrin (2010, p. 17) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่น ซึ่งก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือได้กำหนดองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่นโดยประกอบด้วย 1) การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระโดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ความคุ้นเคยการปรับตัวให้เข้ากับบุคคล และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระสามารถบริหารจัดการกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์

2.3 ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 60) ได้สรุปความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ การที่ผู้บริหารจะสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี หรือทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุนใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของหรืออยากจะทำงาน โดยจะต้องให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงานเสียก่อน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 56) ได้สรุปความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ ผู้นำจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการมีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น รองรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย รองรับองค์กรใหม่ รองรับบุคลากรใหม่ เป็นต้น ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ได้ ทั้งนี้เพื่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะช่วยการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ

Dubrin (2010, p. 178) ได้สรุปความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้หรือความยืดหยุ่น เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หรือความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ มีความสามารถที่จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุน ปราศจากความตึงเครียด เป็นมิตรต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจ พอใจ อบอุนใจ ปลอดภัย เกิดการยอมรับนับถือ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรืออยากจะทำงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ เมื่อมีความสุขก็จะส่งผลให้บุคลากรอยากมาทำงาน

3. การมีจินตนาการ

3.1 ความหมายของการมีจินตนาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการไว้ดังนี้

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 40) ได้ให้ความหมาย การมีจินตนาการ หมายถึง มีความเชื่อความศรัทธา ความคาดหวัง โดยก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล โดยบุคคลที่มีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 34) ได้ให้ความหมาย การมีจินตนาการ หมายถึง ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ ๆ โดยเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดความคิดแนวทางหรือการกระทำสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งถึงกระบวนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของมนุษย์ให้เกิดการสร้างสิ่งใหม่อย่างอิสระ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น โดยจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนหรือการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

รอยชียะห์ ลาเตะ (2561, หน้า 8) ได้ให้ความหมาย การมีจินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การส่งเสริม หรือสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน โดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ มีเจตคติ ที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 29) ได้ให้ความหมาย การมีจินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดค้นหาหรือหาคำตอบได้อย่างอิสระ ทั้งนี้ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยพร้อมที่จะยอมรับผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรเปิดโอกาสหรือยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เห็นต่างของครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้ององค์ประกอบกับการมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีการแก้ไขปัญหามากมาย มีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็น หรือความขัดแย้งต่อปัญหาที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดค้นหรือหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากร และรู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม

Sousa (2003, p. 147) ได้ให้ความหมาย การมีจินตนาการ หมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวลการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง โดยจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา และตัวบ่งชี้ของจินตนาการ คือ 1) การตัดสินใจ และ 2) การคิดไตร่ตรอง

Reuter (2011, p. 151) ได้ให้ความหมาย การมีจินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจโดยมีตัวบ่งชี้ถึงการมีจินตนาการ คือ มีประสบการณ์และความคิดเชิงสร้างสรรค์

Small (2011, p. 7) ได้ให้ความหมาย การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพมโนภาพ ถึงสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นหรือไม่เคยปรากฏมาก่อน เป็นการสร้างความรู้ใหม่นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานใหม่หรือแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฟัน กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

3.2 องค์ประกอบของการมีจินตนาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ไว้ดังนี้

มนทาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 97) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ดังนี้ กระบวนการคิด การสร้างภาพและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของมนุษย์ที่มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ พฤติกรรมใหม่ กระบวนการดังกล่าวอาจเกิดจากประสบการณ์ที่ตนคิดที่เปิดกว้าง หรือเสรีภาพทางความคิด โดยกระบวนการนั้นจะสามารถประมวลผลจากสมองนำไปสู่การพัฒนาเป็นวิธีการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา โดยกระบวนการดังกล่าวอาจเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ในอนาคต ได้องค์ประกอบของจินตนาการดังนี้ 1) คิดใหม่ 2) คิดแก้ปัญหา และ 3) คิดเชิงอนาคต

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 42) ได้สรุปองค์ประกอบของ จินตนาการ ดังนี้ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีภาพที่มีเหตุในจิตใจโดยวัดได้จากตัวชี้วัดของการมีจินตนาการ คือ 1) มีอารมณ์ขัน 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และ 3) มีสติปัญญา

จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562, หน้า 39) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ประกอบไปด้วย 1) อารมณ์ขันในการทำงาน 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดใหม่ ๆ และ 5) แนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

Chodakowski (2009, p. 56) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีจินตนาการ ดังนี้ 1) อารมณ์ขัน 2) ประสบการณ์ 3) ความรู้ และ 4) ความรู้สึกที่อิสระ

Isaksen, Dorval & Treffinger (2011, pp. 1 – 2) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ดังนี้ มุมมองหรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ และการกระทำสิ่งใหม่ ๆ

Kamninker (2011, p. 57) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีจินตนาการ ดังนี้ การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต ส่วนตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการ มีดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขันนับว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการมีจินตนาการ หรือการมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่การมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) การมีสติปัญญาเป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดานำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงมุมมอง ทักษะคิดที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ และการมอง ภาพในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้หรือลงมือดำเนินการตามขั้นตอน โดยอาศัยตัวบ่งชี้ของจินตนาการ

3.3 ความสำคัญของการมีจินตนาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมี จินตนาการ ไว้ดังนี้

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 33) ได้สรุปความสำคัญของการมี จินตนาการ ดังนี้ การมีจินตนาการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะทำให้ผู้นำมี ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยจะ ผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ และปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่อย่างสร้างสรรค์

จุฑามาส ชุณหวัน (2562, หน้า 39) ได้สรุปความสำคัญของการมี จินตนาการ ดังนี้ เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองของบุคคลที่มีความเป็นไปได้ ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้ หรือลงมือดำเนินการตามขั้นตอนโดย อาศัยตัวบ่งชี้ของจินตนาการ ประกอบไปด้วย 1) การมีอารมณ์ขันในการทำงาน 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) สถิติปัญญาในการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดใหม่ ๆ และ 5) แนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

Kaminker (2011, p. 57) ได้สรุปความสำคัญของการมีจินตนาการ ดังนี้ เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต หรือ จินตนาการ ประกอบด้วย 1) อารมณ์ขันทำให้เป็นคนมีความสุข มีความมีอิสระนำไปสู่ จินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) สถิติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดาจะนำไปสู่การ แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีจินตนาการ หมายถึง เป็นความสำคัญใน การที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะ สร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เนื่องจากการมีจินตนาการจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานของ องค์การประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่าง ด้วยความคิดใหม่ และแนวทางใหม่ที่เหมาะตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

4.1 ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 58 – 59) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึง เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน แต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับ แต่ละบุคคลความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคล ถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะการคิดไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นั้น มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็นเหตุเป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดค้นหรือจินตนาการให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังประโยชน์ต่อสังคม

อติยศ สรรคบุรานุรักษ์ (2559, หน้า 80) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึง เป็นความสามารถของบุคคลในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในการคิดแก้ปัญหาประดิษฐ์สร้างสิ่งใหม่ผลผลิตใหม่ด้วยความสามารถทางการคิดอย่างเป็นอิสระ จินตนาการ โดยไร้ขอบเขตของตนเอง

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 67) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึง เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8 – 10) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้หรือประสบการณ์เดิม ประกอบด้วย ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีความคล่องแคล่วในการคิด 2) มีความยืดหยุ่นในการคิด 3) มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ และ 4) มีความคิดละเอียดลออ

Guilford (1967, อ้างถึงใน พิมพ์ชนก แพงไตร, 2558, หน้า 29) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึง เป็นความคิดแบบอเนกนัย คือ ความคิดหลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งจะนำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ และวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จ ความคิดแบบอเนกนัยนี้ ประกอบด้วยความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความคิดละเอียดลออ

Wallach and Kogan (2010, p. 10) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึง เป็นความคิดเชื่อมโยงที่สามารถคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์กันเป็น ลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

Sternberg (2011, p. 479) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ ทศนคติใหม่ ๆ ความเข้าใจ และการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดง วรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่างหรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบ

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมหรือสังคมสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้วพัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

4.2 องค์ประกอบของการมีความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 60) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีความคิดสร้างสรรค์คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 69) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีความคิดสร้างสรรค์คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8 – 10) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีความคิดสร้างสรรค์คือ 1) มีความคล่องแคล่วในการคิด 2) มีความยืดหยุ่นในการคิด 3) มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ และ 4) มีความคิดละเอียดลออ

สไบแพร สัพโส (2562, หน้า 9 – 12) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีความคิดสร้างสรรค์คือ 1) ความคิดคล่องแคล่ว 2) ความคิดยืดหยุ่น 3) ความคิดริเริ่ม และ 4) ความคิดละเอียดลออ

Guilford and Hoepfner (1971, อ้างถึงใน มณฑาทิพย์ เสยงคะ, 2556, หน้า 137) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีความคิดสร้างสรรค์คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคิดคล่องตัว 3) ความคิดยืดหยุ่น 4) ความคิดละเอียดลออ 5) ความไวต่อปัญหา 6) ความสามารถในการให้นิยามใหม่ 7) ความซุ่มซ่าบ และ 8) ความสามารถในการทำนาย

Guilford (2011, p. 7) ได้สรุปองค์ประกอบของ การมีความคิดสร้างสรรค์คือ 1) ความคิดคล่องตัว (Fluency) 2) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ความคิดริเริ่ม (Originality) และ 4) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึงพฤติกรรมของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลาย มีทิศทางที่จะนำไปสู่ กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวมขององค์กรหรือสังคม โดยอาศัยการบูรณาการ การเชื่อมโยงจากความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เดิม

4.3 ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 10) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ เป็นความสามารถผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรและสังคม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 6 - 7) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ เป็นการแสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิด ได้หลายแง่หลายมุม โดยมีความเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนเพราะความคิดสร้างสรรค์จะช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็นการเรียนรู้ทักษะหรือการฝึกฝนหากได้รับการพัฒนา จนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ก็จะทำให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีจินตนาการหรือมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้ จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

Robinson (2007, p. 123) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ เป็นทั้งกระบวนการหรือผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะทำให้เห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุหรือเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่หรือมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

Puccio, Mance and Murdock (2011, p. 2) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจอย่างมีจินตนาการด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การช่วยให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลองค์กร จึงต้องมีการออกแบบโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นมีกลไกในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

5. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

5.1 ความหมายของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

นาริรัตน์ สัมพันธ์ (2557, หน้า 34) ได้ให้ความหมาย การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารที่มีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล เป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สนใจ เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นผู้คอยสร้างบรรยากาศของการให้การส่งเสริม และผลักดันให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานที่แต่ละคนสนใจ และต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

สุรศักดิ์ ปักกระโท (2560, หน้า 27) ได้ให้ความหมาย การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้ครู และบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และต้องเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8 – 10) ได้ให้ความหมาย การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสนใจ ส่งเสริมหรือพัฒนาผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ตามความต้องการ ตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน โดยการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 6 – 7) ได้ให้ความหมาย การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องของความต้องการของแต่ละบุคคลโดยการให้ความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล พัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น รวมทั้งช่วยเหลือสนับสนุนให้โอกาสเรียนรู้เทคโนโลยี มีการพัฒนาความสามารถจนรู้สึกเห็นคุณค่าของตนเอง และมีการส่งเสริมการแสดงออก

Bass (1985, pp. 84 – 91) ได้ให้ความหมาย การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความต้องการที่แตกต่างกันของผู้ตาม และต้องทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยและต้องให้ความสนใจในความต้องการและความก้าวหน้าของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกสรุปได้ 3 ลักษณะคือ 1) การคำนึงถึง ประกอบด้วย พฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา และการมอบหมายงาน 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย การส่งเสริมการพบปะอย่างเป็นกันเอง การที่ผู้ตามแต่ละคนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ต้องการ และการให้ความสนใจในความแตกต่างของผู้ตามแต่ละคน 4) ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล การเป็นที่เลี้ยงเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ โดยใช้ความรู้ และประสบการณ์ที่มีอยู่ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเพื่อพัฒนาผู้ตามให้สามารถดูแลตนเองได้และสามารถจัดการกับงานที่ได้รับมอบหมายได้

Robinson (2007, p. 121) ได้ให้ความหมาย การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนหรือให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถจนมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมุ่งเน้นพัฒนาผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ตามแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ตามในแต่ละคน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามแบบตัวต่อตัว กระจายความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตนาการด้วยตัวเอง พัฒนาความเป็นผู้นำของผู้ตามและช่วยให้ได้รับข้อมูลในการตัดสินใจ

5.2 องค์ประกอบของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 52) ได้สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และ 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8 – 10) ได้สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม มีความมั่นคงและกระจายความรับผิดชอบ 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากร 4) การเป็นพี่เลี้ยงผู้ฝึกสอนและที่ปรึกษา 5) การติดต่อกับบุคคล แบบสองทางและแบบเป็นรายบุคคล และ 6) การมีความรับผิดชอบเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตนเองรู้ลึกกว่าตัวเองมีคุณค่า มีความสำคัญ

Bass Bernard M. (1997, pp. 130 – 139) ได้สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel (2005, pp. 286 – 289) ได้สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ 1) การสามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ 3) การคล้อยตามผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4) การเปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้รวมวางไว้มากกว่าจะทำงานภายในบริบทเดิม และ 5) การเป็นที่ศึกษาหรือเป็นพี่เลี้ยงแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้น ในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

Lussier & Achua (2007, p. 383) ได้สรุปองค์ประกอบของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ 1) มองตนเองสามารถทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงได้ 2) วิสัยทัศน์กว้างไกล ความเชื่อมั่นสูงในสัญชาตญาณของตนเอง 3) กล้าเสี่ยงแต่ไม่ประมาท 4) มีจุดยืนและยึดมั่นในจรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นตัวสะท้อนและบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของตนเอง 5) มีทักษะดีเยี่ยมในการแยกแยะได้อย่างชัดเจน และเชื่อมั่นในแนวคิดที่ว่าไตร่ตรองอย่างถ่วงถ่วงก่อนลงมือปฏิบัติ และ 6) เชื่อมั่นในผู้ร่วมงาน และแสดงความเข้าอกเข้าใจต่อความต้องการของบุคคลเหล่านี้

Hoy and Miskel (2008, p. 121) ได้สรุปองค์ประกอบของการ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝัง ค่านิยม 2) การสร้างบารมี 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การกระตุ้นปัญญา และ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำที่ส่งเสริม หรือพัฒนาผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ตามความต้องการ ตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วย 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน 5) ให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน 6) มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนา 7) มีการนิเทศงานเพื่อให้ผู้อื่นได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง 8) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็ง และ 9) การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตัวบุคคล

5.3 ความสำคัญของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 30) ได้สรุปความสำคัญของการ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นในการจัดการและ การทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการ ติดต่อสื่อสารแบบสองทางหรือเป็นรายบุคคลสนใจและเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการหรือความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยง สอนให้ คำแนะนำ ส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเองมีการกระจายอำนาจ โดยการ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความ แตกต่างระหว่างบุคคลหรือการเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ระหว่างบุคคลและเป็นเทคนิคการมอบหมายงาน

สมหมาย โภภาณี (2558, หน้า 6) ได้สรุปความสำคัญของการ คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ ด้านการบริหารงานโรงเรียนที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีวิธีจูงใจหรือสนองความต้องการของ ผู้ร่วมงานที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล โดยต้องให้โอกาสผู้ร่วมงานใน

การพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ทำหน้าที่นี้เทศหรือพัฒนา
ความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่เสมอมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสมกับความรู้
ความสามารถของแต่ละบุคคล

สุรศักดิ์ ปักกระโก (2560, หน้า 27) ได้สรุปความสำคัญของการ
คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปฏิบัติต่อ
ผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และ
มอบหมายงานให้ครู และบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้
ความสามารถ และเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ

Robinson (2007, p. 121) กล่าวว่า ได้สรุปความสำคัญของการ
คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ดังนี้ ด้านการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของ
แต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยัง
สนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้ลึกกว่า
ตนเอง มีคุณค่า

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหาร
ต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้าน
ความรู้ ความสามารถ ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครู และบุคลากร
รับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ หรือการพัฒนาช่วยเหลือ
สนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

6. การทำงานเป็นทีม

6.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็น
ทีม ไว้ดังต่อไปนี้ โดยในการทำงานแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ล้วนแต่มีบุคลากรที่
ดำรงตำแหน่งในหน้าที่ของตนที่แตกต่างกันออกไป เพื่อที่จะทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเพื่อ
นำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และสิ่งที่สำคัญการทำงานเป็นทีมนี้จะสามารถขับเคลื่อน
องค์กรให้ไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ในความหมายของการทำงานเป็นทีมนี้ได้มีนักวิชาการ
นิยามความหมายไว้ดังนี้

ธนกร อัมจักร (2557, หน้า 47) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการดำเนินการร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีเป้าหมายของการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุจุดประสงค์เดียวกัน โดยสมาชิกในกลุ่มต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน โดยบุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถจึงต้องร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่ การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควรมีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

เกศณี กสิณเทศ (2562, หน้า 6 - 7) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิก ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันว่าจะทำอะไรแล้วทุกคน ต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

Ash & Persall (2000, pp. 16 – 17) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การคิดอย่างหวังผลความร่วมมือร่วมกันแก้ปัญหา ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุมการตัดสินใจจากเบื้องบนตลอดจนบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน

Johnson and Johnson (2003, p. 435) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Robinson (2007, p. 124) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นกลุ่มของบุคคลซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการในการทำงานร่วมกันจนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างวิธีการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน โดยวางบทบาทและเป้าหมาย เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

6.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้ โดยในการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพสูงได้ โดยที่ทุกคนในทีมงานต้องมีความคิด มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพราะความคิดและทัศนคติมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ ทำงานร่วมกันของแต่ละบุคคล แต่ทัศนคติในกลุ่มจะมีพฤติกรรมดังกล่าวได้ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม โดยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้นิยามความหมายไว้ดังนี้

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 24) ได้สรุปองค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีม ดังนี้ ได้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจ 2) การสื่อสารแบบเปิด 3) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย 4) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

อริศขรา อุ่มสิน (2560, หน้า 17) ได้สรุปองค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีม ดังนี้ องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกัน พร้อมฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเอง และทีมงานตลอดเวลา นอกจากนี้มีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมาย หรือความสำเร็จร่วมกัน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8 – 10) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) การมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน 2) มีการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบในความสำเร็จมองเห็นประโยชน์ของการทำงาน 3) มีการประสานงานและติดต่อสื่อสาร 4) มีการตัดสินใจร่วมกัน โดยมีผลประโยชน์หรือการจัดสรรอย่างยุติธรรม 5) การสร้างความไว้วางใจ ความสมดุล วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว และ 6) การมีภาวะผู้นำทบทวนการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

Daft (1995, p. 473) ได้สรุปองค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีมไว้ 3 ประการ คือ 1) ทีมประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 2) สมาชิกของทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ และ 3) สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทีมจะสร้างหรือออกแบบ การทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ปฏิบัติงาน

Biech (2008, pp. 14 – 26) ได้สรุปองค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (clear goals) 2) มีบทบาทที่ชัดเจน (defined roles) 3) มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน (open and clear Communication) 4) มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (effective decision making) 5) มีการมีส่วนร่วมที่สมดุล (balanced participation) 6) มีความหลากหลายที่มีคุณค่า (valued diversity) 7) มีการจัดการความขัดแย้ง (managed conflict) 8) มีบรรยากาศเชิงบวก (positive atmosphere) 9) มีความสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน (cooperative relationships) และ 10) มีผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบที่สำคัญ โดยสมาชิกในทีมจะต้องมี จำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปทำงานกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน มีบรรยากาศเชิงบวก โดยให้

ความร่วมมือกันในการทำงาน และยังมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต่างต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

6.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

อามาล โต๊ะดาหยง (2561, หน้า 45) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ เป็นการสร้างคุณค่าของทีมงาน โดยการนำความแตกต่าง หรือ ศักยภาพของแต่ละคนมาผสมผสาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายของทีมงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเทคโนโลยี หรือความรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรยุคสมัยใหม่

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 63) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ ต้องอาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กร มองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมทั้งจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

เกศณี กลิ่นเทศ (2562, หน้า 55) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกับทุก ๆ องค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลของการบริหารงานผลที่ได้จากการทำงานเป็นทีมจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะทำให้สมาชิกในทีมการยอมรับในความรู้ความสามารถหรือเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนในทีม ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

Parker (2001, p. 16) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องนำคนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและต้องยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญยิ่งที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับทุก ๆ องค์กร เนื่องจากความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร หากแต่เป็นความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมมีความไวเนื้อเชื่อใจกันไว้วางใจกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยจะนำไปสู่การทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็น องค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความหมายการพัฒนาภาวะผู้นำ แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ ความสำคัญการพัฒนาภาวะผู้นำ และขอบข่ายการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 159) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบตั้งแต่ปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ โดยในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถหรือทักษะที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำให้ดียิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผลการดำเนินงานของบุคคล กลุ่ม และโดยรวมทั้งองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

McCaughey (1998, pp. 4 – 8) ได้กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงาน โดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในตัวบุคคลนั้น 2) การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาท และกระบวนการภาวะผู้นำ และ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

Keefe (1994, p. 248) ได้กล่าวถึงหลักการของรูปแบบเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำอย่างกว้าง ๆ เพื่อสร้างรูปแบบ 3 ประการ ดังนี้ 1) รูปแบบควรประกอบขึ้นด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้างของตัวแปร มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงแบบธรรมดา

อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงแบบเส้นตรงธรรมดาทั่วไปนั้นก็มิประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยในช่วงต้นของการพัฒนารูปแบบ 2) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้สามารถตรวจสอบได้โดยการสังเกตหาข้อสนับสนุนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และ 3) รูปแบบควรที่จะต้องระบุหรือต้องชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในพยากรณ์ได้ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย นอกจากนี้การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบพบว่า การพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป โดยทั่วไปแล้วอาจแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ได้แก่ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) (Willer, 1968, p. 18) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามี การดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิด ซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ

Mc Cauley and Ellen Van (1998, pp. 86 - 87) ได้กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ ในส่วนพัฒนาประสบการณ์ของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่ การประเมิน (Assessment) ความท้าทาย (Challenge) และการสนับสนุน (Support) จะช่วยให้ประสบการณ์ในการพัฒนามีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) การประเมิน (Assessment) ทำให้บุคคลเข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของตนด้วย ข้อมูลการประเมินจะทำให้เห็นจุดอ่อน จุดแข็ง เกิดความตระหนักในตัวเองว่า ต้องเรียนรู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างไร 2) ความท้าทาย (Challenge) เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสวงหาทักษะช่วยให้พัฒนาความคิดและการปฏิบัติ ซึ่งต้องเรียนรู้บทบาทเรียนต่าง ๆ จากประสบการณ์ที่ต่างกัน และ 3) การสนับสนุน (Support) ทำให้บุคคลรู้ว่าการเรียนรู้ หรือการเติบโตของบุคคลมีคุณค่า ช่วยให้สามารถอยู่กับการต่อสู้อดทนจากความเจ็บปวดที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ส่วนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในด้านกระบวนการของการพัฒนา หรือความสามารถในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันประสบการณ์ ในการพัฒนาจะช่วยให้บุคคลขยายการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ประสบการณ์ในการพัฒนามากขึ้นเรื่อย ๆ ภายใต้บริบทหรือแวดล้อมกระบวนการต่าง ๆ ย่อมมีส่วนในการกำหนดการพัฒนาภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการต้องทำเพื่อจะเพิ่มความสามารถ ความรู้ และทักษะของบุคคลในด้านกรมีภาวะผู้นำ ซึ่งในกระบวนการดังกล่าวจะต้องเป็นไปแบบต่อเนื่อง เพื่อจะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้มีความสามารถ ความรู้ หรือทักษะด้านภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้น

2. แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 63) ได้กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนาภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาผู้นำที่เป็นระบบ เพื่อให้มีทักษะความรู้ความสามารถพิเศษที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีขึ้น

วัฒนา ปะกิกา (2560, หน้า 25) ได้กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำว่าการพัฒนาบุคลากรนั้นต้องมีขั้นตอนและเทคนิควิธีดำเนินการได้หลายรูปแบบ โดยแต่ละรูปแบบก็ต้องมีลักษณะที่มีความเหมาะสมเฉพาะเรื่องและเฉพาะสถานการณ์การใช้วิธีการแบบใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น งบประมาณ พื้นฐานของบุคลากร วิทยากร ซึ่งเป็นส่วนประกอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Dessler (1991, pp. 251 – 275) ได้กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารโดยมีรูปแบบที่นิยม ใช้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การพัฒนาขณะปฏิบัติงานการพัฒนาตามรูปแบบนี้เรียกว่า การพัฒนาโดยวิธีให้มีประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งมีหลายรูปแบบ ดังนี้

1.1 การหมุนเวียนงาน คือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ด้วยวิธีหมุนเวียนเปลี่ยนกันเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวาง ทำให้มีประสบการณ์ด้านอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น โดยหมุนเวียนดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน

1.2 การสอนงาน คือการสอนผู้บังคับบัญชาสอนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานซึ่งให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด

1.3 การทดลองงาน เป็นเทคนิคการฝึกงาน เช่น การทำการผู้แทนบริหารชั่วคราวหรืออาจมอบหมายงานเป็นบางอย่างทำให้เรียนรู้ได้เร็วขึ้น

1.4 การวางแผนความก้าวหน้า เป็นวิธีการช่วยให้ผู้บริหารทำความเข้าใจบนเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อหาเงื่อนไขหรือข้อกำหนดในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน

2. การพัฒนานอกการปฏิบัติงาน การดำเนินการเกิดขึ้นภายนอกองค์การหรือนอกเหนือการปฏิบัติงานประจำมีหลายรูปแบบ ดังนี้

2.1 กรณีศึกษา เป็นวิธีการนำเสนอปัญหาเพื่อรับการพัฒนาได้
ทำการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาค้นหาวิธีแก้ปัญหาอภิปรายร่วมกับผู้อื่น

2.2 เกมการบริหาร เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสนใจ
ของผู้ร่วมฝึกทักษะการแก้ปัญหาและวางแผนการทำงาน

2.3 การสัมมนาภายนอก เป็นการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์การ
ภายนอกจัดขึ้นและตรงกับความต้องการในการพัฒนาผู้บริหาร

2.4 โครงการร่วมมือร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัย
เป็นผู้จัดหรือเตรียมโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารอาจเป็นโครงการศึกษาต่อเนื่องหลักสูตร
รายบุคคล หรือโครงการที่ได้ประกาศนียบัตร

2.5 การแสดงบทบาทสมมุติเป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ผู้เข้ารับ
การฝึกอบรมแสดงบทบาทเป็นบุคคลต่าง ๆ เช่นเดียวกับการแสดงละคร

Dubrin (1998, p. 398) ได้เสนอรูปแบบในการพัฒนาภาวะผู้นำ
โดยสรุปได้ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของฝ่ายบริหารและการได้รับสนับสนุน
(Involve Executive and Secure their Sponsorship) ในการใช้โปรแกรมในการฝึกอบรมภาวะ
ผู้นำ ผู้บริหาร ระดับสูงจะกำหนดโปรแกรม วัตถุประสงค์ การสนับสนุนเพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพสูงสุด

2. การเปลี่ยนแปลงเป้าหมายอาชีพ (Target Career Transition)
ผู้จัดการระดับต่าง ๆ ได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่หลากหลาย อาจมีการจัดการให้
ทำงานจริงด้วยการแสดงและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยกำหนดการเปลี่ยนแปลงองค์กร

3. กำหนดความต้องการขององค์กรปัจจุบันและอนาคต (Address
Current and Future Organizational Needs) เพื่อการพัฒนาและรองรับการเปลี่ยนแปลง
อย่างรวดเร็ว

4. การใช้โมเดลที่เหมาะสม (Use an Appropriate Model) การ
สอนด้วยกรอบงานจะทำให้เกิดการรับรู้ที่ดี เป็นการพัฒนาผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำ
ที่ดีกว่า หรือรูปแบบการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำกับสมาชิก

5. สนับสนุนการปรับปรุงส่วนบุคคลด้วยเครื่องมือตรวจสอบ
วินิจฉัย (Support Individual Improvement with Diagnostic Tools) หมายถึง การประเมิน
ตนเองด้วยเครื่องมือการประเมินในรูปแบบฟอร์ม หรืออาจให้คนอื่นประเมินร่วมก็ได้

6. เนื้อหาปฏิบัติได้ตรงประเด็น (Ensure Practical and Relevant Content) โปรแกรมนำเสนอด้วยปัญหาที่สัมพันธ์กันที่พบในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อการเรียนรู้ใกล้มากที่สุด

7. เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับทีม (Emphasize Interpersonal Relationships and Teamwork) เน้นการสร้างทีมและการอบรมภายนอก เพราะผู้นำทุกระดับจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่ดีมีทักษะในการสร้างทีม

8. การลงความเห็นแผนปฏิบัติการของแต่ละบุคคล (Conclude with Individual Action Plans) ผู้เข้ารับการอบรมต้องพัฒนาแผนปฏิบัติการของตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่คืน

Dubrin (1998, pp. 330 – 355) ได้จำแนกออกเป็น 5 วิธี ดังนี้

1. การทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่างชัดเจน เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เช่น ผู้บริหารพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพสูงกลุ่มหนึ่งลาออกจากงานผู้บริหารที่ตรวจสอบ ภาวะผู้นำของตนเองโดยอาศัยข้อมูลที่ใช้บุคคลภายนอกเป็นผู้สัมภาษณ์พนักงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ระดับของการทำความรู้จักตนเอง โดยใช้หลักการเรียนรู้แบบคิดครึ่งวงจร (Single – Loop Learning) กับการเรียนแบบคิดครบวงจร (Double-toop Learning) มีความหมาย ดังนี้ การเรียนรู้แบบคิดครึ่งวงกลม หมายถึง การทำความรู้จักตนเองระดับหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนแสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อนำมายืนยันหรือใช้อธิบาย ความคิดหรือการกระทำของตน ถ้ากรณีตัวอย่างของผู้บริหารมีผู้ร่วมงานลาออกมากผิดปกติ ดังกล่าว การเรียนรู้แบบคิดครึ่งวงกลม ได้แก่ การที่ผู้บริหารคิดเพื่อหาเหตุผลป้องกันตนเองเปรียบเสมือนการทำงานของอุปกรณ์ควบคุมความร้อน (Thermostat) ที่ทำงานโดยอัตโนมัติ การเรียนแบบคิดครบวงจร หมายถึง การทำความรู้จักตนเองระดับหนึ่งที่ลึกซึ้งกว่าแบบแรกจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมายืนยันเหตุผลของเป้าหมาย หรือคุณค่าที่ปรากฏในสถานการณ์ คือ การที่ผู้นำตั้งคำถามต่อประสิทธิภาพของวิธีการใช้ภาวะผู้นำของตนเอง พยายามลดความคิดป้องกันตนเองถึงประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อทำความเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

1.1 การสร้างวินัยในตนเอง หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคงมีวินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่า การเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำก็ต้องอ่านหรือศึกษา หรือศึกษาอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟัง เพื่อสร้างความเป็นผู้นำที่สามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีความจำเป็นเพราะสภาวะต่าง ๆ มักหันเหความสนใจของผู้นำไปสู่ทิศทางอื่นเสมอ โดยมีบทบาทต่อการศึกษาดูตามพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลได้พัฒนาตนเองจริง

1.2 การศึกษา หมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียนเกี่ยวกับคณิตศาสตร์ก็หวังว่าอาจจะมีโอกาส โดยใช้หลักคณิตศาสตร์ที่เรียนมาอธิบายเหตุผลของเหตุการณ์หรือปัญหาทางการบริหารขององค์กร ซึ่งจะเพิ่มความเป็นผู้นำให้เป็นที่ยอมรับการศึกษาอย่างเป็นทางการ การมีสัมพันธเชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารและตำแหน่งของผู้นำ สิ่งสำคัญกว่าความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา การศึกษากับภาวะผู้นำ คือ วิธีการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำระดับสูง ส่วนใหญ่มักเป็นผู้มีสติปัญญาสูง ความรู้ดี สามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จากงานที่ทำ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการ และความรู้ที่ได้จากการทำงาน จะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ เสมอ

1.3 ประสบการณ์ การแสวงหาประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ ถ้าขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้ แหล่งที่มาของประสบการณ์มี 2 แหล่ง คือ เพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ที่ดีได้ การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใด อาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์อาจใช้การสังเกตเวลา ผู้บังคับบัญชาเผชิญปัญหาในระหว่างประชุม หรือนำเทคนิคการแก้ปัญหามาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะบทบาทของภาวะผู้นำคือ ต้องการเป็นนักแก้ปัญหาและปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมักมีความซับซ้อนหรือคลุมเครือมากขึ้นเรื่อย ๆ จึงทำให้ได้ความกว้างของประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ มากขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องพยายามรวบรวมประสบการณ์การบริหารจากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

1.4 การให้คำปรึกษา เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ต้องยึดประสบการณ์เป็นหลักอีกวิธีหนึ่ง ที่เชื่อว่า การพัฒนาภาวะผู้นำควรมีการฝึกสอนโดยผู้ที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ซึ่ง เรียกว่า ที่ปรึกษา (Mentor) ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียน โดยอาศัยการสอน (Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) การให้กำลังใจ (Emotional Support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจการให้คำแนะนำ ส่วนใหญ่มักเป็นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานหรือนักวิชาชีพด้านการบริหารบุคคล

Dubrin (2007, p. 53) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำต้องมี 3 ด้าน ดังนี้

1. การศึกษา (Education) หมายถึง การได้รับความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งไม่เกี่ยวกับการนำไปใช้ทันทีถ้าผู้นำมีศักยภาพในการศึกษาวิชาคณิตศาสตร์ เขาจะได้รับ ความมีเหตุผล โดยจะสามารถช่วยเขาในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ ระดับ การศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและสนับสนุนการปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำที่มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้จะมีผลกระทบเล็กน้อยเพียงใดต่อขึ้นอยู่กับจำนวนระยะเวลาที่เป็นประสบการณ์ของผู้นำ หรือความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

2. ประสบการณ์ (Experience) หมายถึง ประสบการณ์การทำงานในอดีตที่มีบทบาทในการตัดสินใจ ผู้ที่มีประสบการณ์โดยทั่วไปเชื่อว่าสิ่งต่าง ๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จและขจัดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ถือว่าเป็นข้อแนะนำที่ดีสำหรับผู้นำมาในอนาคตที่มาจากประสบการณ์ ทศนคตินี้เชื่อว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำจะทำให้เขามีความสามารถมากขึ้น ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลจากภาวะผู้นำ แต่ถ้าปราศจากประสบการณ์และความรู้ก็ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงเป็นทักษะได้

3. การได้รับการแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) ผู้ที่มีอาวุโสกว่ามีประสบการณ์มากกว่า และช่วยเหลือพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ และการกระตุ้นต่าง ๆ พื้นฐานประสบการณ์ประการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนงานโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้

Vicere and Fulmer (อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันตามัย, 2544 หน้า 7)

ได้เสนอแนวทางของการพัฒนาผู้นำให้มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการพัฒนาที่ผสมผสานจากประสบการณ์การฝึกอบรม การศึกษา และรูปแบบต่าง ๆ ของการพัฒนา ซึ่งจะไม่อาศัยแต่เพียงการนั่งเรียนในห้องแต่เพียงอย่างเดียว

2. เป็นการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในเชิงเวลากับธุรกิจจริง ๆ

3. มุ่งให้ประโยชน์ไม่เพียงแต่ผู้เข้าอบรม แต่ต้องเอื้อต่อทีมงานและองค์กร

4. กระตุ้นให้เกิดความสนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Creation) โดยทั้งในส่วนของปัจเจกบุคคล และขององค์กร

5. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถ และองค์ความรู้โดยรวมขององค์กร ในรูปของทีมนักเรียนหรือเครือข่ายการเรียนรู้

6. ก่อให้เกิดการพัฒนาทีมผู้นำในทุกระดับชั้น (A talent Pool of Leaders at All Levels) การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นวิธีการที่เป็นระบบหรือเป็นกระบวนการในการออกแบบ การบริหารจัดการศิลปะเรื่องภาวะผู้นำ โดยช่วยให้เข้าถึงหรือระดับความสามารถของภาวะผู้นำในเรื่องต่าง ๆ เช่น การนำตนเอง การนำผู้อื่น การนำองค์กร และการนำการปฏิบัติงานให้มาก

สรุปได้ว่า การเลือกวิธีในการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคคลที่จะเป็นผู้นำที่จะต้องมีความรับผิดชอบมาก เป็นตัวแบบที่ดีต่อบุคคลอื่น ดังนั้นวิธีการพัฒนาที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลเหล่านั้นอย่างแท้จริง โดยการพัฒนาภาวะผู้นำจะต้องใช้รูปแบบหรือวิธีการใดก็ตาม แต่จะต้องมีพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม และทักษะต่าง ๆ

3. ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสำคัญการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

Jame (1996, p. 228) ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำ 3 มิติ โดยมีกรอบแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำในลักษณะองค์รวม ประกอบด้วยการพัฒนาบุคคลในด้านงานด้านภาวะผู้นำและด้านส่วนตัว ดังนี้

1. ด้านงาน (Business) สามารถพัฒนาโดยการให้อำนาจทางการบริหารเพื่อทำงานที่ท้าทาย เปิดโอกาสสร้างสิ่งใหม่ในองค์กร องค์กรเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือ ความสามารถ และคุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้บุคคลผสมผสานและแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำอย่างแท้จริง

3. ด้านส่วนตัว (Personal) เป็นความเชื่อส่วนบุคคลที่จะเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพควรมีชีวิตส่วนตัวที่สมบูรณ์ มิฉะนั้นจึงเน้นการให้บุคคลพัฒนาและเข้าใจตนเองพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา องค์กรประกอบทั้ง 3 มิติ มีที่สำคัญเท่า ๆ กัน บุคคลที่เป็นผู้นำยอดเยี่ยมมิใช่คนเก่งงานเพียง อย่างเดียวควรเป็นบุคคลที่มีลักษณะส่วนตัวที่สมบูรณ์

McCauley (1998, p. 16) ได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี วิธีคือ

1. การเรียนรู้จากการทำงาน (Learn On The Job) การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงาน งานที่ทำท้าทายมากเท่าใดย่อมเกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ในระบบราชการนั้นในแต่ละตำแหน่งเป็นงานที่ท้าทายในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ภาวะผู้นำในระดับที่แตกต่างกันด้วย งานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้น ขณะเดียวกันงานที่ท้าทายจะทำให้ระดับความเครียดสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียด การทำงานที่ท้าทายทำให้มีผลงานจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต

2. การเรียนรู้จากผู้อื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น เช่น เพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ในองค์กรที่มีหลายระดับนั้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นแหล่งสำคัญของการเรียนรู้ เพราะจะเป็นตัวแบบของบทบาท ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี และเป็นแหล่งที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำเพื่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นแหล่งของข้อมูลเป็นทรัพยากร และให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงสามารถพัฒนาได้ โดยอาศัยการเรียนรู้จากผู้อื่น

3. การเรียนรู้จากความผิดพลาด การเรียนรู้จากความผิดพลาด หรือผิดเป็นครูเป็นอีก วิธีการหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยที่แสดงว่าความผิดพลาดทำให้บุคคลตระหนักถึง ข้อจำกัดของตนเอง รู้จุดอ่อนของตนเอง มีความสามารถ วิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง หาทางปรับปรุง และพัฒนาให้ดีขึ้น

4. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญ อีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำมีงานวิจัยต่าง ๆ ยืนยันว่าภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้ จากการฝึกอบรมการฝึกอบรม ภาวะผู้นำนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์และ เข้าใจวิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม การฝึกอบรมจะช่วยให้มีความรู้และก็จะรู้ กระบวน การในการนำ หรือรู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมของตน ให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ หลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำอาจเป็นหลักสูตรทั่ว ๆ ไปหรือหลักสูตร ที่เฉพาะเจาะจงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งก็ได้

Ronald (2000, p. 175) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาคณากรที่ มุ่งเน้นพัฒนา ผู้นำในด้านความก้าวหน้าส่วนตัว รูปแบบภาวะผู้นำ กลยุทธ์ อิทธิพล การจูงใจและการสื่อสารแบบชักจูงโน้มน้าวใจ โดยมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. การเรียนรู้และการอบรม หมายถึง การเข้าเรียน การเรียน เพิ่มเติมจากสถาบันการพัฒนาการอ่านให้ป็นมืออาชีพ การเขียน การค้นคว้าวิจัย
2. การประชุม หมายถึง การประชุมปฏิบัติการ การประชุมทีม การประชุม
3. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง การทำงานในรูปแบบกรรมการ ประสบการณ์การทำงาน การทำงานในองค์กรและชุมชน
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมภาคสนาม การเดินทางไปดูงานการอยู่ค่ายพักแรม การเยี่ยมและการสาธิต

Dubrin (2007, pp. 330 – 356) จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธี คือ การทำ ความรู้จักตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การศึกษา การแสวงหา ประสบการณ์การให้คำปรึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทำความรู้จักตนเอง หลักสำคัญในการพัฒนาตนเองหรือ การทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่าง แจ่มชัด ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถได้ปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น การทำความ รู้จักตนเองทำได้โดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบคิดครึ่งวงจ (Single – Loop Learning) กับ

การเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double – Loop Learning) การเรียนรู้แบบคิดครึ่งวงจร (Single – Loop Learning) หมายถึง การทำความรู้จักตนเองในระดับหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนแสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อนำมายืนยันหรือใช้อธิบายความคิดหรือการกระทำของตน การเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double – Loop Learning) หมายถึง การที่ทำความรู้จักตนเองอีกระดับหนึ่งที่ลึกซึ้งกว่าแบบแรก การเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมายืนยัน หรืออธิบายความมีเหตุผลของเป้าหมาย หรือคุณค่าที่ปรากฏในสถานการณ์ประโยชน์ของการนำหลักการเรียนรู้หรือการรู้จักตนเองไปใช้คือ ช่วยให้ผู้บริหารเรียนรู้ หรือใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อความเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้นจะช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

2. การสร้างวินัยในตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเอง หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคงมีวินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่าการเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำต้องอ่านหรือศึกษาหรือเข้าฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการฟัง ทั้งนี้เพื่อสร้างการเป็นผู้ฟังที่ดีสามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีความจำเป็นเพราะสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมักหันเหความสนใจของผู้นำไปสู่ทิศทางอื่นเสมอวินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองจริง

3. การศึกษาโดยทั่วไปการศึกษามักหมายถึงการถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด การศึกษาอย่างเป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารหรือตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ ปริมาณของการศึกษาอย่างเป็นทางการยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำ ผู้นำที่มีตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีความรู้ดีสามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่าง ๆ จากงานที่ทำความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการ และความรู้ที่ได้จากการทำงานจะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ เสมอ

4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงาน นับว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการที่ใ้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล เพราะถ้าหากขาด ประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้แหล่งที่มาของประสบการณ์ มีแหล่งหลัก ๆ คือ เพื่อนร่วมงานและเนื้องาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้ เป็นอย่างดีการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือคำแนะนำได้อย่างทันที่ทันใดอาจมีทั้งผลดีและผลเสีย ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์อาจใช้การสังเกตเวลาผู้บังคับบัญชาเผชิญ ปัญหาในระหว่างประชุมแล้วพยายามนำเทคนิคการแก้ปัญหา นั้นก็จะนำมาใช้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาตนอีกที่หนึ่ง หรืออาจจะเรียนรู้ที่จะไม่ใช้ภาวะผู้นำเช่นนั้นหากพบว่า ไม่ใช่ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

5. การให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาจะเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำ ที่ยึดประสบการณ์ เป็นหลักอีกวิธีหนึ่งที่เชื่อว่า การพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอน โดยผู้นำที่มีทั้งความรู้ หรือประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษาโดยจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำ แก่ผู้เรียนโดยอาศัยการสอน การแนะนำ การให้กำลังใจ และการฝึกที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำส่วนใหญ่มักได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อน ร่วมงานหรือนักวิชาชีพด้านบริหารบุคคลการให้คำปรึกษาส่วนใหญ่มักเป็นความสัมพันธ์ ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้และผู้รับคำปรึกษา แต่บางแห่งอาจมีระบบการให้คำปรึกษาที่เป็นทางการก็ได้ขึ้นกับผู้รับการพัฒนา

สรุปได้ว่า การเลือกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ บุคคลที่จะเป็นผู้นำที่จะต้องมีความรับผิดชอบมาก เป็นตัวแบบที่ดีต่อบุคคลอื่น ผู้นำต้องมี ทั้งความรู้ และประสบการณ์ ดังนั้นวิธีการพัฒนาที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็นวิธีการที่จะ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลต่าง ๆ อย่างแท้จริง โดยการพัฒนาภาวะผู้นำจะใช้รูปแบบ หรือวิธีการใดก็ตาม แต่จะต้องพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม และทักษะต่าง ๆ

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 มีบริบททั่วไป การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Swot Analysis) ประเด็นยุทธศาสตร์ โครงสร้างการบริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2, 2564, ออนไลน์) ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ถนน ท่าดอกแก้ว-ศรีสงคราม บ้านปฎิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48150 โทร 042-599265 โทรสาร 042-599096

2. การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึด เขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม หรือ ความเหมาะสมด้านอื่น โดยให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ใน การดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ และกฎหมายอื่น โดยได้ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ ภายใต้อำนาจกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามกระทรวง ศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไข เปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครพนม เขต 2 ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 6 อำเภอ ดังนี้ ท่าอุเทน บ้านแพง
 ศรีสงคราม โพนสวรรค์ นาหว้า และนาทม โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่อำเภอศรีสงคราม

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร

3.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ทำการ
 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย น้อมนำ
 พระบรมราโชบายด้านการศึกษาไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

3.2 พันธกิจ

3.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความ
 มั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี
 พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ
 ความเป็นเลิศในทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

3.2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพ คุณภาพผู้เรียนให้มี
 สมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3.2.4 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความ
 เลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3.2.5 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากร
 ทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

3.2.6 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา โดยได้ยึดปรัชญาหลัก
 เศรษฐกิจพอเพียง

3.2.7 จัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

3.2.8 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี
 ดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3.3 ค่านิยมขององค์กร

“เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม”

4. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1 ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 สถานศึกษามีการน้อมนำพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สถานศึกษาได้จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัวผู้อื่น สังคมโดยรวม สื่อสัจย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

2.1 ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม อัตลักษณ์มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัวผู้อื่น สังคมโดยรวม สื่อสัจย์ สุจริต มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตหรือทรัพย์สินการค้ำมนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ

3.1 ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ำมนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
 - 1.1 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพเป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม
 - 2.1 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นด้านการรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) ด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ตามแนวทางการประเมิน PISA
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ
 - 3.1 ผู้เรียนที่มีศักยภาพได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางความคิด ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้
 - 2.1 ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
 - 3.1 ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
 - 3.2 ผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเชื่อมโยงสู่อาชีพและการ
มีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

4.1 ผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำตาม
ความถนัด และความต้องการของตนเองมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของ
ประเทศ วางแผนชีวิตหรือวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของ
ตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

5.1 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถ
ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงาน
ร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้อิทธิพลที่เป็นพหุวัฒนธรรม

5.2 ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มี
สุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6. ครู เปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา
ข้อเสนอแนะการเรียนรู้และผู้อำนวยการการเรียนรู้

6.1 ครู มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้
คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน หรือเป็น
แบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มี
คุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา**

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนา
อย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

2.1 ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพเป็น
มาตรฐานเสมอกัน

3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

3.1 สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสม
เป็นไปตามบริบท ด้านประเภท ขนาด และพื้นที่

4. งบประมาณ หรือทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และ
เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่
ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา

4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอ
และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่
ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ หรือที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษ
สำหรับผู้พิการ

4.2 ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล
(Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอ

4.3 ครูได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์และอุปกรณ์ดิจิทัล
(Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่าง
เหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้
ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1 สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้
เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้าง
หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

7.1 สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือหรือคุ้มครองนักเรียน
และการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ

7.2 สถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถ
นำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.1 สถานศึกษาในสังกัดมีนโยบายหรือจัดกิจกรรมให้ความรู้ ที่ถูกต้องและสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติใช้ที่บ้านและชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมีจากปุ๋ยและยาฆ่าแมลง ฯลฯ

2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูลด้านความรู้เรื่อง ฉลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ หรือสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0

2.1 สถานศึกษามีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปผลิตภัณฑ์หรือพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะและมีส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน

2.2 นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ นักเรียน โรงเรียน ชุมชนเรียนรู้ด้านการลดใช้พลังงาน การจัดการขยะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ หรือตัวอย่างรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น โรงงานอุตสาหกรรมสีเขียว ฯลฯ

2.3 ครู และนักเรียนสามารถนำสื่อนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการคิดมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนการจัดการเรียนรู้ หรือประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชุมชนได้ตามแนวทาง Thailand 4.0

3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์การผลิตและบริโภคสู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ

4.1 สถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมและการนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

4.2 นักเรียน สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบการลดปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ในการดำเนินกิจกรรมประจำวันในสถานศึกษาและที่บ้าน หรือข้อมูลของ Carbon Footprint ในรูปแบบ QR CODE และ Paper less

4.3 ครู มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม หรือดำเนินการจัดทำงานวิจัยด้านการสร้างสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างอื่นหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 225 เขต มีนโยบายส่งเสริมความรู้หรือสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะทุกโรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทุกโรงเรียน

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบมีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

การศึกษา

1. สถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาครอบคลุม ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

1.1 สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา อย่างเป็นอิสระ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา และเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกตำบล

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตหรือประพฤติ มีชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.1 โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนมีความโปร่งใส ปลอดภัย จริตหรือประพฤติมีชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนต้องผ่านการประเมินคุณธรรม หรือความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและการวิจัยประมาณด้าน การศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณ ตรงสู่ผู้เรียน

4.1 สถานศึกษาทุกแห่งมีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถ เชื่อมโยงกับข้อมูลต่างนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Big Data Technology)

4.2 สถานศึกษาทุกแห่งหรือหน่วยงานในสังกัดมีระบบฐาน ข้อมูล สารสนเทศวิชาการผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัด

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม หรือเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

5.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน ส่วนกลางนำนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ ทั้งระบบ

5.2 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงาน ส่วนกลางมีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการ การศึกษา

5.3 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. โรงเรียนใจใส
2. มีการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง
3. นักเรียนอ่านได้ เขียนได้ คิดได้ ลายมือสวย
4. ผู้บริหารดี ครูดี บุคลากรดี มีความสามัคคี ทำหน้าที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีโรงเรียนในเขตบริการ จำนวน 181 โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษามีการบริหารการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับสากล และได้รวมถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามศักยภาพ ความต้องการของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ให้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือการบริหารการศึกษา กับทุกหน่วยงาน มีเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนได้เสียกับการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จนสามารถสร้างความพร้อมในการพัฒนา การศึกษา โดยได้กำหนดเป้าหมายให้โรงเรียนได้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ ซึ่งมีการประกันคุณภาพ การศึกษาที่เหมาะสม โดยโรงเรียนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ มีการวางกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา และ การพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนการบริหารจัดการ ภายในองค์กร จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทำให้การนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพในการ พัฒนา บริหารอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องมีความรู้ความสามารถที่เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีคุณธรรมหรือจริยธรรมในตนเอง และต่อผู้อื่น เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

ศิริพร อาจปักษา (2557, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่งในความแตกต่างนี้จะทำให้เกิดปัญหาหรือหากไม่ได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือการสนองตอบ จะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือสนองตอบก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงานองค์กรบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 32 – 42) ได้สรุปและได้ทำการสังเคราะห์ความหมายของความต้องการจำเป็นในหลายมุมมองไว้ดังนี้ 1) มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้คือ Abraham Maslow โดยได้เสนอลำดับชั้นความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน 5 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) ชั้นที่ 2 ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) ชั้นที่ 3 ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) ชั้นที่ 4 ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) และชั้นที่ 5 ความต้องการจำเป็นในการบรรลุศักยภาพแห่งตน (self-actualization needs) 2) มุมมองทางการประเมิน มีนักการประเมินได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกให้ความหมายของความต้องการจำเป็นได้แก่ ความแตกต่างหรือความขาดแคลน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด กลุ่มที่สอง ความต้องการจำเป็นคือประโยชน์ที่ได้รับ เป็นการนิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) ได้แก่ การกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ

(satisfaction) และระดับความพอใจนี้ก็จะขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) โดยได้ทำการสรุปได้แล้วจึงนิยามเกี่ยวข้องกับความต้องการจำเป็นที่สามารถจำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1. การนิยามตามโมเดลความแตกต่าง (Discrepancy Model)

หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง นิยามนี้ยังสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกกำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใดจึงจะถือว่าเป็นความต้องการจำเป็น กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ก็ได้ แต่เกณฑ์การพิจารณาว่าจะเป็นการจำเป็นหรือไม่ ให้พิจารณาจากประโยชน์ที่ได้รับหากความต้องการจำเป็นได้รับการตอบสนอง หรือความเสียหายหรือผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็นนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง ดังนั้นการให้นิยามในแนวนี้จะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น การนิยามตามโมเดลนี้ Scriven เรียกว่า performance needs

2. การนิยามตามโมเดลการแก้ปัญหา (Solution Model) หมายถึง

สิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มีหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งการนิยามตามโมเดลนี้ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามีคามจำเป็นและเป็นประโยชน์ซึ่งจะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น นิยามตามโมเดลการแก้ปัญหานี้ Scriven เรียกว่า treatment needs นิยามนี้ชี้ให้เห็นว่าการประเมินความต้องการจำเป็นต้องสามารถระบุแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะเป็นสิ่งทดลอง ที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนางาน

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

French and Bell (1961, อ้างถึงใน สริญญา แพทย์พิทักษ์, 2553, หน้า 21) กล่าวว่า มนุษย์ มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและการใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์การให้ดีที่สุด จึงทำให้ต้องมีโมทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ ในด้านส่วนตัวหรือสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้คนทำงานร่วมกัน (Collaboration) ตั้งเป้าหมาย (Goal setting) วินิจฉัยและแก้ปัญหา (Diagnosing and solving problems) unzumullua (Implementing plan)

Witkin & Altschuld (1995, p. 14) ได้ให้ความหมายของความต้อการจำเป็นว่าเป็น ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการให้ข้อมูลที่ดีกว่าการกำหนด วิธีแก้ปัญหาซึ่งบางครั้งอาจพบว่าสิ่งที่พยายามค้นหาหนทางแก้ไขนั้นไม่ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

Reviere & Others (1996, pp. 17 – 21) ได้ให้ความหมายของความต้อการจำเป็นว่าเป็น ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นจะเปิดโอกาสให้มีการวิเคราะห์ ลักษณะของความต้อการเป็นนั้นต่อว่า “ช่องว่าง” ดังกล่าวมีมากเพียงใดหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด หรือช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาต้อการน้อยเพียงใด ถ้าสภาวะของความแตกต่าง ไม่มากพอจนก่อให้เกิดปัญหาก็สามารถชะลอก่อนได้

McCaslin & Tibezenia (2014, pp. 44 – 49) ได้ให้ความหมายของความต้อการจำเป็น โดยกล่าวว่าเป็นตัวสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหานั้นนิยามของการประเมินความต้อการจำเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลผลิต (Outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้อการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

สรุปได้ว่า ความต้อการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่จำเป็นที่ต้อได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ เป็นการนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการในแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งใช้กระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้อได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

2. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของ การประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

ศิริพร อาจักษณ์ (2557, หน้า 17) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจหรือหาวิธีแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นเครื่องมือในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย โดยนอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ช่วยในการสำรวจความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่จะต้องแก้ไขแล้วยังสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 62) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด หรือทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน ว่ามีลักษณะอย่างไร โดยการนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้าง โดยการประเมินความต้องการเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและที่เป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

ธัญชนก สีฟ้า (2562, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและทำการจัดลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็น

Kaufman & English (1981, pp. 45 – 44) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นทางการ ซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบัน และผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ โดยจัดวางช่องว่างเหล่านั้นตามลำดับความสำคัญ และเลือกสิ่งที่เห็นว่าสำคัญที่สุดเพื่อแก้ปัญหา

Allison (2000, อ้างถึงใน พีรตน์ จัตุรัส, 2561, หน้า 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสภาพในปัจจุบัน หรือต้องกำหนดความต้องการจำเป็นที่ได้คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นนั้นได้มาจาก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นจะบ่งบอกถึงการคาดหวังสิ่งที่ควรทำในอนาคตมากกว่าสิ่งที่เป็นอยู่

McCaslin & Tibeziinda (2014, pp. 44 – 49) ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการที่จะตัดสินใจที่สัมพันธ์กับ การวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็น โดยเป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์หรือจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจวางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม โดยข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

3. การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง การจัดลำดับความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

สุวิมล วงษ์วาณิช (2562, หน้า 275 – 279) การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นต้องมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น และจากนั้นต้องนำมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งวิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งต้องมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองจากผู้จากมาตรวัดที่แสดง

ระดับความสำคัญ (I=Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับของข้าราชการนั้นได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” โดยเทคนิควิธีการจัดลำดับความต้องการเป็นนั้นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน Modified Priority Needs Index มีวิธีการดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D)/D$$

เมื่อ	PNI_{modified}	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพพึงประสงค์
	D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน

โดยสูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ I - D แล้วนำมาหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐาน ในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่มหลักของการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น จะประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ 1) หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) หมายความว่า ในส่วนกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการเป็นผู้วิจัยมีการออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเป็นจริงกับสภาพควรจะเป็นหรือออกแบบโดยมีนัยของความแตกต่างแฝงอยู่อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างไม่ใช่จะบ่งบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป ขึ้นอยู่กับข้อกำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ หากกำหนดไว้สูงมาก ความแตกต่างนั้นก็อาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น ดังนั้น หลักการที่สองของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นก็คือ หลักความสำคัญ 2) หลักความสำคัญ (Importance) หมายความว่า สิ่งที่เป็นความต้องการเป็นนั้น ต้องมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการเป็นนั้นจะต้องมีลำดับ ความสำคัญ (needs prioritization) กล่าวคือ ผลการวิจัยจากการกำหนดความต้องการจำเป็นจะทำให้ได้ความจำเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการจัดลำดับความจำเป็นที่สำคัญที่สุด โดยทั่วไปกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะต้องประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินงาน ที่สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (what is)

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 5 การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

Witkin & Altrichuld (1995, pp. 51 – 53) ได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่จะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง ความตรง หรือต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบ ที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 1) การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ 2) องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น 3) การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 4) การประเมินความเสี่ยง 5) ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ และ 6) การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการที่ดำเนินการ เพื่อจะระบุช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยการนำช่องว่างดังกล่าว นำมาทำการจัดลำดับความสำคัญ แล้วทำการเลือกความต้องการจำเป็นนำไปแก้ไขต่อไป

4. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นนักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

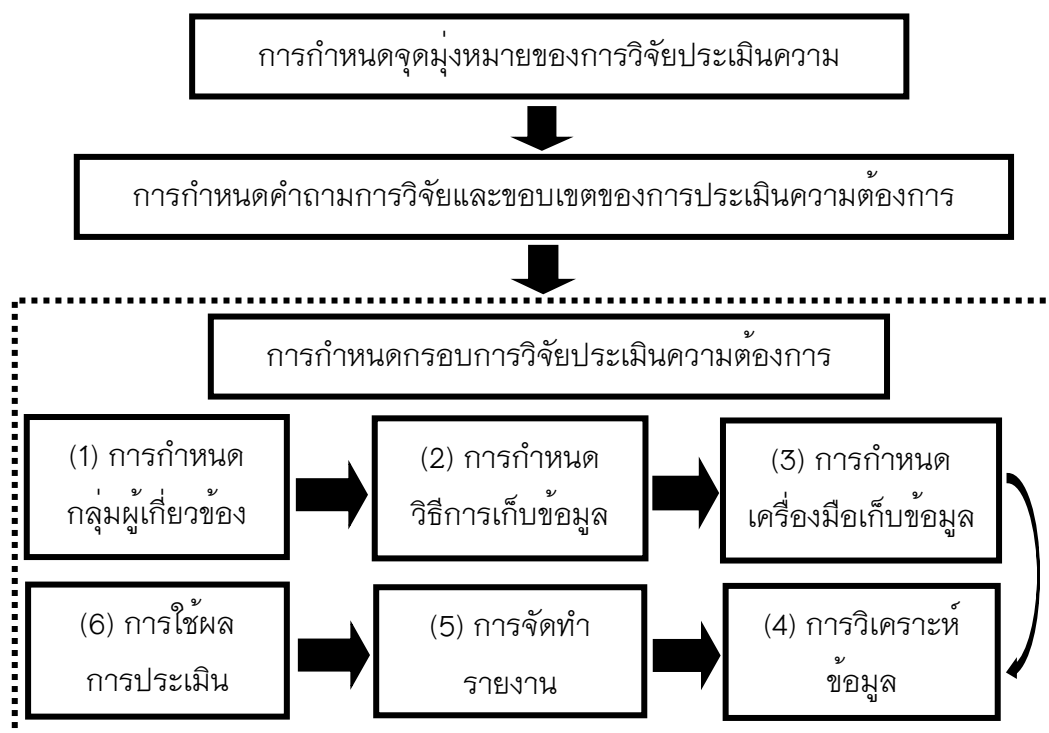
สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่ง ออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรกเป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นตอนเตรียมการมีการกำหนด จุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการเป็น และขั้นตอนออกแบบการประเมินเกี่ยวข้องกับการกำหนด

นิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมิน ความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงาน ด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมินมีการกำหนดนิยาม ประเภท ขอบข่ายของการประเมิน ความต้องการจำเป็น หรือการจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการนำผลไปใช้ ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อจัด ปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผล ประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้ พบว่า มีการเสนอให้มีการวางแผนการ ดำเนินงานเพื่อจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงานที่หยุด อยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำ แนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของ การวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกใน การประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความ ต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัยผลการวิจัยจะนำไปใช้ เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด จากนั้น กำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการ จำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยให้การกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมาย รวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัย ในการกำหนดกรอบการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน สามารถแสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น
ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105)

Stufflebeam and other (1985, p. 16) ได้กล่าวถึง กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า ประกอบด้วยชุดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน 5 ชุด คือ

1. การเตรียมการที่จะทำการประเมินความต้องการจำเป็น
2. เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
4. รายงานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
5. การนำข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการมาประยุกต์ใช้

ขั้นตอนเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นเรียงลำดับตามลำดับที่ตายตัวเนื่องจากแต่ละขั้นตอนสามารถเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันและเนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงลักษณะของการเกิดเวียนเป็นวัฏจักรได้

Witkin & Altrichuld (2000, pp. 23 – 29) กล่าวถึง การประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้ มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต หรือประเด็นของความต้องการจำเป็นกำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็นแหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ของข้อมูลระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาแผนงาน

ระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมินการประเมินความต้องการจำเป็นระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็นวิเคราะห์หาสาเหตุผลลัพธ์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับงานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ หรือเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับโดยได้รับการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผน สำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

Rouda & Kusy (2012, อ้างถึงใน พีรตนย์ จัตุรัส, 2561, หน้า 85) ได้แบ่งขั้นตอนการทำ การประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (perform a gap analysis) เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบัน และสภาพคาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวังจะได้มา ซึ่งความต้องการจำเป็น
2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance) เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด
3. การระบุสาเหตุของปัญหา (Identify causes of performance problems and/or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้น ให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาต่อไป

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจหรือการหาวิธีแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง ในการประเมินความต้องการจำเป็น โดยเป็นเครื่องมือในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ช่วยในการสำรวจความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงานซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่จะต้องแก้ไขแล้วยังต้องสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

5. การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคือขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขดังต่อไปนี้

ลูวิมล วงษ์วาณิช (2558, หน้า 264 – 279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว หรือรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนดการเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว

ข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใดเป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีนี้ผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตราประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตราประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการอย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling – MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired – weighing procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired – Weighing Procedure – PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ ด้วยวิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจํารายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort)

การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดซึ่งจะเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นก็กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำกราฟแสดงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual – response format) มักจะปรากฏในรูปแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้ วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งจะมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance – I) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success – D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และจะต้องค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ซึ่งใช้เป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ($I - D$) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำตามที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด

Witkin & Altrichuld (1995, pp. 51 – 53) ได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง ความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบ ที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น คือ 1) การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ 2) องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน อุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น 3) การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 4) การประเมินความเสี่ยง 5) ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่น ๆ ของระบบ และ 6) การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือ ประเมินความต้องการจำเป็น การให้คะแนนความสำคัญความต้องการจำเป็นตามลำดับวิธีการที่กำหนด การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นตามความสำคัญ และการทำการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งในการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งที่มุ่งหวัง เพื่อเชื่อมโยงมโนทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือ รูปแบบคำถาม และวิธีการเก็บข้อมูล ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านดังต่อไปนี้

ดวงแข ขำนอก (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการโรงเรียนและจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า 2.1 ภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่แตกต่างกัน คือ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการแก้ปัญหา ส่วนด้าน วิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ไม่แตกต่างกัน 2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับ มากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับ มากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 271) ได้ทำการศึกษา เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า มี 6 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย และ 63 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์มีองค์ประกอบย่อย คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ มีองค์ประกอบย่อย คือความคิดสร้างสรรค์ และอารมณ์ขัน

3) การมีแรงจูงใจ มีองค์ประกอบย่อย คือ ความต้องการและแรงขับ 4) ความยืดหยุ่นมีองค์ประกอบย่อย คือ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และการคิดอิสระ 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา มีองค์ประกอบย่อย คือ สติปัญญาและประสบการณ์ 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย มีองค์ประกอบย่อย คือ ความสามารถภายในตัวบุคคล การให้ข้อมูลย้อนกลับ และความท้าทาย

เดือนใจ สุนกุล (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาแบบอย่างวิธีการเทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จเก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม (2) ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตัวเอง แก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านแรงบันดาลใจผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม พร้อมทั้งจะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (4) ด้านความยืดหยุ่นผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลายตามสถานการณ์ โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น

เพ็ญภา ศิริภูธร (2562, หน้า 56) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้อำนวยการโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ
 จำแนกตามสถานภาพโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 และ
 3) ผลการเปรียบเทียบ เทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนชั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียน
 จำเป็นจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการสถานศึกษาเพื่อช่วย
 ให้การบริหาร งานมีประสิทธิภาพผลสูงสุด ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นข้อมูลในการ
 วางแผนและพัฒนาการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงเรียนชั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ
 ต่อไป

ธนาภรณ์ นิลพัทพันธ์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 32 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า
 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
 เป็นราย องค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันเรียงลำดับจาก
 มากไปหาน้อย หมายถึง การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม
 และการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความ
 คิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่องบทบาท
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 จันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการ พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นคุณภาพผู้เรียน เป็นสำคัญ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากร ร่วมกันทำงานเป็นทีม

แก้วมณี ปัทมะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา แนวทางการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์การมีความยืดหยุ่น และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพที่พึง ประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไป น้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์การมี จินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและ นักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Dorothy (2001, p. 10) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารการศึกษา ระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้ วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ

2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

Wetherell (2002, Abstract) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับความพึงพอใจของครู โดยได้ใช้แบบวัดภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Principal Leadership Style) ในโรงเรียนประถมศึกษาในมาริสเคาน์ ที่รัฐนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความพอใจอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำแบบบอก (Telling) ในด้านการควบคุม ด้านรางวัลทั่วไป ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวมหรือการปรับภาวะผู้นำ ผู้บริหาร ซึ่งต้องมีประสบการณ์ 11 – 15 ปี มีความพึงพอใจของครูด้านเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การสื่อสาร และการปรับแบบภาวะผู้นำ ผู้บริหาร ซึ่งมีประสบการณ์ในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี มักจะทำให้ครูพึงพอใจในระดับต่ำในด้านสภาพการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านความพึงพอใจโดยรวม ครูมีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

Bush & Glover (2003, Abstract) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำ หลักฐานและความเชื่อ โดยการวิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ธรรมชาติ และเนื้อหาของโปรแกรม เรื่อง ภาวะผู้นำมีความคล้ายคลึงกันทั่วโลก มีการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยวิธีการเรียนรู้บนพื้นฐานของการทำงาน เรียนรู้จากการปฏิบัติ การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน เป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญมาก ทั้งนี้ได้มีหลักฐานยืนยันว่า โอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุด ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงาน การเรียนรู้บนพื้นฐานของงานและจาก ประสบการณ์ เช่น การได้รับมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การฝึกงาน การสนับสนุนและการมีเครือข่าย ระหว่างเพื่อนร่วมงานและจากโปรแกรมการเรียนรู้ ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ การพัฒนาภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นแบบแผน

Luanda; & Lisete (2005, Abstract) ได้ทำการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำที่มีผลต่อผลผลิตทางการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยในการสร้างความสำเร็จทางผลผลิตทางการศึกษา เกิดจากผู้อำนวยการที่ได้รับการฝึกฝนภาวะผู้นำมาจากบทบาทของผู้อำนวยการโรงเรียนรองผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหน้ากลุ่มสาระวิชาครูผู้สอนในแต่ละกลุ่ม เกิดจากการฝึกฝนความเป็นมืออาชีพ

Stemberg (2006, p. 57) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการ ตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Larsson (2007, Abstract) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยความสำเร็จของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการศึกษาได้พบว่า ผู้นำที่สร้างสรรค์จะมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) มุ่งเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จขององค์กรให้เกิดในระยะเวลายั่งยืน 2) ให้ความสำคัญกับลูกค้าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ 3) ให้ความสำคัญกับกลยุทธ์และมุ่งเน้นผลงานขององค์กร และ 4) สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์

Amanda (2011, Abstract) ได้ทำการศึกษา ความสำเร็จของความพยายามสร้างสรรค์ได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ด้วยวิธีนี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ นักวิจัยชั้นนำสำหรับความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญกับรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันรวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำความเชี่ยวชาญ วัตถุประสงค์ของการศึกษาในปัจจุบันคือการทดสอบผลกระทบของกลยุทธ์การแข่งขันผู้นำที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ กลยุทธ์อิทธิพลของความสามารถพิเศษ ภารกิจการรับรู้และกระตุ้นทางปัญญาได้รับการจัดการในการศึกษาทดลองและผู้เข้าร่วมทำงานในงานที่สร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ที่มีอิทธิพลสามารถใช้แทนการอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาให้เป็นความเข้าใจกับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับกลยุทธ์อื่น ๆ

Olsson (2012, Abstract) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำความคิด สร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถทำการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีก

Qingling Zhang (2018, Abstract) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑลกวางสี ประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนคอยให้ความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ของครูทุกคน จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบายทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลในฐานะผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อได้รับการพัฒนา คือ (1) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาทีมของครู เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน (2) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสังคมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และ (3) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

จากการการศึกษางานเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะทำใ้บุคคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ สามารถคิดต่าง คิดนอกกรอบ คิดเชิงสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการองค์การหรือสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลตามเป้าหมาย และยังทำให้ผู้วิจัยคนพบตัวแปรสำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมากำหนด

เป็นตัวแปร เพื่อศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 โดยตัวแปรต้นของการวิจัยครั้งนี้คือองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์
2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
5) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่ง
ข้อมูลความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา
2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,832 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 181 คน และครู 1,651 คน
จากทั้งหมด 181 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน
และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประจำปี
การศึกษา 2564 โดยได้ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้การเปิดตารางของ
เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน สถิตพร เขาวินชัย, 2561, หน้า 62)
จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน จาก 93 โรงเรียน โดยได้ทำการจำแนกเป็น
ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 79 คน และครูจำนวน 238 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 181
โรงเรียน โดยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)
(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2 จำนวน 181 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน
(Non - Proportional Random Sampling) โดยคิดเป็นร้อยละ 50 ของโรงเรียนขนาดเล็กและ
ขนาดกลาง ส่วนขนาดใหญ่ได้คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 93 โรงเรียน โดยได้จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 46 โรงเรียน
จากทั้งหมด 94 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 42 โรงเรียน จากทั้งหมด 82
โรงเรียน และโรงเรียนใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน จากทั้งหมด 5 โรงเรียน

2.2 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยได้ทำการใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จึงได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามสถานภาพของประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำนวน 1,832 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 181 คน และกลุ่มครู จำนวน 1,651 คน

ขั้นตอนที่ 2 ได้จากกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยได้ใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นจำนวน 79 คน

ขั้นตอนที่ 3 ดังนั้นจึงเหลือครูที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างอีก 238 คน แบ่งเป็นตามขนาดโรงเรียนดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมี 46 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มครูแบบง่าย โดยใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 2 คน ได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 92 คน

โรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งมีอยู่ 42 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มครู โดยใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 3 คน ได้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 126 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งมีอยู่ 5 โรงเรียน ผู้วิจัยใช้การสุ่มครู โดยใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน โรงเรียนละ 4 คน ได้ครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 20 คน

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 79 คน และครู จำนวน 238 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 2 – 5

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน ในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ ในสังกัดสำนักเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	ประชากรโรงเรียน				กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน			
	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่	รวม
1. ศรีสงคราม	25	18	1	44	12	9	1	22
2. นาหวา	8	14	2	24	5	7	2	14
3. บานแพง	19	7	1	26	9	4	1	14
4. นาทม	7	8	-	15	4	5	-	9
5. ท่าอุเทน	25	18	-	42	11	9	-	20
6. โพนสวรรค์	10	17	1	30	5	8	1	14
รวม	94	82	5	181	46	42	5	93

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 46 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้ดำเนินการโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้ดำเนินการโรงเรียน	ครู	รวม
1. บ้านดง	1	3	4	1	2	3
2. บ้านเหลาหนาด	1	3	4	1	2	3
3. บ้านโคกสว่าง	1	5	6	1	2	3
4. บ้านโพนแดง	1	5	6	1	2	3
5. บ้านนาหนองบก	1	2	3	0	2	2
6. บ้านท่าจำปา	1	2	3	1	2	3
7. บ้านนอยนาเหนือ	1	3	4	1	2	3
8. บ้านธาตุ	1	3	4	1	2	3
9. บ้านเชียงฮิน	1	2	3	0	2	2
10. บ้านปากทวย	1	2	3	1	2	3
11. บ้านนางัว	1	9	10	1	2	3
12. บ้านนาหนองหวาย	1	6	7	0	2	2
13. บ้านหัวหาด	1	3	4	1	2	3
14. บ้านโพนทอง	1	5	6	1	2	3
15. บ้านดอนสะฝาง	1	3	4	1	2	3
16. บ้านโคกพะทาย	1	5	6	0	2	2
17. บ้านนาขาคำพอก	1	4	5	1	2	3
18. บ้านนากะแต	1	2	3	1	2	3
19. บ้านดงขวาง	1	3	4	1	2	3
20. บ้านดอนแดง	1	5	6	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้ดำเนินการโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้ดำเนินการโรงเรียน	ครู	รวม
21. บ้านยางงอย	1	4	5	1	2	3
22. บ้านปฎิรูป	1	5	6	1	2	3
23. บ้านศรีเวินชัย	1	5	6	1	2	3
24. บ้านเสียวสงคราม	1	4	5	1	2	3
25. บ้านโนนกุ้ง	1	3	4	0	2	2
26. บ้านนาเพียง	1	4	5	1	2	3
27. บ้านโพนสว่าง	1	6	7	1	2	3
28. บ้านเหล่า	1	4	5	1	2	3
29. บ้านนาเดื่อ	1	6	7	1	2	3
30. บ้านจอมศรี	1	3	4	1	2	3
31. บ้านนาพระโนนห้วยแคน	1	5	6	1	2	3
32. บ้านดอนแดง	1	5	6	0	2	2
33. บ้านดอนพะธาตุ	1	3	4	1	2	3
34. บ้านขามเดียนอย	1	6	7	1	2	3
35. บ้านนาไผ่	1	5	6	1	2	3
36. บ้านบงคำ	1	8	9	1	2	3
37. บ้านเชียงเซา	1	4	5	0	2	2
38. บ้านท่าพันโสภา	1	4	5	1	2	3
39. บ้านนาโตโพธิ์ศรี	1	5	6	1	2	3
40. ประชาสนธิ์นุสรณ์	1	6	7	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม
41. บ้านวังโพธิ์	1	8	9	1	2	3
42. บ้านโพธิ์ไทรทองวิทยา	1	5	6	0	2	2
43. บ้านโพธิ์ตูมหนองแสง	1	9	10	1	2	3
44. บ้านหนองบัว	1	6	7	1	2	3
45. โรงเรียนบ้านหนองทม	1	6	7	0	2	2
46. เพียงหลวง 10	1	7	8	1	2	3
รวม	46	211	257	37	92	129

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 42 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม
1. ชุมชนไผ่ล้อม	1	15	16	1	3	4
2. ชุมชนนาพระชัย	1	9	10	1	3	4
3. บ้านค้ำนกก	1	15	16	0	3	3
4. บ้านนาคำ	1	8	9	1	3	4
5. บ้านภูกระแต	1	17	18	1	3	4
6. บ้านขา	1	12	13	1	3	4
7. บ้านขามเปี้ย	1	16	17	1	3	4
8. บ้านหนองฝื่อ	1	10	11	1	3	4
9. บ้านนาชุมใหม่นิรมิต	1	10	11	0	3	3
10. บ้านหาดกวน	1	15	16	1	3	4
11. บ้านท่าอุเทน	1	9	10	1	3	4
12. อุเทนวิทยาคาร	1	12	13	1	3	4
13. บ้านพนอม	1	14	15	1	3	4
14. บ้านพะทาย	1	11	12	0	3	3
15. บ้านเวินพระบาท	1	9	10	1	3	4
16. บ้านหนองเทา	1	16	17	1	3	4
17. บ้านอุณา	1	18	19	1	3	4
18. ชุมชนบ้านสามผง	1	10	11	1	3	4
19. บ้านดงน้อย	1	15	16	1	3	4
20. ชุมชนประสานมิตร	1	16	17	1	3	4

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม
21. ชุมชนนางัว	1	15	16	1	3	4
22. บานตงวิทยาการ	1	9	10	1	3	4
23. บานขามเตี้ยใหญ่	1	16	17	1	3	4
24. บานนาหัวบ่อ	1	16	17	1	3	4
25. ชุมชนเอื้องกอนาดี	1	17	18	1	3	4
26. บานนาคำ	1	9	10	0	3	0
27. บานตาลราษฎร์อุทิศ	1	10	11	1	3	4
28. บานเหล่าพัฒนา	1	9	10	1	3	4
29. บานหนองดุด	1	9	10	1	3	4
30. บานดอนศาลา	1	9	10	1	3	4
31. บานนาเตา	1	16	17	1	3	4
32. บานโพนสวรรค์	1	10	11	1	3	4
33. บานหนองนางเลิง	1	9	10	1	3	4
34. บานหมูน	1	16	17	1	3	4
35. บานคำแมนาง	1	15	16	1	3	4
36. บานนาทม	1	12	13	1	3	4
37. บานพันหวาดอนตู	1	14	15	1	3	4
38. บานนาอินทร์นาโหนดอยพัฒนา	1	18	19	0	3	3
39. ชุมชนนางัว	1	16	17	1	3	4

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม
40. บ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)	1	19	20	1	3	4
41. บ้านป่าหววน	1	18	19	1	3	4
42. ชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว	1	22	23	1	3	4
รวม	42	465	504	37	126	163

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู	รวม
1. บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)	4	52	56	1	4	5
2. ราษฎร์สามัคคี	3	37	40	1	4	5
3. อนุบาลบ้านแพง	4	54	58	1	4	5
4. บ้านนาหวา	3	34	37	1	4	5
5. บ้านโพนจาน	2	32	34	1	4	5
รวม	16	209	225	5	20	25

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน

1.2 ครู

2. ขนาดโรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน โดยจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

2. การมีความยืดหยุ่น

3. การมีจินตนาการ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

5. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

6. การทำงานเป็นทีม

สำหรับแบบสอบถามในตอนที 2 โดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis
Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปานครพนม เขต 2
โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556,
หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะ

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้
จากการศึกษามาวเคราะห์สรุปลงเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย
และได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนแนวคิดเบื้องต้นในการ
วิจัยและได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน

4.2 ทำการศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัย
ข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งจะต้องมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงาน
เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ
เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามการวิจัยตามคำแนะนำของ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขและปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้าน เนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิด ถูกต้องและความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 1 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน และครู 1 คน

4.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือ ดังนี้

4.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

4.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) อาจารย์ที่สอนในระดับอุดมศึกษาที่สอน สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษจากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ นางนิภาวรรณ เดชบุญ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่โรงเรียนได้รับการรับรองการ ประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 2 คน ได้แก่

3.1) นายฤทธิไกร มั่นคง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.2) ดร.สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ ผู้อำนวยการ พิเศษ โรงเรียนบ้านดอนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4) ครู วิทย์ฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานของโรงเรียน จำนวน 1 คน ได้แก่ นางสาวศุภผล ไชยพันธุ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขามเตี้ยใหญ่ จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

4.6 ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

4.7 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

4.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนละ 1 คน และครู โรงเรียนละ 2 คน รวมทั้งหมด 15 คน

4.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนละ 1 คน และครู โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งหมด 20 คน

4.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียนโรงเรียนละ 1 คน และครู โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งหมด 15 คน

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน นำค่าถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อทำการออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยทำการส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ แบบออนไลน์ และกำหนดระยะเวลาส่งแบบสอบถามคืน

5.3 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลกรณีได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยทำการออกติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบ

5.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยดำเนินการ ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

6.4 วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นโดยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified})

(สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D)/D$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน

นำผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนี PNI_{modified} ของแต่ละข้อรายการโดยข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มาก แสดงว่ามีความต้องการเป็นระดับสูง มากกว่าข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อย ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับต่ำ จะต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อน ตามลำดับซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองรายคู่ (Dual response)

6.5 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

7.2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

7.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบค่า (t - test แบบ Independent Samples) จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 ใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNI_{modified})

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

เมื่อได้วิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในด้านใดมีความต้องการจำเป็นอยู่ 3 ลำดับแรก จะนำทักษะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้อำนวยการโรงเรียนด้านนั้น มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน แล้วได้สรุปเป็นแนวทางการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้อำนวยการโรงเรียนมีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

1.1 โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Pracetice) ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ 3 โรงเรียนซึ่งใช้เกณฑ์เป็นโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ โดยมีผลงานด้านนวัตกรรมทางการศึกษา และมีกลุ่มเป้าหมายในแต่ละโรงเรียน ดังนี้

- 1) โรงเรียนสุนทรวิจิตร(บำรุงวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู 3 คน
- 2) โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู 3 คน
- 3) โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำความต้องการจำเป็นตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมาร่างเป็น 1) แบบประเมินเอกสาร 2) แบบสังเกตการณ์ และ 3) แบบสัมภาษณ์ แล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในการนำเสนอผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
PNI _{modified}	แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test (One – way ANOVA)
df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
D	แทน สภาพปัจจุบัน
I	แทน สภาพที่พึงประสงค์
X1	แทน สภาพปัจจุบันการมีวิสัยทัศน์
X2	แทน สภาพปัจจุบันการมีความยืดหยุ่น
X3	แทน สภาพปัจจุบันการมีจินตนาการ

X4	แทน สภาพปัจจุบันการมีความคิดสร้างสรรค์
X5	แทน สภาพปัจจุบันการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
X6	แทน สภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม
X	แทน สภาพปัจจุบันรวมด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
Y1	แทน สภาพที่พึงประสงค์การมีวิสัยทัศน์
Y2	แทน สภาพที่พึงประสงค์การมีความยืดหยุ่น
Y3	แทน สภาพที่พึงประสงค์การมีจินตนาการ
Y4	แทน สภาพที่พึงประสงค์การมีความคิดสร้างสรรค์
Y5	แทน สภาพที่พึงประสงค์การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
Y6	แทน สภาพที่พึงประสงค์การทำงานเป็นทีม
Y	แทน สภาพที่พึงประสงค์รวมด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
Sig.	แทน คำนัยสำคัญของการทดสอบ
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t – test) ชนิด Independent Samples t – test และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แต่ละด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู มีลำดับที่แตกต่างกัน” โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index PNI_{modified} ซึ่งใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{modified} = (I - D)/D$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง สภาพปัจจุบัน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 79 คน และครู จำนวน 238 คน ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	79	24.92
1.2 ครู	238	75.08
รวม	317	100
2. ขนาดโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	129	40.69
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	163	51.42
3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	25	7.89
รวม	317	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
2.1 น้อยกว่า 10 ปี	78	24.61
2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี	120	37.85
2.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	119	37.54
รวม	317	100

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 317 คน เป็นครู จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 75.08 และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 24.92

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่ากลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 51.42 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 40.69 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.89

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 37.85 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.54 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.61

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

ตาราง 7 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.24	0.21	มาก	4.59	0.38	มากที่สุด
2. การมีความยืดหยุ่น	4.34	0.23	มาก	4.80	0.37	มากที่สุด
3. ด้านการมีจินตนาการ	4.37	0.22	มาก	4.67	0.34	มากที่สุด
4. ด้านการมีความ คิดสร้างสรรค์	4.35	0.22	มาก	4.72	0.38	มากที่สุด
5. ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	4.39	0.24	มาก	4.77	0.35	มากที่สุด
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.23	มาก	4.66	0.35	มากที่สุด
รวม	4.34	0.16	มาก	4.70	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.36$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.35$) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.34$) และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.24$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีความ
ยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.80$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.77$) ด้านการมีความ
คิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.72$) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.67$) ด้านการทำงานเป็นทีม
($\bar{X} = 4.66$) และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.59$)

1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู รายด้าน ดังตาราง 8 – 13

ตาราง 8 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความสามารถในการสร้าง ภาพในอนาคต เพื่อกำหนด ทิศทางหรือแนวทางในการ พัฒนาสถานศึกษาอย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์	4.24	0.46	มาก	4.54	0.55	มากที่สุด
2. ผู้อำนวยการโรงเรียน มีความสามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ เพื่อกำหนด เป้าหมายขององค์กรสู่ ความเป็นเลิศ	4.15	0.46	มาก	4.36	0.55	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา	4.29	0.46	มากที่สุด	4.54	0.56	มากที่สุด
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม	4.21	0.40	มาก	4.46	0.54	มาก
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนมองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.30	0.59	มาก	4.55	0.56	มากที่สุด
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา	4.21	0.53	มาก	4.56	0.57	มากที่สุด
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย	4.29	0.45	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ขอสถานศึกษา	4.10	0.74	มาก	3.72	0.56	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.35	0.50	มาก	4.76	0.48	มากที่สุด
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.30	0.51	มาก	4.69	0.53	มากที่สุด
รวม	4.24	0.21	มาก	4.59	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$) ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.30$) และผู้อำนวยการโรงเรียนมองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.30$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ขอสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.76$) ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์

บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 4.72$) และผู้อำนวยการโรงเรียนโน้มน้าว
 จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ของ
 สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.72$) ในส่วนข้อที่อยู่ลำดับสุดท้าย คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมี
 ความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ
 ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 9 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ด้านการมีความยืดหยุ่น

ด้านการมีความยืดหยุ่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์และ บริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.41	0.51	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการทำงานอย่างเท่าเทียม กัน	4.31	0.49	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา	4.39	0.53	มาก	4.86	0.41	มากที่สุด
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิด ใจกว้างยอมรับฟังความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก ผู้อื่น	4.30	0.49	มาก	4.81	0.44	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการมีความยืดหยุ่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดรับความคิดใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.26	0.50	มาก	4.76	0.48	มากที่สุด
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.35	0.56	มาก	4.78	0.48	มากที่สุด
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.34	0.48	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ	4.32	0.51	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.42	0.57	มาก	4.83	0.45	มากที่สุด
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์	4.35	0.47	มาก	4.81	0.45	มากที่สุด
รวม	4.34	0.23	มาก	4.80	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.42$) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.41$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ($\bar{X} = 4.26$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.86$) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.83$) และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.81$) ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.81$) ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น ($\bar{X} = 4.81$) ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.81$) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ ($\bar{X} = 4.81$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและจัดอยู่ในลำดับเดียวกัน ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ($\bar{X} = 4.76$)

ตาราง 10 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ด้านการมีจินตนาการ

ด้านการมีจินตนาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการ คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ใหม่อยู่เสมอ	4.32	0.53	มาก	4.81	0.46	มากที่สุด
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความสามารถในการคิดหา คำตอบได้หลายแง่มุมและ หลายวิธี	4.35	0.56	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์ งานและพัฒนางานไปใน รูปแบบใหม่	4.27	0.60	มาก	4.44	0.60	มากที่สุด
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี วิจรรณญาณในการตัดสินใจ ในทุก ๆ เรื่อง	4.44	0.51	มาก	4.54	0.54	มากที่สุด
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะ หน้าได้อย่างสร้างสรรค์	4.53	0.53	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี อารมณ์ดี หน้าตายิ้มแย้ม แจ่มใส มีความผ่อนคลายใน การทำงาน	4.52	0.51	มาก	4.61	0.53	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านการมีจินตนาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้าง ความศรัทธาให้ผู้ร่วมงานยอมรับ และร่วมมือในการทำงาน	4.34	0.51	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี กระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก	4.38	0.49	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้าง แรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์ งานใหม่	4.37	0.53	มาก	4.80	0.45	มากที่สุด
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้าง บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน หน่วยงาน	4.27	0.52	มาก	4.80	0.47	มากที่สุด
รวม	4.37	0.22	มาก	4.67	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีจินตนาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีบางข้ออยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.53$) และผู้อำนวยการโรงเรียนมีอารมณ์ดี หน้าตา ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความผ่อนคลายในการทำงาน ($\bar{X} = 4.53$) และอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิจรรณญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง ($\bar{X} = 4.44$) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก ($\bar{X} = 4.38$) และผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่

($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ ($\bar{X} = 4.27$) และผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.27$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีจินตนาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความศรัทธาให้ผู้ร่วมงานยอมรับและร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 4.83$) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก ($\bar{X} = 4.83$) และผู้อำนวยการโรงเรียนมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.81$) ตามลำดับ ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ ($\bar{X} = 4.44$)

ตาราง 11 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล	4.41	0.51	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ	4.35	0.49	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านการมีความ คิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
3. ผู้อำนวยการโรงเรียน ปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หาก มีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับความเป็นจริง	4.41	0.53	มาก	4.75	0.48	มากที่สุด
4. ผู้อำนวยการโรงเรียน ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการ ค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้น การทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่	4.31	0.46	มาก	4.71	0.50	มากที่สุด
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็ว และรอบคอบ	4.28	0.47	มาก	4.74	0.49	มากที่สุด
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ	4.37	0.55	มาก	4.74	0.49	มากที่สุด
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความคล่องแคล่วในการ ทำงานด้วยความ กระฉับกระเฉงรวดเร็ว	4.35	0.48	มาก	4.71	0.50	มากที่สุด
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้ นวัตกรรมทาง การศึกษามา พัฒนาสถานศึกษาให้มีการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ สร้างสรรค์	4.33	0.50	มาก	4.69	0.51	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้า คิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติด ความคิดเดิม ๆ	4.40	0.55	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด
10. ผู้อำนวยการโรงเรียน สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและ เหมาะสมในสถานการณ์ที่ ซับซ้อน	4.33	0.47	มาก	4.72	0.50	มากที่สุด
รวม	4.35	0.22	มาก	4.72	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.41$) ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.41$) ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดความคิดเดิม ๆ และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.37$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและรอบคอบ ($\bar{X} = 4.28$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้

ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.75$) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและรอบคอบ ($\bar{X} = 4.74$) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.74$) และผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดความคิดเดิม ๆ ($\bar{X} = 4.73$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.69$)

ตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูด้านการดำเนินงานปัจเจกบุคคล

ด้านการดำเนินงาน ปัจเจกบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้อำนวยการโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน สถานศึกษาไม่มีการแบ่งแยก	4.38	0.53	มาก	4.84	0.43	มากที่สุด
2. ผู้อำนวยการโรงเรียน มอบหมายงานให้ผู้อื่น โดย คำนึงถึงความเหมาะสมกับ ความรู้และศักยภาพของ แต่ละบุคคล	4.40	0.52	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนรับ ฟังเรื่องราวและความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริงแต่ละบุคคล	4.37	0.50	มาก	4.84	0.43	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการดำเนินงาน ปัจเจกบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้อำนวยการโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ พิเศษให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การ งานและเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	4.34	0.49	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด
5. ผู้อำนวยการโรงเรียน สร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากร พัฒนาตนเองตามความถนัด และความสนใจด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย	4.42	0.51	มาก	4.84	0.43	มากที่สุด
6. ผู้อำนวยการโรงเรียน ปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วย ความเสมอภาค	4.37	0.50	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
7. ผู้อำนวยการโรงเรียน อบรมสอนงานที่เน้นการ พัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล	4.45	0.51	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
8. ผู้อำนวยการโรงเรียน มีการพัฒนาช่วยเหลือ สนับสนุนครูสู่การเป็นครู มืออาชีพ	4.42	0.53	มาก	4.65	0.53	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการดำเนินงาน ปัจเจกบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
9. ผู้อำนวยการโรงเรียน ติดตามผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแต่ละบุคคล อย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.49	มาก	4.59	0.54	มากที่สุด
10. ผู้อำนวยการโรงเรียน สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน	4.43	0.50	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด
รวม	4.39	0.24	มาก	4.77	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการดำเนินงานปัจเจกบุคคล โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.45$) ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$) ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.42$) และผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้สอนเป็นครูมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.42$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.34$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการดำเนินงาน
 ปัจเจกบุคคล โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้อำนวยการ
 โรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งแยก ($\bar{X} = 4.84$) ผู้อำนวยการ
 โรงเรียนรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ
 และตั้งใจจริงแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.84$) ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากร
 พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.84$)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.84$) กับ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.84$)
 ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายงานให้ผู้อื่น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และ
 ศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.83$) กับผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้
 ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อน
 ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.83$) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันและอยู่ในลำดับเดียวกันและ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.65$)
 ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนติดตามผลการปฏิบัติงานของ
 บุคลากรแต่ละบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้อำนวยการโรงเรียน ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.43	0.53	มาก	4.70	0.52	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปล ความหมาย
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.46	0.49	มาก	4.62	0.53	มากที่สุด
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในที่มงาน และสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับที่มงาน	4.21	0.46	มาก	4.57	0.55	มากที่สุด
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาที่มงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	4.35	0.48	มาก	4.59	0.54	มากที่สุด
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.32	0.49	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความร่วมมือ และให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม	4.28	0.48	มาก	4.64	0.53	มากที่สุด
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ที่มงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.28	0.53	มาก	4.81	0.46	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของทีมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน	4.39	0.51	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงานในการปฏิบัติงาน	4.38	0.49	มาก	4.57	0.54	มากที่สุด
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะและความสามารถในการประสานติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	4.50	0.51	มาก	4.66	0.52	มากที่สุด
รวม	4.36	0.23	มาก	4.66	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะและความสามารถในการประสานติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา ($\bar{X} = 4.50$) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.46$) และผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน ($\bar{X} = 4.21$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดำเนินการทำงานเป็นทีม
โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
ระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมี
การกำหนดหน้าที่การทำงานของทีมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.84$) ผู้อำนวยการ
โรงเรียนสนับสนุนให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.81$) และ
ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.70$) ในส่วนข้อที่
อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่น
ให้กับทีมงาน ($\bar{X} = 4.57$) และผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงาน
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนก
ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่
ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง คือผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที่ (t - test) ชนิด
Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่
พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนโดยใช้ขนาดโรงเรียน และ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการ
ทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็น
รายคู่ตามความเหมาะสม

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 14 - 15

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	สภาพปัจจุบัน				t	Sig.
	ผู้อำนวยการ โรงเรียน		ครู			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.24	.17	3.98	.22	-.08	.93
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.35	.17	4.14	.24	.27	.78
3. ด้านการมีจินตนาการ	4.34	.16	4.20	.24	-1.42	.15
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.34	.16	4.15	.24	-.29	.77
5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.38	.18	4.21	.26	-.53	.59
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	.16	4.18	.25	.00	.99
รวม	4.33	.09	4.14	.18	-.46	.64

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	สภาพที่พึงประสงค์				t	Sig.
	ผู้อำนวยการโรงเรียน		ครู			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.47	.30	4.55	.30	2.22*	.02
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.62	.30	4.82	.28	5.08**	.00
3. ด้านการมีจินตนาการ	4.54	.27	4.71	.24	5.20**	.00
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.61	.27	4.68	.30	1.87	.06
5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.59	.28	4.80	.25	5.72**	.00
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.51	.22	4.64	.25	4.35**	.00
รวม	4.56	.22	4.70	.22	4.91**	.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึง
ปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมี
ความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาด
โรงเรียน ดังตาราง 16 - 17

ตาราง 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	6.19**	.002
	ภายในกลุ่ม	13.93	314	0.04		
	รวม	14.47	316			
2. ด้านการมีความ ยึดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.55	2	0.27	5.33**	.005
	ภายในกลุ่ม	16.40	314	0.05		
	รวม	16.96	316			
3. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	2.24	.107
	ภายในกลุ่ม	15.63	314	0.05		
	รวม	15.86	316			
4. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.74	2	0.37	7.55**	.001
	ภายในกลุ่ม	15.42	314	0.04		
	รวม	16.16	316			
5. ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.09	1.64	.194
	ภายในกลุ่ม	18.51	314	0.05		
	รวม	18.71	316			
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.73	.483
	ภายในกลุ่ม	17.61	314	0.05		
	รวม	17.69	316			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.13	4.95**	.008
	ภายในกลุ่ม	8.74	314	0.02		
	รวม	9.017	316			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงาน เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) ดังตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์		\bar{X}	4.28	4.20	4.28
	เล็ก	4.28	-	-.08**	.00
	กลาง	4.20		-	-.08**
	ใหญ่	4.28			-
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น		\bar{X}	4.38	4.32	4.25
	เล็ก	4.38	-	-.06*	-.13**
	กลาง	4.32		-	-.07*
	ใหญ่	4.25			-
3. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์		\bar{X}	4.40	4.33	4.24
	เล็ก	4.40	-	-.07*	-.16**
	กลาง	4.33		-	-.08*
	ใหญ่	4.24			-

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
รวม		\bar{X}	4.36	4.28	4.26
	เล็ก	4.36	-	-.07*	-.09**
	กลาง	4.28		-	-.02
	ใหญ่	4.26			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดเล็กและผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และส่วนผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า

ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลางและ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.67	2	2.83	37.14**	0.00
	ภายในกลุ่ม	23.96	314	0.07		
	รวม	29.63	316			
2. ด้านการมีความ ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	3.14	2	1.57	19.40**	0.00
	ภายในกลุ่ม	25.47	314	0.08		
	รวม	28.62	316			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2.01	2	1.00	15.52**	0.00
	ภายในกลุ่ม	20.31	314	0.06		
	รวม	22.32	316			
4. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.39	2	0.69	8.14**	0.00
	ภายในกลุ่ม	26.87	314	0.08		
	รวม	28.26	316			
5. ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.29	2	1.64	24.72**	0.00
	ภายในกลุ่ม	20.93	314	0.06		
	รวม	24.23	316			

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2	0.47	7.48**	0.00
	ภายในกลุ่ม	19.76	314	0.06		
	รวม	20.71	316			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.43	2	1.21	26.21**	0.00
	ภายในกลุ่ม	14.55	314	0.04		
	รวม	16.98	316			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ในด้านโดยใช้วิธีของ Scheffe (Scheffe Method) ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์		\bar{X}	4.37	4.65	4.61
	เล็ก	4.37	-	.27**	.23**
	กลาง	4.65		-	-.04
	ใหญ่	4.61			-

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น		\bar{X}	4.65	4.84	4.89
	เล็ก	4.65	-	.19*	.24**
	กลาง	4.84		-	.04
	ใหญ่	4.89			-
3. ด้านการมีจินตนาการ		\bar{X}	4.57	4.73	4.73
	เล็ก	4.57	-	.16*	.15*
	กลาง	4.73		-	.00
	ใหญ่	4.73			-
4. ด้านการมีความ คิดสร้างสรรค์		\bar{X}	4.59	4.73	4.60
	เล็ก	4.59	-	.13*	.00
	กลาง	4.73		-	-.12*
	ใหญ่	4.60			-
5. ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล		\bar{X}	4.63	4.83	4.85
	เล็ก	4.62	-	.20**	.22**
	กลาง	4.83		-	.02
	ใหญ่	4.85			-
6. ด้านการทำงานเป็นทีม		\bar{X}	4.54	4.66	4.60
	เล็ก	4.54	-	.11*	.06
	กลาง	4.66		-	-.05
	ใหญ่	4.60			-
รวม		\bar{X}	4.56	4.74	4.71
	เล็ก	4.56	-	.18*	.15*
	กลาง	4.74		-	-.02
	ใหญ่	4.71			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาด
 โรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง และ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้อำนวยการ
 โรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน
 ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูใน
 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมี
 วิสัยทัศน์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาด
 กลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่า
 ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครู
 ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านการมีความยืดหยุ่น พบว่า
 ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้อำนวยการ
 โรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน
 ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้อำนวยการ
 โรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลางกับผู้อำนวยการโรงเรียนและครูใน
 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีจินตนาการ พบว่า
 ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูใน
 โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาด
 เล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียน
 ขนาดกลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็น
 ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูใน
 โรงเรียนขนาดเล็ก และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็น
 มากกว่าผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้อำนวยการ
 โรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และส่วนใน

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนสถานศึกษาและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 20 – 21

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.12	0.88
	ภายในกลุ่ม	14.46	314	0.04		
	รวม	14.47	316			
2. ด้านการมีความ ยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.82	0.43
	ภายในกลุ่ม	16.87	314	0.05		
	รวม	16.96	316			
3. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.23	0.79
	ภายในกลุ่ม	15.83	314	0.05		
	รวม	15.86	316			
4. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.83	0.43
	ภายในกลุ่ม	16.08	314	0.05		
	รวม	16.16	316			
5. ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.01	0.25	0.77
	ภายในกลุ่ม	18.68	314	0.05		
	รวม	18.71	316			

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.43	0.65
	ภายในกลุ่ม	17.64	314	0.05		
	รวม	17.69	316			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.00	2	0.00	0.10	0.90
	ภายในกลุ่ม	9.01	314	0.02		
	รวม	9.01	316			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.09	0.91
	ภายในกลุ่ม	29.62	314	0.09		
	รวม	29.63	316			
2. ด้านการมีความ ยึดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.029	2	0.01	0.15	0.85
	ภายในกลุ่ม	28.59	314	0.09		
	รวม	28.62	316			
3. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.06	2	0.03	0.48	0.61
	ภายในกลุ่ม	22.26	314	0.07		
	รวม	22.32	316			

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	2.95	0.06
	ภายในกลุ่ม	27.74	314	0.08		
	รวม	28.26	316			
5. ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.012	2	0.00	0.07	0.92
	ภายในกลุ่ม	24.22	314	0.07		
	รวม	24.23	316			
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.84	0.43
	ภายในกลุ่ม	20.60	314	0.06		
	รวม	20.71	316			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.24	0.78
	ภายในกลุ่ม	16.96	314	0.05		
	รวม	16.98	316			

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลของการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน ผลการวิจัยได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 22 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.59	4.24	0.083	4
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.80	4.34	0.108	1
3. ด้านการมีจินตนาการ	4.68	4.38	0.068	6
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.72	4.35	0.085	3
5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.77	4.39	0.087	2
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.66	4.36	0.069	5
รวม	4.72	4.36	0.083	

จากตาราง 22 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในภาพรวมทุกด้าน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.083) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น (PNI_{modified} = 0.108) 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (PNI_{modified} = 0.087) 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.085) 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.083) 5) ด้านการมีจินตนาการ (PNI_{modified} = 0.087) และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม (PNI_{modified} = 0.069) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในภาพรวมทุกด้าน โดยเมื่อพิจารณารายด้าน จึงสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ลำดับที่ 2 คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ลำดับที่ 3 คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ลำดับที่ 4 คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 5 คือ ด้านการมีจินตนาการ ส่วนลำดับที่ 6 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

ตาราง 23 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น
(PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความสามารถในการสร้างภาพใน อนาคต เพื่อกำหนดทิศทางหรือ แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.54	4.24	0.071	6
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร สู่ความเป็นเลิศ	4.36	4.15	0.051	9
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถ มองเป้าหมาย ที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน อนาคตของสถานศึกษา	4.54	4.29	0.058	8
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่ เปลี่ยนแปลงขององค์กรและ สภาพแวดล้อม	4.47	4.21	0.062	7
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนมองการณ์ ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.55	4.30	0.058	8
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนเห็น ความสำคัญในการปฏิบัติตาม นโยบายของสถานศึกษา	4.56	4.21	0.083	5

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย	4.73	4.29	0.103	2
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนโน้มน้าวใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.72	4.10	0.151	1
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.76	4.35	0.094	3
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.69	4.30	0.091	4
รวม	4.59	4.24	0.083	

จากตาราง 23 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.083) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนโน้มน้าวใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.151) 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย (PNI_{modified} = 0.103) 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (PNI_{modified} = 0.094) 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (PNI_{modified} = 0.091) 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.083)

- 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างภาพในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.071$)
- 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม ($PNI_{\text{modified}} = 0.062$) 8) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถมองเป้าหมาย ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนมองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.058$)
- 9) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ ($PNI_{\text{modified}} = 0.05$) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด
- ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ลำดับที่ 2 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย ลำดับที่ 3 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ลำดับที่ 4 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ลำดับที่ 5 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา ลำดับที่ 6 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างภาพในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ลำดับที่ 7 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม ลำดับที่ 8 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถมองเป้าหมาย ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนมองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ส่วนลำดับที่ 9 มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ตาราง 24 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น
(PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการมีความยืดหยุ่น

ด้านการมีความยืดหยุ่น	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.81	4.41	0.091	9
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างเท่าเทียมกัน	4.81	4.31	0.116	3
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการ ปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา	4.86	4.39	0.107	5
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	4.82	4.30	0.121	1
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดรับ ความคิดใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่ เปลี่ยนไป	4.76	4.26	0.117	2
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.78	4.35	0.099	8
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาส และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของ บุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.78	4.34	0.101	7

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านการมีความยืดหยุ่น	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ	4.81	4.32	0.113	4
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.83	4.42	0.093	10
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.81	4.35	0.106	6
รวม	4.81	4.34	0.108	

จากตาราง 24 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.108) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้อื่น (PNI_{modified} = 0.121) 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (PNI_{modified} = 0.117) 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน (PNI_{modified} = 0.116) 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ (PNI_{modified} = 0.113) 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา (PNI_{modified} = 0.107) 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (PNI_{modified} = 0.106) 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง (PNI_{modified} = 0.101)

8) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (PNI_{modified} = 0.099) 9) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง (PNI_{modified} = 0.091) 10) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (PNI_{modified} = 0.093) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น ลำดับที่ 2 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดรับความคิดใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ลำดับที่ 3 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ลำดับที่ 4 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ลำดับที่ 5 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ลำดับที่ 6 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ลำดับที่ 7 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ลำดับที่ 8 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ลำดับที่ 9 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 10 มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

ตาราง 25 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น
(PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการมีจินตนาการ

ด้านการมีจินตนาการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ	4.82	4.32	0.116	2
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้ หลายแง่มุมและหลายวิธี	4.51	4.35	0.037	7
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความ เชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนา งานไปในรูปแบบใหม่	4.44	4.27	0.040	6
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี วิจรรณญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง	4.54	4.44	0.023	8
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ อย่างสร้างสรรค์	4.60	4.53	0.015	10
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอารมณ์ดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความอ่อน คลายในการทำงาน	4.61	4.52	0.020	9
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความ ศรัทธาให้ผู้ร่วมงานยอมรับและ ร่วมมือในการทำงาน	4.83	4.34	0.113	3
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนมี กระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก	4.83	4.38	0.103	4

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านการมีจินตนาการ	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่	4.80	4.37	0.098	5
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน	4.80	4.27	0.124	1
รวม	4.68	4.38	0.068	

จากตาราง 25 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในด้านการมีจินตนาการ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.068) โดยเมื่อพิจารณารายชื่อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน (PNI_{modified} = 0.124) 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ (PNI_{modified} = 0.116) 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความศรัทธาให้ผู้ร่วมงานยอมรับและร่วมมือในการทำงาน (PNI_{modified} = 0.113) 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก (PNI_{modified} = 0.103) 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่ (PNI_{modified} = 0.098) 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ (PNI_{modified} = 0.040) 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุมและหลายวิธี (PNI_{modified} = 0.037) 8) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง (PNI_{modified} = 0.023) 9) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอารมณ์ดี หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความผ่อนคลายในการทำงาน (PNI_{modified} = 0.020) 10) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.015) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 ด้านการมีจินตนาการ โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน
 หน่วยงาน ลำดับที่ 2 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่
 เสมอ ลำดับที่ 3 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความศรัทธาให้ผู้ร่วมงานยอมรับและ
 ร่วมมือในการทำงาน ลำดับที่ 4 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการตัดสินใจใน
 เชิงบวก ลำดับที่ 5 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่
 ลำดับที่ 6 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปใน
 รูปแบบใหม่ ลำดับที่ 7 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้
 หลายแง่มุมและหลายวิธี ลำดับที่ 8 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิจาร์ณญาณใน
 การตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง ลำดับที่ 9 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอารมณ์ดี หน้าที่ยิ้มแย้ม
 แจ่มใส มีความผ่อนคลายในการทำงาน ลำดับที่ 10 มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

ตาราง 26 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล	4.73	4.41	0.073	8
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ	4.72	4.35	0.085	4
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง	4.75	4.41	0.077	6
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่	4.71	4.31	0.093	2
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและรอบคอบ	4.74	4.28	0.107	1
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ	4.74	4.37	0.085	4
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว	4.71	4.35	0.083	5

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์	4.69	4.33	0.083	5
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดความคิดเดิม ๆ	4.73	4.40	0.075	7
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสมในสถานการณ์ที่ซับซ้อน	4.72	4.33	0.090	3
รวม	4.72	4.35	0.085	

จากตาราง 26 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.085) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความ ต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและรอบคอบ (PNI_{modified} = 0.107) 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ (PNI_{modified} = 0.093) 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสมในสถานการณ์ที่ซับซ้อน (PNI_{modified} = 0.090) 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ (PNI_{modified} = 0.085) 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว และ

ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ (PNI_{modified} = 0.083) 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง (PNI_{modified} = 0.077) 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าคิดนอกกรอบ โดยไม่ยึดติดความคิดเดิม ๆ (PNI_{modified} = 0.075) 8) ผู้อำนวยการโรงเรียนคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล (PNI_{modified} = 0.073) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและรอบคอบ ลำดับที่ 2 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ลำดับที่ 3 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสมในสถานการณ์ที่ซับซ้อน ลำดับที่ 4 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ ลำดับที่ 5 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว และผู้อำนวยการโรงเรียนใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์ ลำดับที่ 6 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง ลำดับที่ 7 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดความคิดเดิม ๆ ลำดับที่ 8 คือ ลำดับที่ 9 มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

ตาราง 27 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น
(PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล

ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาไม่มี การแบ่งแยก	4.84	4.38	0.105	3
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมาย งานให้ผู้อื่น โดยคำนึงถึงความ เหมาะสมกับความรู้และศักยภาพ ของแต่ละบุคคล	4.83	4.40	0.098	4
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟัง เรื่องราวและความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความ สนใจ และตั้งใจจริงแต่ละบุคคล	4.84	4.37	0.108	2
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มี ความสามารถพิเศษให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	4.83	4.34	0.113	1
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแหล่ง เรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตาม ความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย	4.84	4.42	0.095	5
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนกับ ผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค	4.84	4.37	0.108	2

ตาราง 27 (ต่อ)

ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล	4.84	4.45	0.088	6
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้สอนเป็นครูมืออาชีพ	4.65	4.42	0.052	7
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	4.59	4.37	0.050	8
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.64	4.43	0.047	9
รวม	4.77	4.39	0.087	

จากตาราง 27 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.087) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความ
ต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้
ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อน
ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม (PNI_{modified} = 0.113) 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟัง
เรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริงแต่
ละบุคคล และผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค (PNI_{modified}
= 0.108) 3) ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งแยก
(PNI_{modified} = 0.105) 4) ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายงานให้ผู้อื่น โดยคำนึงถึงความ
เหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล (PNI_{modified} = 0.098)

5) ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย (PNI_{modified} = 0.095) 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล (PNI_{modified} = 0.088) 7) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้การเป็นครูมืออาชีพ (PNI_{modified} = 0.052) 8) ผู้อำนวยการโรงเรียนติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลอย่างสม่ำเสมอ (PNI_{modified} = 0.050) 9) ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (PNI_{modified} = 0.047) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดำเนินการดำเนินถึงปัจเจกบุคคล โดยเมื่อพิจารณารายชื่อ จึงสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ลำดับที่ 2 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริงแต่ละบุคคล และผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค ลำดับที่ 3 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งแยก ลำดับที่ 4 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายงานให้ผู้อื่น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล ลำดับที่ 5 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ลำดับที่ 6 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล ลำดับที่ 7 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้การเป็นครูมืออาชีพ ลำดับที่ 8 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ลำดับที่ 9 มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตาราง 28 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.70	4.43	0.061	5
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.62	4.46	0.036	8
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน	4.57	4.21	0.086	3
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทีมงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	4.59	4.35	0.055	6
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงาน แบบมีส่วนร่วม	4.64	4.32	0.074	4
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความร่วมมือ และให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม	4.65	4.28	0.086	3
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.81	4.28	0.124	1
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของทีมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน	4.84	4.39	0.103	2

ตาราง 28 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ ผู้ร่วมงานมีการประสานงานในการ ปฏิบัติงาน	4.57	4.38	0.043	7
10. ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะและ ความสามารถในการประสาน ติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาใน แต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและ ทันต่อเวลา	4.66	4.50	0.036	8
รวม	4.66	4.36	0.069	

จากตาราง 28 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ในด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยรวมเท่ากับ
(PNI_{modified} = 0.069) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการ
จำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกัน
และกันในการทำงาน (PNI_{modified} = 0.124) 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่
การทำงานของทีมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน (PNI_{modified} = 0.103) 3) ผู้อำนวยการโรงเรียน
มีความเชื่อมั่นในทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน และผู้อำนวยการโรงเรียนให้
ความร่วมมือ และให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม (PNI_{modified} = 0.086)
4) ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงาน แบบมีส่วน
ร่วม (PNI_{modified} = 0.074) 5) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ (PNI_{modified} = 0.061) 6) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทีมงานให้ตรงกับ
ความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน (PNI_{modified} = 0.055)
7) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงานในการปฏิบัติงาน
(PNI_{modified} = 0.043) 8) ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม
และผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะและความสามารถในการประสาน

ติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา

(PNI_{modified} = 0.036) มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

ส่วนการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยเมื่อพิจารณารายชื่อ จึงสามารถเรียงลำดับ ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ลำดับที่ 2 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน ลำดับที่ 3 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความร่วมมือ และให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม และผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน ลำดับที่ 4 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงาน แบบมีส่วนร่วม ลำดับที่ 5 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลำดับที่ 6 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทีมงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ลำดับที่ 7 คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงานในการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 8 มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม และผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะและความสามารถในการประสานติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยการเรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับแล้วผู้วิจัยจะนำสามลำดับแรก ลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามที่โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ โดยมีผลงานในด้านการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา กับผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ประกอบด้วย

1. โรงเรียนสุนทรวิจิตร (บำรุงวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ชื่อผลงาน โรงเรียนที่มีกลไกการบริหารจัดการที่เป็นเลิศในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ชื่อผลงาน “การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและควมมีวินัยของผู้เรียน โดยใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management Model)”
3. โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ชื่อผลงาน หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย “ฮักแพง โมเดล” (HAKPHAENG MODEL)

แล้วนำข้อมูลมาสรุปเป็นความเรียงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนาม โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ดังตาราง 29

ตาราง 29 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.59	4.24	0.083	4
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.80	4.34	0.108	1
3. ด้านการมีจินตนาการ	4.68	4.38	0.068	6
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.72	4.35	0.085	3
5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.77	4.39	0.087	2
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.66	4.36	0.069	5
รวม	4.72	4.36	0.083	

ตาราง 29 ผลจากการแสดงความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เกี่ยวกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้พิจารณาผลการวิจัยการจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งพบว่า เห็นด้วยกับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นตามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนตามผลการวิจัยของผู้วิจัย และจากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ โดยในการศึกษาดูงานแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยได้ไป ศึกษาเอกสารสังเกตการณ์ และสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูทั้ง 3 โรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. โรงเรียนสุนทรวิจิตร(บำรุงวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1.1 การศึกษาเอกสาร พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการนำวิสัยทัศน์สถานศึกษาในการนำนวัตกรรมมาบริหารจัดการในการออกแบบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยการมองเห็นนักเรียนเป็นหลักสำคัญและมุ่งพัฒนาให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน จนได้รับการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ. 2565 – 2569) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่มีกลไกการบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อเข้ารับรางวัล IQA AWARD ประจำปีการศึกษา 2564 และทำให้นักเรียนได้รับโลรางวัลเด็กและเยาวชนดีเด่นระดับชาติ ประจำปี 2565 รวมทั้งยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามี Best Practice ในการจัดการเรียนการสอนทุกคน

1.2 การสังเกตการณ์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านการบริหารบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและในการจัดการเรียนการสอน โดยมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนได้พัฒนาตนเองและยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ความคิดสร้างสรรค์

สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีนโยบายส่งเสริมการความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งยังปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กรให้แก่ ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

1.3 การสัมภาษณ์ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

1.3.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องให้สถานศึกษาต้องมีกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน มีนโยบายและทุกนโยบายของสถานศึกษาต้องมีการวางแผนสำรองไว้ ส่วนในเรื่องกฎระเบียบของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาก็ต้องมีทุกคน ได้ปฏิบัติแต่ต้องมีความยืดหยุ่นในบางเรื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวขึ้นและผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความไว้วางใจครูเพราะครูมีวุฒิภาวะ ต้องรู้หน้าที่ของตัวเองอยู่แล้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องตระหนักถึงชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร ความจำเป็นของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่วนในเรื่องการจัดการเรียนการสอนต้องเน้นให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่โดยนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด แต่ในส่วนที่ไม่สามารถยืดหยุ่นได้ คือ ระเบียบด้านการเงิน ที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบการเงินอย่างเคร่งครัด ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์สังคม และยุคสมัยได้เป็นอย่างดี โดยสามารถนำพาสถานศึกษาและบุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเข้าใจบุคลากร โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ...”

(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

“...ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ในบางเรื่องได้เป็นอย่างดีเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ต่อไปอย่างมีคุณภาพ ...”

(ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับสถานศึกษา บุคลากร นักเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนยังเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่ของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องที่ทุกเรื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา ...”

(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

1.3.2 ด้านการดำเนินงานปัจเจกบุคคล ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องตระหนักถึงบุคลากรในองค์กร ในเรื่องฐานความคิด ความสามารถ ความรู้ของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงาน แล้ววางตัวบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่ถ้าไม่ตรงต้องมีการพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในด้านที่รับผิดชอบเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องอ่านคนออกบอกคนได้ใช้คนเป็น ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถเข้าใจถึงความสามารถพิเศษของบุคลากรและบริบทบุคลากรแต่ละคนจนสามารถมอบหมายงานให้บุคลากรได้ตรงความสามารถ และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล ...”

(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล โดยนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน ...”

(ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ ...”

(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

1.3.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องออกแบบการบริหารจัดการ

สถานศึกษามีความคิดนอกกรอบ หาวิธีที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำไปบริการ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และเป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความเต็มใจ ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำความคิด

สร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา พร้อมทั้งยังให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป ...”

(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเชิงบวกในการบริหารจัดการ

สถานศึกษา มองเห็นปัญหาและวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ มีความเป็นผู้นำเมื่อเจอปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ...”

(ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ หาก

มีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริงในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ ...”

(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 4 ตุลาคม 2565)

2. โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 การศึกษาเอกสาร พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนนำภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เรื่อง การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและความมีวินัยของผู้เรียน โดยใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management Model) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและความมีวินัยของผู้เรียน จนทำให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งในด้านสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน โดยใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา เช่น รางวัลสถานศึกษาดีเด่น ด้านการบรรยายธรรมนักเรียน ระดับจังหวัด ประจำปี พ.ศ. 2564, รางวัล ชนะเลิศ ประเภทลูกเสือสามัญการประกวดระเบียบแถวลูกเสือ เนตรนารี ระดับจังหวัด ประจำปี 2564, รางวัล ชนะเลิศ ประเภทลูกเสือสำรองการประกวดระเบียบแถวลูกเสือ เนตรนารี ระดับจังหวัด ประจำปี 2564, รางวัลชนะเลิศ ช่วงชั้นที่ 1 การประกวดบรรยายธรรม ระดับจังหวัด ประจำปี พ.ศ. 2564

2.2 การสังเกตการณ์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกการเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามคุณลักษณะในทุกองค์ประกอบอย่างชัดเจน มีการใช้ความภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่าย และงานกิจกรรมด้านอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ใฝ่เรียน และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงมีความกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่อย่างมีเหตุผล สามารถบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์จากความคิดสร้างสรรค์จนทำให้สถานศึกษาปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ มองการณ์ไกล สามารถคาดเดาอนาคตได้ไกลเคียงเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ สร้างความตระหนักให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ บทบาทของตนเองและปฏิบัติตามที่มอบหมายในทีม

2.3 การสัมภาษณ์ โดยได้ข้อสรุปดังนี้

2.3.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัว ในการปฏิบัติงาน และยังสามารถดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน และยังสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยการบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย และสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และหลากหลาย ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, วันที่ 6 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนได้เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากร บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และนำมาพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ...”

(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 5 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการคิดหาคำตอบอย่างอิสระ โดยเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ...”

(ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 5 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นคนใฝ่เรียน และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนากระบวนการคิดที่แปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน ...”

(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 5 ตุลาคม 2565)

2.3.2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดอย่างชัดเจน รวมทั้งผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมอบหมายงานให้ผู้อื่น ตามความรู้ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีการศึกษาหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากร ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, วันที่ 6 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความเชื่อถือบุคลากรทุกคนว่าความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ ...”

(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 5 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ...”

(ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 5 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุก ๆ คน ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง และการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ...”

(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 5 ตุลาคม 2565)

2.3.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามคุณลักษณะอย่างชัดเจน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานได้อย่างมืออาชีพ มีการสร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบในการทำงาน มีวิธีการทำงานหลากหลาย เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, วันที่ 6 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาสื่อและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนการสอน ...”

(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 5 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบในการปฏิบัติงานและในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อบรรลุเป้าหมาย...”

(ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 5 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน ...”

(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 5 ตุลาคม 2565)

3. โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 2

3.1 การศึกษาเอกสาร พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาสร้างเป็นนวัตกรรมสถานศึกษาคือ “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี 2565 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งผลงาน รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย “ฮักแพง โมเดล” (HAKPHAENG MODEL) และยังการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้จัดทำ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และนวัตกรรมทุกคนในสถานศึกษาจนมีผลงานและรางวัลเป็นผลงานเชิงประจักษ์ เช่น รางวัลระดับชาติ โครงการคุณธรรม เรื่อง “โรงเรียนราษฎร์สามัคคี ทำดีด้วยหัวใจ ภาวนาจิตตั้งมั่น สร้างศีลธรรมด้วยตนเอง”

จาก สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รางวัลระดับชาติ การประกวดคลิปวิดีโอ ในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Online), ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี ได้รับรางวัลระดับชาติ เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ในปีการศึกษา 2563 ด้านการบริหารสถานศึกษา ในหัวข้อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนราษฎร์สามัคคี โดยใช้ “ฮักแพง โมเดล” (HAKPHAENG MODEL) จากกระทรวงศึกษาธิการ, ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี ได้รับรางวัลระดับศึกษาศึกษาภาค 11 ระดับเหรียญทอง ด้านบริหารจัดการศึกษา การคัดเลือกผลงานและนวัตกรรมที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ระดับภาคโครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรม การศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาศึกษาภาค 11 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จากสำนักงานศึกษาศึกษาภาค 11 ซึ่งแสดงถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามคุณลักษณะทุกด้านอย่างชัดเจน

3.2 การสังเกตการณ์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน ที่จะทำให้องค์กรสถานศึกษา และที่สำคัญส่งผลต่อนักเรียน โดยตรง แต่ในด้านบุคลากรเน้นที่การมีความคิดสร้างสรรค์โดยส่งเสริมในทุก ๆ ด้านให้บุคลากรได้นำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้อย่างเต็มความสามารถ ให้บุคลากรมีความคิดหรือแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนเชิงบวกแล้วก็ให้มี Best Practice เป็นของตัวเอง โดย Best Practice แต่ละ Best Practice ที่ได้เป็นสิ่งที่บุคลากรได้ทำอยู่แล้ว ไม่ต้องไปคิดเพิ่มเติมอะไรเป็นสิ่งที่ครูได้สอนอยู่ในห้องเรียน แล้วก็เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียนซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรเป็นอย่างมากที่จะพัฒนาตนเอง ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอและยังสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับ ฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างเท่าเทียมกัน

3.3 การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ได้ข้อสรุปดังนี้

3.3.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องอาศัยและใช้เป็นอย่างมาก เพราะว่า ในการบริหารจัดการไม่มีอะไรที่ตรงร้อยเปอร์เซ็นต์ ฉะนั้นในส่วนการบริหารจัดการ สถานศึกษานั้นผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีความยืดหยุ่นอยู่เสมอ ผู้อำนวยการโรงเรียน

ไม่ได้ตรงเกินไปและต้องใช้หลักของทางสายกลาง เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและผลงานที่ได้ออกมาที่จะเน้นสิ่งที่น่าพึงพอใจการมีส่วนร่วมของบุคลากรและความพอใจด้วย ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาเท่าเทียมกัน มีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและส่งเสริมการนำความคิดสร้างสรรค์แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ...”

(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และยังหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ ...”

(ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถคิดยืดหยุ่น โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ หลักเกณฑ์ในบางเรื่อง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สะดวกและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ...”

(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

3.3.2 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถแยกความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคลากรในโรงเรียนได้ เข้าใจบุคลากรในแนวคิดหรือความแตกต่างในทุก ๆ คน แต่ที่ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีเป้าหมายว่าจะทำอย่างไรให้ทุกคนมีแนวคิดและเป้าหมายที่ตรงกัน โดยผู้อำนวยการโรงเรียนใช้หลักของประชาธิปไตยยอมรับเสียงส่วนมากแล้วก็ให้ความเคารพเสียงส่วนน้อยยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ บุคลากรในแต่ละบุคคล ทำให้สามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ...”

(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการอบรม การสอนงาน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล ในด้านที่รับผิดชอบและด้านการจัดการเรียนการสอนจนพัฒนาครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ ...”

(ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาโดยไม่มีการแบ่งแยก ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบุคลากรทุกส่วนร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ...”

(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

3.3.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ตัวอย่างการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาออกแบบนวัตกรรมของสถานศึกษา ส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาช่วยในการออกแบบนโยบายต่าง ๆ ในสถานศึกษาจนทำให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ และสถานศึกษาพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีคุณภาพทั้งบุคลากร และผู้เรียนสำคัญที่สุด ...”

(ผู้อำนวยการโรงเรียน, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาสื่อและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนการสอนโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย ...”

(ครูคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมมาบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบุคลากรและนักเรียน ...”

(ครูคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

“... ผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้นวัตกรรมมีการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และยังส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า ประดิษฐ์ คิดค้น กล้าคิด และกล้าทำสิ่งใหม่ ...”

(ครูคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 7 ตุลาคม 2565)

ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ การสอบถามพูดคุย การสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แล้วนำมาทำการสังเคราะห์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายละเอียดดังตาราง 30 – 35

ตาราง 30 ผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>โรงเรียนที่ 1 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการนำวิสัยทัศน์สถานศึกษา โดยการนำนวัตกรรมมาบริหารจัดการในการออกแบบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยการมองเห็นนักเรียนเป็นหลักสำคัญและมุ่งพัฒนาให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน จนได้รับการประกันคุณภาพภายนอก (พ.ศ. 2565 – 2569) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) การศึกษาปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนที่มีกลไกการบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อเข้ารับรางวัล IQA AWARD ประจำปีการศึกษา 2564 และทำให้นักเรียนได้รับโล่รางวัลเด็กและเยาวชนดีเด่นระดับชาติ ประจำปี 2565 รวมทั้งยังส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามี Best Practice ในการจัดการเรียนการสอนทุกคน</p> <p>โรงเรียนที่ 2 ผู้อำนวยการโรงเรียนได้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาสร้างเป็นนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เรื่อง การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและความมีวินัยของผู้เรียน โดยใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management Model) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและความมีวินัย</p>	<p>ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการนำวิสัยทัศน์สถานศึกษา โดยการนำนวัตกรรมมาบริหารจัดการในการออกแบบมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารสถานศึกษา โดยการมองเห็นนักเรียนเป็นหลักสำคัญและมุ่งพัฒนาให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างชัดเจน จนได้รับการยอมรับ และรับรางวัลต่าง ๆ เช่น โรงเรียนที่มีกลไกการบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อเข้ารับรางวัล IQA AWARD ประจำปีการศึกษา 2564, รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management Model) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและความมีวินัยของผู้เรียน และรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย “ฮักแพง โมเดล” (HAKPHAENG MODEL) เป็นต้น</p>

ตาราง 30 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>ของผู้เรียนจนได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งในด้านสถานศึกษา บุคลากรและผู้เรียน โดยใช้นวัตกรรมเข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษาเช่น รางวัลสถานศึกษาดีเด่น ด้านการบรรยายธรรมนักเรียนระดับจังหวัด ประจำปี พ.ศ. 2564, รางวัล ชนะเลิศ ประเภทลูกเสือสามัญการประกวดระเบียบแถวลูกเสือ เนตรนารี ระดับจังหวัด ประจำปี 2564, รางวัล ชนะเลิศ ประเภทลูกเสือสำรองการประกวดระเบียบแถวลูกเสือ เนตรนารี ระดับจังหวัด ประจำปี 2564, รางวัลชนะเลิศ ช่วงชั้นที่ 1 การประกวดบรรยายธรรม ระดับจังหวัด พ.ศ. 2564</p> <p>โรงเรียนที่ 3 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีนวัตกรรมสถานศึกษาคือ “หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม” ประจำปี 2565 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ชื่อผลงาน รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย “ฮักแพง โมเดล” (HAKPHAENG MODEL) และยังส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้จัดทำ การปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และนวัตกรรมทุกคนในสถานศึกษา จนมีผลงานและรางวัลเป็นผลงานเชิงประจักษ์ เช่น รางวัลระดับชาติ โครงการคุณธรรม เรื่อง “โรงเรียนราษฎร์สามัคคี ทำดีด้วยหัวใจ ภาวนาจิตตั้งมั่น สร้างศีลธรรมด้วยตนเอง” จาก สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รางวัลระดับชาติ การประกวดคลิปวิดีโอในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ (Online), ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี ได้รับรางวัลระดับชาติ เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่</p>	

ตาราง 30 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>ประสบความสำเร็จ ในปีการศึกษา 2563 ด้านการบริหารสถานศึกษา ในหัวข้อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนราษฎร์สามัคคี โดยใช้ “ฮักแพง โมเดล” (HAKPHAENG MODEL) กระทรวงศึกษาธิการ, ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี ได้รับรางวัลระดับศึกษาธิการภาค 11 ระดับเหรียญทอง ด้านบริหารจัดการศึกษา การคัดเลือกผลงานและนวัตกรรมที่มีผลการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ระดับภาคโครงการ Innovation For Thai Education (IFTE) นวัตกรรมการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จาก สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ซึ่งแสดงถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามคุณลักษณะทุกด้านอย่างชัดเจน</p>	

จากตาราง 30 ผลการสังเคราะห์การศึกษาเอกสาร ทั้ง 3 โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการนำวิสัยทัศน์สถานศึกษา โดยการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมทางการศึกษามาบริหารจัดการในการออกแบบ มีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารสถานศึกษา โดยมองถึงนักเรียนเป็นหลักสำคัญและยังมีการมุ่งพัฒนาให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน การนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาอย่างชัดเจน จนได้รับการยอมรับ และได้รับรางวัลต่าง ๆ เช่น โรงเรียนที่มีกลไกการบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อเข้ารับรางวัล IQA AWARD ประจำปีการศึกษา 2564, รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (The Participative Management Model) เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและควมมีวินัยของผู้เรียน และรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วย “ฮักแพง โมเดล” (HAKPHAENG MODEL)

ตาราง 31 ผลที่ได้จากการสังเกตการณ์ดำเนินงานของโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>โรงเรียนที่ 1 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ในด้านการบริหารบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานและในการจัดการเรียนการสอน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนได้พัฒนาตนเองและยังเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ความคิดสร้างสรรค์สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทำงานเป็นทีม มีนโยบายส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ อยู่ตลอดเวลา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งยังปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กรให้แก่ ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>โรงเรียนที่ 2 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกการเป็นผู้นำด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามคุณลักษณะในทุกองค์ประกอบอย่างชัดเจน มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการงาน 4 ฝ่ายและงานกิจกรรมด้านอื่น ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ใฝ่เรียน และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลงมีความกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่อย่างมีเหตุผล สามารถบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานที่</p>	<p>1. ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในการทำงานที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งยังปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีความกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่อย่างมีเหตุผล สามารถบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์จากการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กรให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>2. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านการบริหารบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและในการจัดการเรียนการสอน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง</p>

ตาราง 31 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และ ประสบการณ์จากความคิดสร้างสรรค์ จนทำให้ สถานศึกษาปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ มองการณ์ไกล สามารถคาดเดาอนาคตได้ไกลเคียงเพื่อเป็นข้อมูลในการ ตัดสินใจ สร้างความตระหนักให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ บทบาทของตนเองและปฏิบัติตามที่มอบหมายในทีม</p> <p>โรงเรียนที่ 3 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการส่งเสริมนวัตกรรม ทางการศึกษาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการ จัดการเรียนการสอน ที่จะทำให้ง่ส่งผลการ สถานศึกษา และที่สำคัญส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง แต่ในด้านบุคลากรเน้นที่การมีความคิดสร้างสรรค์ โดยส่งเสริมในทุก ๆ ด้านให้บุคลากรได้นำความคิด สร้างสรรค์ออกมาใช้อย่างเต็มความสามารถ ให้ บุคลากรมีความคิดหรือแนวคิดในการจัดการเรียน การสอนเชิงบวกแล้วก็มี Best Practice เป็นของ ตัวเอง โดย Best Practice แต่ละ Best Practice ที่ได้ เป็นสิ่งที่บุคลากรได้ทำอยู่แล้ว ไม่ต้องไปคิดเพิ่มเติม อะไรเป็นสิ่งที่ครูได้สอนอยู่ในห้องเรียน แล้วก็ เกิดผลลัพธ์กับผู้เรียนซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อ บุคลากรเป็นอย่างมากที่จะพัฒนาตนเอง</p> <p>ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาตนเองให้ทันต่อ เทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอและยังสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน</p>	<p>ระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาค อย่างเท่าเทียมกัน ผู้อำนวยการ โรงเรียนได้พัฒนาตนเองและยังเป็น แบบอย่างที่ดีในการใช้ความคิด สร้างสรรค์สร้างบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในด้านการส่งเสริมให้ บุคลากรมีนวัตกรรมทางการศึกษา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการ จัดการเรียนการสอน ที่จะทำให้ง่ส่งผลต่อสถานศึกษา และที่สำคัญ ส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง มีนโยบาย ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์อยู่ ตลอดเวลา สนับสนุนและส่งเสริมให้ บุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มา ใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน แต่ในด้านบุคลากรเน้นที่การมี ความคิดสร้างสรรค์โดยส่งเสริมใน ทุก ๆ ด้านให้บุคลากรได้นำความคิด สร้างสรรค์ออกมาใช้อย่างเต็ม ความสามารถ ให้บุคลากรมีความคิด หรือแนวคิดในการจัดการเรียนการ สอนเชิงบวก</p>

ตาราง 31 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับ ฟัง ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็ม ใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน อย่างเท่าเทียมกัน	

จากตาราง 31 ผลการสังเคราะห์ การสังเกตการดำเนินงานของโรงเรียนที่มี
ความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการ
บริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า 1) ด้านการมีความ
ยืดหยุ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับในการทำงานที่
เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งยังปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีความกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่อย่าง
มีเหตุผล สามารถบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจาก
ความรู้ และประสบการณ์จากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีการกระจายอำนาจการ
บริหารงานในองค์การให้แก่ ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อ
นำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลผู้อำนวยการ
โรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการ
สถานศึกษาในด้านการบริหารบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและใน
การจัดการเรียนการสอน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่าง
บุคคลด้วยความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนได้พัฒนาตนเองและยัง
เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ความคิดสร้างสรรค์สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และ
3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ผู้อำนวยการโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมี
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีนวัตกรรมทางการศึกษาทั้งในด้
านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน ที่จะทำให้องค์การสถานศึกษา และที่
สำคัญส่งผลต่อนักเรียนโดยตรง มีนโยบายส่งเสริมการความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา
สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร คิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการพัฒนาการ
ปฏิบัติงาน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน แต่ในด้านบุคลากรเน้นที่การมีความคิด
สร้างสรรค์โดยส่งเสริมในทุก ๆ ด้านให้บุคลากรได้นำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้อย่าง
เต็มความสามารถ ให้บุคลากรมีความคิดหรือแนวคิดในการจัดการเรียนการสอนเชิงบวก

ตาราง 32 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความยืดหยุ่น ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้านการมีความยืดหยุ่น

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ด้านการมีความยืดหยุ่น</p> <p>1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องให้สถานศึกษาต้องมีกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน มีนโยบายและทุกนโยบายของสถานศึกษาต้องมีการวางแผนสำรองไว้ ส่วนในเรื่องกฎระเบียบของการปฏิบัติงานในสถานศึกษาก็ต้องมีทุกคน ได้ปฏิบัติแต่ต้องมีความยืดหยุ่นในบางเรื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวขึ้นและผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความไว้วางใจครูเพราะครูมีวุฒิภาวะ ต้องรู้หน้าที่ของตัวเองอยู่แล้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องตระหนักถึงชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากร ความจำเป็นของบุคลากรที่แตกต่างกัน ส่วนในเรื่องการจัดการเรียนการสอนต้องเน้นให้ครูทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่โดยนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด แต่ในส่วนที่ไม่สามารถยืดหยุ่นได้ คือ ระเบียบด้านการเงินที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบการเงินอย่างเคร่งครัด</p> <p>1.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์สังคม และยุคสมัยได้เป็นอย่างดี โดยสามารถนำพาสถานศึกษาและบุคลากรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเข้าใจบุคลากร โดยใช้วิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย</p>	<p>ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์สังคม และยุคสมัยปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และยังหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ในบางเรื่องได้เป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ต่อไปอย่างมีคุณภาพ</p>

ตาราง 32 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>1.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ในบางเรื่องได้เป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ต่อไปอย่างมีคุณภาพ</p> <p>1.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสนับสนุนบุคลากรให้มีการความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่เหมาะสมกับสถานศึกษา บุคลากร นักเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนยังเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่ของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องที่ทุกเรื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา</p> <p>1.5 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัว ในการปฏิบัติงาน แล้วยังสามารถดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน และยังมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยการบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย และผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ และหลากหลาย</p> <p>1.6 ผู้อำนวยการโรงเรียนได้เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากร บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และนำมาพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ</p>	

ตาราง 32 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>1.7 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการคิดหาคำตอบอย่างอิสระ โดยเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยเป็นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ</p> <p>1.8 ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นคนใฝ่เรียนและยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรพัฒนาระบบความคิดที่แปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน</p> <p>1.9 ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องอาศัยและใช้เป็นอย่างมาก เพราะว่าการบริหารจัดการไม่มีอะไรที่ตรงร้อยเปอร์เซ็นต์ ฉะนั้นในส่วนของการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีความยืดหยุ่นอยู่เสมอ ผู้อำนวยการโรงเรียนไม่ได้ตรงเกินไปและต้องใช้หลักของทางสายกลาง เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและผลงานที่ได้ออกมาที่จะเน้นสิ่งที่น่าพึงพอใจการมีส่วนร่วมของบุคลากรและความพอใจด้วย</p> <p>1.10 ผู้อำนวยการโรงเรียนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาเท่าเทียมกัน มีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและส่งเสริมการนำความคิดสร้างสรรค์แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ</p>	

ตาราง 32 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>1.11 ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และยังหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ</p> <p>1.12 ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถคิดยืดหยุ่น โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ หลักเกณฑ์ในบางเรื่อง เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้สะดวกและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ</p>	

จากตาราง 32 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความยืดหยุ่น ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบความสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่าผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์สังคม และยุคสมัย ปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และยังหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ในบางเรื่องได้เป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ต่อไปอย่างมีคุณภาพ

ตาราง 33 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล ทั้ง 3 โรงเรียนในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>2. ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล</p> <p>2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องตระหนักถึงบุคลากรในองค์กร ในเรื่องฐานความคิด ความสามารถ ความรู้ของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงาน แล้ววางตัวบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่ถ้าไม่ตรงต้องมีการพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในด้านที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องอ่านคน ออกบอกคนได้ใช้คนเป็น</p> <p>2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถเข้าใจถึงความสามารถพิเศษของบุคลากรและบริบทบุคลากรแต่ละคนจนสามารถมอบหมายงานให้บุคลากรได้ตรงความสามารถ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล</p> <p>2.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล โดยนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน</p>	<p>ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องสามารถเข้าใจถึง ความรู้ ความสามารถ ความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคน แล้ววางตัวบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมสนับสนุน อบรม สอนงาน ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ โดยสามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้อ ความสามารถ และศักยภาพของของแต่ละบุคคลได้ให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุก ๆ คนและมีการรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล โดยนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>2.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ</p> <p>2.5 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดอย่างชัดเจน รวมทั้งผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมอบหมายงานให้ผู้อื่น ตามความรู้ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคล ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีการศึกษาหาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการบุคลากร</p> <p>2.6 ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความเชื่อถือบุคลากรทุกคนว่าความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบให้บรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>2.7 ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่</p> <p>2.8 ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุก ๆ คน ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง และการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร</p> <p>2.9 ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถแยกความรู้ความสามารถของแต่ละบุคลากรในโรงเรียนได้ เข้าใจบุคลากรในแนวคิดหรือความแตกต่างในทุก ๆ คน</p>	

ตาราง 33 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>แต่ว่าผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีเป้าหมายว่าจะทำอย่างไรให้ทุกคนมีแนวคิดและเป้าหมายที่ตรงกัน โดยผู้อำนวยการโรงเรียนให้หลักของประชาธิปไตย ยอมรับเสียงส่วนมากแล้วก็ให้ความเคารพเสียงส่วนน้อยยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน</p> <p>2.10 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ บุคลากรในแต่ละคน ทำให้สามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของของแต่ละบุคคลได้ ทำให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>2.11 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการอบรม การสอนงาน โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล ในด้านที่รับผิดชอบและด้านการจัดการเรียนการสอน พัฒนาครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ</p> <p>2.12 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งแยก ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบุคลากรทุกส่วนร่วมกันปฏิบัติงานอย่างเต็มที่</p>	

จากตาราง 33 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีสามารถเข้าใจรู้ถึง ความรู้ ความสามารถ ความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคน แล้ววางตัวบุคคลให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ มีการส่งเสริมสนับสนุน อบรม สอนงาน ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน

อย่างเต็มที่ โดยสามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคลได้ให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุก ๆ คนและมีการรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล โดยนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ตาราง 34 ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์</p> <p>3.1 ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องออกแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความคิดนอกกรอบ หาวิธีที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และเป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความเต็มใจ</p> <p>3.2 ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา พร้อมทั้งยังให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักความคิดสร้างสรรค์ให้บุคลากรได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป</p> <p>3.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเชิงบวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา มองเห็นปัญหาและวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ มีความเป็นผู้นำเมื่อเจอปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์</p>	<p>ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความเต็มใจ และแบบอย่างที่ดีในการนำความคิดสร้างสรรค์ มาสร้างนวัตกรรมทางการศึกษามีการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวก นำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบในการปฏิบัติงาน ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่</p>

ตาราง 34 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>3.4 ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริงในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>3.5 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามคุณลักษณะอย่างชัดเจน สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานได้อย่างมืออาชีพ มีการสร้างแรงจูงใจ เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ความคิดสร้างอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ส่งเสริมและสร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบในการทำงาน มีวิธีการทำงานหลากหลาย เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3.6 ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาสื่อและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนการสอน</p> <p>3.7 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบในการปฏิบัติงานและในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อบรรลุเป้าหมาย</p> <p>3.8 ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน โดยมีการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริงในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ตาราง 34 (ต่อ)

การศึกษาโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)	ผลการสังเคราะห์
<p>3.9 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาออกแบบนวัตกรรมของสถานศึกษา ส่งเสริมการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยนวัตกรรม และได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์มาช่วยในการออกแบบนโยบายต่าง ๆ ในสถานศึกษาจนทำให้สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ และสถานศึกษาพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างมีคุณภาพทั้งบุคลากร และผู้เรียนสำคัญที่สุด</p> <p>3.10 ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาสื่อและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำสื่อการเรียนการสอนโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย</p> <p>3.11 ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการนำนวัตกรรมมาบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อบุคลากรและนักเรียน</p> <p>3.12 ผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้นวัตกรรมมีการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ แล้วยังส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า ประดิษฐ์ คิดค้น กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่</p>	

จากตาราง 34 ผลการสังเคราะห์ การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำใ้บริการ

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความเต็มใจ และแบบอย่างที่ดีในการนำความคิดสร้างสรรค์มาสร้างนวัตกรรมทางการศึกษามีการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวกนำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบในการปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน โดยมีการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริงในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนามโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์ จึงสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์สังคม และยุคสมัย ปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และยังหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ในบางเรื่องได้เป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรมีสามารถเข้าใจรู้ถึง ความรู้ ความสามารถ ความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคน แล้ววางตัวบุคคลให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมสนับสนุน อบรม สอนงาน ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ โดยสามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และ

ศักยภาพของของแต่ละบุคคลได้ให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุก ๆ คนและมีการรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล โดยนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน และการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำให้บริการ ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความเต็มใจ และแบบอย่างที่ดีในการนำความคิดสร้างสรรค์ มาสร้างนวัตกรรมทางการศึกษามีการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวก นำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบในการปฏิบัติงาน ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน โดยมีการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริงในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู
4. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู อยู่ในระดับมาก
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู มีลำดับแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,832 คน จำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 181 คน และครู จำนวน 1,651 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน สถิรพร เซาว์นชัย, 2561, หน้า 62) และได้มาโดยการสุ่ม

แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยยึดตามขนาดโรงเรียน จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน โดยได้จำแนกเป็นกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน 79 คน และครู 238 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการมีจินตนาการ 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยจะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น แบบสอบถามสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43 – .88 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 ในส่วนแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .45 – .79 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 317 ฉบับ ได้กลับคืนมาจำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละร้อย แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน

4.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

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

4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของ การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) โดยใช้สูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D)/D$$

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลของการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนจาก 6 ด้าน พบว่าในด้านใดมีความต้องการจำเป็นอยู่ 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงได้นำด้านดังกล่าวมาศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 3 โรงเรียน

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

2.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

2.2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และโดยรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดกลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

2.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม มีดัชนีความต้องการจำเป็นที่ต่ำสุด

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของ

ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นดังกล่าวลงพื้นที่ศึกษาดูงานเก็บข้อมูลภาคสนาม โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ในการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา จนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งโรงเรียนที่เข้าไปเก็บข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วย ดังนี้ 1) โรงเรียนสุนทรวิจิตร(บำรุงวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 2) โรงเรียนบ้านนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และ 3) โรงเรียนราษฎร์สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แล้วนำมาสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน

จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารงานจัดการสถานศึกษาศึกษา ในรูปแบบของการศึกษาเอกสาร การสังเกตการณ์ และการสัมภาษณ์ สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนควรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์สังคม และยุคสมัย ปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และยังหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยสามารถคิดยืดหยุ่น โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ในบางเรื่องได้เป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ต่อไปอย่างมีคุณภาพ

2. ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคลผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีสามารถเข้าใจและรู้ถึงความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคน มีการส่งเสริมสนับสนุน อบรม สอนงาน ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ โดยสามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของของแต่ละบุคคลได้ ให้ความเสมอภาคกับบุคลากรทุก ๆ คนและมีการรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานแต่ละบุคคล โดยนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอน การสร้างขวัญกำลังใจ

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ผู้อำนวยการโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำความคิดสร้างสรรค์ ใช้นวัตกรรมมีการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวก นำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบในการปฏิบัติงาน ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ในการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน โดยมีการปรับเปลี่ยนความคิดใหม่ ๆ หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริงในการบริหารจัดการสถานศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถแสดงออกมาในการนำตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการ แสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนางานสร้างสรรค์ ทิศทางในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงานและบรรลุตามเป้าหมาย จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสอดคล้องกับ อมรรัตน์ งามบ้านฝือ (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562, หน้า 73) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 271) ได้ทำการศึกษา เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 56) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมประเทศไทยได้มี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการเติบโตของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้ในสังคมกลายเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสารโครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไปไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล ด้านวัฒนธรรม ด้านค่านิยมและความเชื่อแนวทาง การดำเนินชีวิตความต้องการของบุคคลรวมไปถึงระดับของการศึกษา โดยการพัฒนาที่ยั่งยืนและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา รวมทั้งการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการและดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันและอนาคตได้ ให้สามารถนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนคือศักยภาพที่อยากให้เกิดตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช วิจิบ (2560, หน้า 66) ได้ทำการ

วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, หน้า 89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการโรงเรียนได้แสดงออกซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 161) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิณณ์กมล ภูมิพิพัฒน์เดชา (2564, หน้า 204) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า
โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้าน
การมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีความคิด
สร้างสรรค์ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ได้รับการ
ฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทั้งก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง และระหว่างดำรงตำแหน่ง ทำให้
ผู้อำนวยการโรงเรียนแสดงออกซึ่งคุณลักษณะความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในด้านต่าง ๆ
อย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระภัทร พิมพ์คำ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า สถานภาพการ
ดำรง ตำแหน่งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนประสบการณ์ใน
การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
สุพัตรา ภิรมย์ชม (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ลักษณะการเปิดสอน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูโรงเรียนขนาดกลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ บุคลากรดังกล่าวยังต้องทำงานหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวนมากจึงทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องพัฒนาศักยภาพในด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีมของตนเองให้มีทักษะที่สูงขึ้น เพื่อที่จะเป็นที่พึ่งของบุคลากรในโรงเรียน ในขณะที่ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งบริบทโรงเรียนจะมีความพร้อมในทุกด้าน จึงทำให้โรงเรียนดังกล่าวมีบุคลากรที่พร้อมจะช่วยเหลือผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ในเรื่องดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข แชนอก (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินา สุทธิโพธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการ มีความคิดสร้างสรรค์และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้อำนวยการ โรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้อำนวยการโรงเรียนและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนอกจากผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก จึงทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนขนาดเล็ก จำเป็นต้องแสวงหาความรู้ ฝึกทักษะในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งเพื่อทำให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ในสถานศึกษาตรงกับนโยบาย จุดเน้น กลยุทธ์ เป้าหมาย และความต้องการของ กระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ดิลา (2556, หน้า 102 – 103) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจจากผลการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้อำนวยการโรงเรียนได้มีการพัฒนาตนเองเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง และนำมาใช้อยู่เสมอ เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนอย่างรวดเร็ว รวมทั้งผู้อำนวยการโรงเรียนและครูต้องมีเป้าหมายเดียวกันและชัดเจน ในการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนและบริหารงานในสถานศึกษาในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถแสดงถึงการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ออกมาให้บุคคลอื่นเห็นอย่างชัดเจนจนทำให้ไม่ว่าผู้อำนวยการโรงเรียนและครูจะปฏิบัติงานมากน้อยต่างกันก็ยังมีสภาพดังกล่าวชัดเจนเหมือนกัน จึงทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 104) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

และด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความคิดสร้างสรรค์มีการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด มีการเติบโตอย่างรวดเร็วและเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงทำให้ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูไม่ว่าจะปฏิบัติงานนานมากน้อยต่างกันอย่างไรจะต้องปรับตัว เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีมที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจ การบรรยากาศในการทำงานสนับสนุนการผลิตนวัตกรรมการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอน การจัดการอบรมรูปแบบที่หลากหลาย การแลกเปลี่ยน ความคิดสร้างสรรค์ในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการเรียนการสอนทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศ ให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยน การเรียนรู้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบมีคุณภาพ และมาปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ขำนอก (2558, หน้า 212) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวนสองด้านที่แตกต่างกันได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการแก้ปัญหาส่วนด้านวิสัยทัศน์และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กลิ่นเทศ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู พบว่า โดยพิจารณาเรียงลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น

ต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8 – 9) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ ด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพในส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ปักกระโท (2560, หน้า 27) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง เป็นการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมอบหมายงานให้ครู และบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และต้องเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ

ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 67) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์หมายถึง เป็นสิ่งที่มีคุณค่า และเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในส่วนสภาพที่พึงประสงค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 จากผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู จึงสามารถเรียงลำดับดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น 2) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 3) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านการมีจินตนาการ และ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่าความต้องการจำเป็นมากเป็นลำดับที่ 1 ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงเรียนควรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงของสังคม สถานการณ์สังคม และยุคสมัย ปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และยังหาแนวทางการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นมากเป็นลำดับที่ 2 ผู้อำนวยการโรงเรียนควรมีสามารถเข้าใจและรู้ถึงความสามารถพิเศษ บริบทบุคลากรแต่ละคน มีการส่งเสริมสนับสนุน อบรม สอนงานให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

1.5 จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มีค่าความต้องการจำเป็นมากเป็นลำดับที่ 3 ผู้อำนวยการโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำความคิดสร้างสรรค์ ใช้นวัตกรรมมีการทดลองและการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวก นำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการกระตุ้นให้บุคลากรได้คิดนอกกรอบในการปฏิบัติงาน ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

1.6 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ถ้าค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันภาวะและสภาพที่พึงประสงค์มีค่าความแตกต่างที่สูงจะทำให้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงตามไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดอื่น
- 2.2 ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น ด้านการแก้ปัญหา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านความไว้วางใจ และด้านการสร้างบรรยากาศ เป็นต้น
- 2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนโดยใช้กลุ่มตัวอย่างนอกเหนือจากครูในโรงเรียน เช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา
- 2.4 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในส่วนการวิจัยคุณภาพ ควรที่จะใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครบถ้วนในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน
- 2.5 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำเอาความรู้ตามคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา ดิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในขนาดต ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกศณี กลืนเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545, 2553. กรุงเทพฯ: องค์การค่าของคุรุสภา.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- จิณณ์กมล ภูมิพิพัฒน์เดชา. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิราพร สามัญ (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาส ชุณหวัน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการตัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2562). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำดิจิทัลเพื่อความสำเร็จในการปฏิรูปด้านดิจิทัล. สืบค้น 2 สิงหาคม 2565, จาก file:///C:/Users/OS_Home/Downloads/249-Article%20Text-628-5-10-20190910.pdf
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง 2560. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติณัฐ ประชัญญมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณรงค์ศักดิ์ ะโร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

- ดวงแข ขำนอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทองคำ พิมพา. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดอ่างทอง. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.
- ธนกร อัครจักร. (2557). ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกัน
คุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนาภรณ์ นิลพัทธานนท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. บุรีรัมย์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็น
ของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์
ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ตุมากร เจตย์คำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิรุช มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับรางวัล
พระราชทานระดับมัธยมในเขต ภาคเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. (2557). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กซ์เชลล์.
- บุญนาท ทับทิมไทย. (2557). *การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครู โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา ปุณฺธิบุรณ. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บงกช วิจบ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้อำนวยการโรงเรียนชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้
ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. (2560). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์.
วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(1), 45 – 60.
- พีรตนัย จัตูรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
นวัตกรรมของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- พีระภัทร พิมพ์คำ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน
ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง. วิทยานิพนธ์
ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ญพักตร์ ภูศิลา. (2557). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้ผู้อำนวยการ
โรงเรียนสาธิตระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์
ปร.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน. (2561). ความเป็นผู้นำทางการศึกษา.
(พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรทีพย์ ปั่นก้อน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มณฑาทิพย์ เสยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตนา นาคมุสิก. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลลักษณ์ สายเสนห์. (2556). *ผลการสอนโดยการใช้เทคนิควิธีสอนแบบหมวกความคิดหกใบในวิชาการคิดเชิงวิจารณ์ญาณและสร้างสรรค์ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาปริญญาบัณฑิต. กรณีศึกษา กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*.
- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ออมววรรณกรรม.

- วันเพ็ญ แก้วปาน. (2561). *ภาวะผู้นำ: หลักการและการประยุกต์ในการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วัฒนา ปกิตา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัฒนา ปกิตา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศรารุช กางลำโรง. (2559). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริพร อัจปักษา. (2557). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศุภชัย บุญเสริม. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนต่อความคิดสร้างสรรค์และความพึงพอใจในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สทิพร เซาวนชัย. (2561). *เอกสารประกอบการสอน การวิจัยทางการบริหารศึกษา*, พิษณุโลก มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สริญญา แพทย์พิทักษ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2561). *การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง.*
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.
วิทยานิพนธ์ ปร.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- สุรศักดิ์ ปักการะโถ. (2560). *การศึกษายุทธศาสตร์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์
ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- _____. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2563). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. นครพนม.
- _____. (2564). *รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564*. นครพนม.
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. เข้าถึงได้จาก <http://www.lampang.go.th/public60/EducationPlan2.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Benefit/ Fringe Benefit)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/compensation/>.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำแบบบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สัมมา รณินชัย. (2556). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อมรรัตน์ นามบ้านฝื่อ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุ้นทยา ผาผง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกโรงเรียน สามของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรอนงค์ กลางนภา. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาล เขตสุขภาพที่ 3*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- Adams, Robert & Juniperus, P. (2003). *Flora of North America Editorial Committee*. eds., *Flora of North America, North of Mexico*. 2. Oxford University Press.
- Amanda L. (2011). *Project Study Group: A Inquiry into how Individual Epistemological Beliefs and Practices are affected by Participation in a Study Group Implementing the Project Approach*. Master of Science, Miami University.
- Ash, R. L. & Persall, M. (2000). *The principal as chief learning officer: Developing teacher leaders*, NASSP Bulletin, May, 15 – 22.
- _____. (2007). *The principal as chief learning officer, the new work of Formative leadership*. Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1999). *Management: Building Competitive Advantage* (4th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Baker, D. (1992). *Language testing: A critical survey and practical guide*. Newcastle: Atheneum Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*, New York: The Free Press.
- Bass, Bernard M. (1997). "Does the Transactional–Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries," *American Psychologist*, 52(2), pp. 130 – 139.
- Basadur. (2008). *Creative leadership: Developing future leaders*. Management in education, 23(1), 9 – 11.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatly together: *Creative leadership*. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15, 103 – 121.

- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Bennis. (2002). *Transformational, Transactional Leadership Styles and Job Performance of Academic Leaders*. *International Education Studies*, 6(11), 29 – 34.
- Bush, I., & Glover, D. (2003). *School Leadership Concepts and Evidence (Second Edition)*. London: Paul Chapman.
- Casse, P., & Claudel, P. G. (2007). *Philosophy for creative leadership: How philosophy can Turn people into more effective leaders*. [n.p.].
- Champoux, J. E. (1999). *Organizational Behavior: Essential Tenets for a New Millennium*. Boston: South-Western College.
- Chernin, P. (2001). "Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination." *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245.
- Chodakowski, A. (2009). *Teaching Made Wonderful: Redesigning Teacher Education with Imagination in Mind*. Ph.D Thesis. Simon Fraser University, Burnaby, B.C., Canada.
- Couto, R. A., & Eken, S. C. (2002). *To give their gifts: Health, community and democracy*. Nashville: Vanderbilt University Press.
- Daft (1995). *Organization Theory and Design*. 5th ed. Minnesota: St. Paul, West.
- Daft, R. L. (1992). *Organization Theory and Design*. 4th ed. Ohio: West.
- _____. (1995). *Organization Theory and Design*. 5th ed. Minnesota: St. Paul, West.
- _____. (1998). *Organization Theory and Design*. 6th ed. New York: West. Th
- _____. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press.
- _____. (2000). *Organization Theory and Design*. 7th ed. Ohio: South-Western College.
- Draft, R. L. (2005). *The leadership experience*. (3rd ed.) Manson, OH: Thomson South Western.
- Danner, S. E. (2008). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator*. *Doctor's Thesis*, Ohio: Art Education (Fine Arts), Ohio
- Dessler, G (1991). *Human Resource Management* (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Dorothy, A. S. (2001). *Spiritual Intelligence: Developing Higher Consciousness*. Creative Education Foundation.

- Dubrin, J. Andrew. (1998). *Leadership, Research Findings, Practice, and Skills*.
Houghton: Mifflin Company.
- _____, AJ. (2007). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skill (5th ed)*.
Boston: Houghton Mifflin.
- _____, A. J. (2010). *Principles of leadership (6th ed.)*. Canada: South-Western
Cengage-Learning.
- Dubrin, (2006). *Leadership: 2 nd Asia-pacific Edition*. Boston: Houghton Mufflin Company.
- Evers, Colin. W. & Lakomski, Paul G. (2000). *Doing Educational Administration: A
Theory of Administrative Practice*. Oxford: Pergamon Press.
- French, W. L. and Bell, C. H. (1961). *Organization Development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, James H., Jr. (1997).
Organizations, Behavior Structure Processes. International Edition. United
States of America: Irwin/McGraw-Hill.
- Guilford, J.P. (1959). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: W
McGraw-Hill.
- Guilford and Hoepfner, R. (1971). *The Analysis of Intelligence*. New York: McGraw-Hill
Book Company.
- Halpin, Andrew W. (1966). *Theory and Research in Administrators*. New York:
Macmillan.
- Hatch, T. (2009). *The Outside – Inside Connection: Educational Leadership*. New York:
McGraw-Hill.
- Harris, A. (2009). *Creative Leadership*. *Journal of Management in Education*, 23 (1),
9 – 11.
- Howell, J.P., & Costley, D.L. (2001). *Understanding Behaviors for Effective Leadership*.
New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and
practice (6 thed.)*. New York: McGraw-Hill.
- _____, & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and
practice (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research and practice* (8th ed.). New York: McGraw–Hill
- Isaksen, S., G. & Dorval, K. B. & Treffinger, D. J. (2011). *Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change*. New York: Sage.
- Jellen, H. & Urban, K. K. (1986). The TCT–DP (Test for Creative Thinking–Drawing Production): An instrument that can be applied to most age and ability groups. *Creative Child and Adult Quarterly*, 11(1), pp. 138 – 155.
- Kaminker, J. P. (2011). *The leadership factor*. London, UK: Collier Macmillan.
- Kapur, M. (2008). *Productive failure*. Keynote at the European Conference on Technology for Enhanced Learning (EC–TEL), Maastricht, Netherlands.
- Kaufman & English. (1981). Captions, consistency, creativity, and the consensual assessment technique: New evidence of reliability. *Thinking Skills and Creativity*, 2(2), 96 – 106.
- Koontz, & Wehrich. (1988). *Essentials of Management–An International, Innovation and Leadership Perspective*. McGraw–Hill Education.
- Kotter, John P. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational*. Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw–Hill.
- Lacocca. Lee. (2011). “*Change, Leadership, and Creativity*,” in *Creative Leadership: Skill That Drive Change*. 2thed. London: SAGE.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw–Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. O. (2014). *Educational administration: Concepts and practices* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Lussier, R. N. (2006). *Management fundamentals: Concepts, applications, skill development* (3rd ed.). New York: South–Western.
- Lussier, R. N. a. C. F. A. (2001). *Effective Leadership (3rd ed.)*. Meson: Thomson Higher Education.

- Lussier, R. N. and Achua, C. F. 2007. *Effective Leadership*. 3rd ed. Ohio: South-Western.
- McCauley, C.D. and M.W. Hughes – James. (1998). *An Evaluation of the Outcomes of a Leadership Development Program*. Greensboro, NC: Center For Creative Leadership.
- McCaslin, N.L., & Tibeziinda, J.P. (2014). *Assessing target group needs*. Retrieved 19 November, 2020, from www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm
- Mednick, S.A. (1962). The Associative Basis of the Creative Process. *Psychological Review*, 69(1), 220 – 232.
- Mitchell, and Larson, Jr. (1987). *The generalizability of implicit leadership theory*. The Journal of social psychology, 127(2), 129 – 141.
- Mugkasem, U. (2011). *The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers*. Dissertation Abstracts International.
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2 ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Olsson, S. (2012). *Enhancing UV-protection of clear coated wood by utilizing reactive UV-absorber and epoxyfunctionalized soybean oil*, KTH Royal Institute of Technology.
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2005). *The leader's edge: Six creative competencies for Navigating complex challenges*. San Francisco: Jossey Bass.
- Puccio, Gerard J, Mance and Murdock, Mary C. (2011). *Creative Leadership: Skill That Drive Chang*. 2nd 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*. Kasetsart Journal of Social Science Journal, Retrieved from <http://www.elsevier.com/locate/kjss>

- Raelin. (2002). Does action learning promote collaborative leadership. *Academy of Management Learning & Education*, 5(2), 152 – 168.
- Rapone, Katie. (2011). *Psychological Flexibility*. Retrieved from <http://www.wellnessnowjcm.org/?p=2131>.
- Razik, T.A. & Swanson, A. D.,(2001). *Fundamental concepts of educational leadership*. (2nd ed.), New Jersey : Merrill Prentice–Hall.
- Reviere, & Others. (1996). The collaborative prescription: Remedy or reverie. *International Journal of Leadership in Education*, 4(4), 383 – 399.
- Reuter, P. (2011). Doped: *How two plants wreak havoc on the countries that produce and consume them and everyone in between foreign policy*. Retrieved from http://www.foreignpolicy.com/articles/2009/10/19/prime_numbers_doped?page=0,2
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Prentice–Hall.
- Robinson, K. (2007). *The Principles of creative Leadership*. New York: McGraw–Hill.
- Wallach, M.A. & N. Kogan, (1965). *Modes of Thinking in Young Children: A Study of the Creativity–Intelligence Distinction*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Wallach, M.A. and Kogan, N. (2010). *Modes 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.
- Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel. (2005). *Educational Administration: Theory, and Practice*. New York: McGraw–Hill.
- Wetherell. (2002). *Principal leadership style and teacher job satisfaction*. (Ed.D. Thesis, Section Hail University).
- Witkin, B.R. & Altschuld, J.W. (1995). *Planning and Conducting needs assessments. A practical guide*. Thousand Osk, Canada: Sage Publication.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks: Sage.

- Stenberg, R. J. (2006). Creative Leadership: It's Decision. *Journal of Leadership*, 36(2).
- _____ (2006). *Creating a Vision of Creativity : The First 25 Years*.
Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts.
- _____ (2011). *Creativity. Cognitive Psychology* (6 ed.). Cengage Learning.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership: A survey of theory and research*, New York: The Free Press.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2008). "Creative Leadership Learning Project: an enquiry project for senior leadership teams and local authority officers in South Gloucestershire: final report." Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA.
- _____. (2009). Creative Leadership Learning Project: An Enquiry Project for Senior Leadership Teams and Local Authority Officers in South Gloucestershire: Final Report. Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA. [n.p.]. (Unpublished report). traits. *Total Quality Management*, 22(3), 331 – 343.
- Stufflebeam, D.L., and others. (1985). *Conducting Educational Needs Assessment. United State of America: Kluwer academic*.
- Torrance, E.P. (1965). *Rewarding creative behavior. Englewood Cliffs, New Jersey*. Prentice Hall.
- Torrance, P. (1974). *Torrance Tests of Creative Thinking*. New York: Personnel Press.
- Ubben, G.C. et al. (2011). *The principal: Creative Leadership for excellence in school*. Bolton, MA.
- Wallach, M.A. & N. Kogan. (1965). *Modes of Thinking in Young Children: A Study of the Creativity–Intelligence Distinction*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Witkin, B.R. and Altschuld, J.W. (1995). *Planning and Conducting needs assessments. A practical guide*. Thousand Osk, CA: Sage Publication. Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต และ
 หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. นางนิภาวรรณ เดชบุญ
 ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 อำเภอศรีสงคราม
 จังหวัดนครพนม
3. นายฤทธิไกร มั่นธง
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2
 อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
4. ดร.สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนบ้านดอนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2
 อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม
5. นางสาวศุภผล ไชยพันธ์
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านขามเตี้ยใหญ่
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2 อำเภอศรีสงคราม
 จังหวัดนครพนม

ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนมเขต 2

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. ดร.อนุสรณ์ แสนเคน | ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรวิจิตร(บำรุงวิทยา)
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 |
| 2. นายวิญญู คำหา | ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 |
| 2. ดร.อรุวรรณีย์ ไชยปัญหา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๓

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

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายวีระเทพ พัดพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงส์วีสต์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระเทพ พัดพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๖ ๔๘๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๓

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

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนิภาวรรณ เดชบุญ

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

ด้วย นายวีระเทพ พัดพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระเทพ พัดพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๖ ๔๘๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๓

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

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายฤทธิไกร มั่นธง

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

ด้วย นายวีระเทพ พัทธม รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระเทพ พัทธม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๖ ๔๘๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๓

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

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ

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

ด้วย นายวีระเทพ พัดพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทธร จันวันดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระเทพ พัดพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๖ ๔๘๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๒๓



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

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวศุภผล ไชยพันธ์

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

ด้วย นายวีระเทพ พัดพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระเทพ พัดพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๖ ๔๘๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๑

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

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักศึกษา

ด้วย นายวีระเทพ พัทธม รมหัทสประจักษ์จำวันนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักศึกษา เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องมือนักศึกษาให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระเทพ พัทธม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๖ ๔๘๗๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๙๖

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

๙ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระเทพ พัทพรหม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระเทพ พัทพรหม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๖ ๔๘๗๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘

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

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรวิจิตร (บำรุงวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระเทพ พัทพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระเทพ พัทพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๖ ๔๘๗๙



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘

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

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหว้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระเทพ พัดพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรกร จันวันดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระเทพ พัดพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๖ ๔๘๗๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๖๘

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

๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนราษฎร์สามัคคี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวีระเทพ พัดพรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๐๗ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรธร จันวันดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวีระเทพ พัดพรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๒๔๘๖ ๔๘๗๙

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

“ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายวิระเทพ พัดพรหม

นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - ผู้อำนวยการโรงเรียน
 - ครู

2. ขนาดโรงเรียน
 - โรงเรียนขนาดเล็ก
 - โรงเรียนขนาดกลาง
 - โรงเรียนขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - น้อยกว่า 10 ปี
 - 10 – 20 ปี
 - มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จึงขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น ตามระดับดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **มากที่สุด**
4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **มาก**
3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **ปานกลาง**
2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **น้อย**
1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์											
0.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่าคุณผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวกได้ถูกต้องตามขั้นตอน **สภาพปัจจุบัน** อยู่ในระดับมากที่สุด และ **สภาพที่พึงประสงค์**ของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์											
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างภาพในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์										
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ										
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา										
4	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม										
5	ผู้อำนวยการโรงเรียนมองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ										
6	ผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา										
7	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย										
8	ผู้อำนวยการโรงเรียนโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์ขอสถานศึกษา										
9	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน										
10	ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น											
11	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง										
12	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน										
13	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา										
14	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น										
15	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดรับความคิดใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป										
16	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้										
17	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง										
18	ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ										
19	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์										
20	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงที่ประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ด้านการมีจินตนาการ											
21	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ										
22	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุมและหลายวิธี										
23	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่										
24	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง										
25.	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์										
26	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอารมณ์ดี หน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความอ่อนน้อมถ่อมตนในการทำงาน										
27	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความศรัทธาให้ผู้ร่วมงานยอมรับและร่วมมือในการทำงาน										
28	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก										
29	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่										
30	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงที่ประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ดานการมีความคิดสร้างสรรค์											
31	ผู้อำนวยการโรงเรียนคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล										
32	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ										
33	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง										
34	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่										
35	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและรอบคอบ										
36	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ										
37	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว										
38	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์										
39	ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดความคิดเดิม ๆ										
40	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสมในสถานการณ์ที่ซับซ้อน										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพพึงที่ประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล											
41	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งแยก										
42	ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายงานให้ผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล										
43	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริงแต่ละบุคคล										
44	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม										
45	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย										
46	ผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค										
47	ผู้อำนวยการโรงเรียนอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล										
48	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาช่วยเหลือ สนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ										
49	ผู้อำนวยการโรงเรียนติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลอย่างสม่ำเสมอ										
50	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
6. ด้านการทำงานเป็นทีม												
51	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้											
52	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม											
53	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในทีมงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน											
54	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทีมงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน											
55	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม											
56	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความร่วมมือ และให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม											
57	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน											
58	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของแต่ละคนอย่างชัดเจน											
59	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงานในการปฏิบัติงาน											
60	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะและความสามารถในการประสานติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา											

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายวีระเทพ พัดพรหม



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง “ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2”

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะ
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านดังนี้
 - +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์					
1	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการสร้างภาพ ในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางการหรือแนวทางในการ พัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์				
2	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความ เป็นเลิศ				
3	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถมองเป้าหมาย ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา				
4	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและ สภาพแวดล้อม				
5	ผู้อำนวยการโรงเรียนมองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ				
6	ผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติ ตามนโยบายของสถานศึกษา				
7	ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดนโยบาย				
8	ผู้อำนวยการโรงเรียนโน้มน้าว จูงใจให้ครูและ ผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา				
9	ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน				
10	ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น					
11	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง				
12	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน				
13	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา				
14	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น				
15	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดรับความคิดใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป				
16	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้				
17	ผู้อำนวยการโรงเรียนเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
18	ผู้อำนวยการโรงเรียนพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ				
19	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์				
20	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
3. ด้านการมีจินตนาการ					
21	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ				
22	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุมและหลายวิธี				
23	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่				
24	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง				
25	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์				
26	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอารมณ์ดี หนาตายิ้มแย้มแจ่มใส มีความผ่อนคลายในการทำงาน				
27	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความศรัทธาให้ผู้ร่วมงานยอมรับและร่วมมือในการทำงาน				
28	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีกระบวนการตัดสินใจในเชิงบวก				
29	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่				
30	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					
31	ผู้อำนวยการโรงเรียนคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล				
32	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ				
33	ผู้อำนวยการโรงเรียนปรับเปลี่ยนความคิดใหม่หากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง				
34	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่				
35	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วและรอบคอบ				
36	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ				
37	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว				
38	ผู้อำนวยการโรงเรียนใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์				
39	ผู้อำนวยการโรงเรียนกล้าคิดนอกกรอบโดยไม่ยึดติดความคิดเดิม ๆ				
40	ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและเหมาะสมในสถานการณ์ที่คับขัน				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอนแนะ
5. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					
41	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งแยก				
42	ผู้อำนวยการโรงเรียนมอบหมายงานให้ผู้อื่น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล				
43	ผู้อำนวยการโรงเรียนรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอนแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริงแต่ละบุคคล				
44	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม				
45	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย				
46	ผู้อำนวยการโรงเรียนปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค				
47	ผู้อำนวยการโรงเรียนอบรมสอนงานที่เน้นการพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคล				
48	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ				
49	ผู้อำนวยการโรงเรียนติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลอย่างสม่ำเสมอ				
50	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ขอเสนอแนะ
6. ด้านการทำงานเป็นทีม					
51	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้				
52	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม				
53	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน				
54	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการพัฒนาทีมงานให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน				
55	ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม				
56	ผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความร่วมมือ และให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม				
57	ผู้อำนวยการโรงเรียนสนับสนุนให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน				
58	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีการกำหนดหน้าที่การทำงาน ของทีมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน				
59	ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงานในการปฏิบัติงาน				
60	ผู้อำนวยการโรงเรียนมีทักษะและความสามารถในการประสานติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา				

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายวิระเทพ พัฒรม

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 35 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของ
ผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การมีความยืดหยุ่น								
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
3. การมีจินตนาการ								
21	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4. การมีความคิดสร้างสรรค์								
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
5. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล								
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. การทำงานเป็นทีม								
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 36 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .49 - .88 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .90	1	.61
	2	.77
	3	.73
	4	.88
	5	.63
	6	.65
	7	.74
	8	.62
	9	.56
	10	.49
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43 - .73 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .89	11	.70
	12	.66
	13	.55
	14	.58
	15	.67
	16	.43
	17	.70
	18	.66
	19	.70
	20	.73

ตาราง 36 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
3. ด้านการมีจินตนาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .46 - .70 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .86	21	.46
	22	.57
	23	.46
	24	.63
	25	.56
	26	.70
	27	.67
	28	.60
	29	.50
	30	.58
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .58 - .77 ค่าความเชื่อมั่น .91	31	.72
	32	.58
	33	.73
	34	.72
	35	.67
	36	.71
	37	.73
	38	.70
	39	.77
	40	.58

ตาราง 36 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .52 - .84 ค่าความเชื่อมั่น .92	41	.73
	42	.63
	43	.58
	44	.71
	45	.52
	46	.75
	47	.80
	48	.68
	49	.76
	50	.84
6. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .49 - .76 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .87	51	.76
	52	.57
	53	.62
	54	.49
	55	.55
	56	.65
	57	.66
	58	.50
	59	.54
	60	.52
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .43 - .88 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน.96		

จากตาราง 36 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .43 - .88 ซึ่งมีค่ามากกว่า .23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเท่ากับ .96 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .49 - .88 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .90

2. ด้านการมีความยืดหยุ่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .43 - .73 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .89

3. ด้านการมีจินตนาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .46 - .70 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .86

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .58 - .77 และค่าความเชื่อมั่น .91

5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .52 - .84 และค่าความเชื่อมั่น .92

6. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .49 - .76 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .87

ตาราง 37 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของสภาพที่พึงประสงค์ภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1. การมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .48 - .79 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .89	1	.51
	2	.79
	3	.60
	4	.78
	5	.48
	6	.64
	7	.73
	8	.64
	9	.55
	10	.53
2. การมีความยืดหยุ่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .45 - .70 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .86	11	.67
	12	.70
	13	.56
	14	.58
	15	.66
	16	.45
	17	.49
	18	.52
	19	.50
	20	.59

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
3. การมีจินตนาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .44 - .70 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .88	21	.44
	22	.56
	23	.49
	24	.70
	25	.60
	26	.67
	27	.68
	28	.59
	29	.66
	30	.66
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .56 - .79 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .90	31	.68
	32	.56
	33	.69
	34	.62
	35	.67
	36	.71
	37	.79
	38	.66
	39	.63
	40	.61

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
5. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .49 - .79 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .89	41	.69
	42	.52
	43	.57
	44	.49
	45	.51
	46	.68
	47	.73
	48	.63
	49	.68
	50	.79
6. การทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .60 - .78 ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .92	51	.76
	52	.66
	53	.68
	54	.70
	55	.65
	56	.77
	57	.79
	58	.66
	59	.60
	60	.78
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .45 - .79 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการโรงเรียน.97		

จากตาราง 37 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง .45 - .79 ซึ่งมีความมากกว่า .23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเท่ากับ .97 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .48 - .79 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .89

2. ด้านการมีความยืดหยุ่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .45 - .70 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .86

3. ด้านการมีจินตนาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .44 - .70 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .88

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .56 - .79 และค่าความเชื่อมั่น .90

5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .49 - .79 และค่าความเชื่อมั่น .89

6. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .60 - .78 และค่าความเชื่อมั่นรายด้าน .92

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=Total_A1 Total_A2 Total_A3 Total_A4 Total_A5 Total_A6 Total_AA1
  /STATISTICS=MEAN STDDEV.
```

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Total_A1	317.00	4.24	.21
Total_A2	317.00	4.34	.23
Total_A3	317.00	4.38	.22
Total_A4	317.00	4.35	.23
Total_A5	317.00	4.39	.24
Total_A6	317.00	4.36	.24
Total_AA1	317.00	4.35	.17
Valid N (listwise)	317.00		

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10
  /STATISTICS=MEAN STDDEV.
```

→ Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
A1	317	4.24	.468
A2	317	4.15	.462
A3	317	4.29	.468
A4	317	4.21	.404
A5	317	4.30	.591
A6	317	4.21	.538
A7	317	4.29	.453
A8	317	4.10	.746
A9	317	4.35	.504
A10	317	4.30	.511
Valid N (listwise)	317		

```
T-TEST GROUPS=การดำรงตำแหน่ง(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=Total_A1 Total_A2 Total_A3 Total_A4 Total_A5 Total_A6 Total_AA1
/CRITERIA=CI(.95).
```

T-Test

Group Statistics

	การดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total_A1	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.24	.17	.02
	ครูผู้สอน	238	4.24	.23	.01
Total_A2	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.35	.18	.02
	ครูผู้สอน	238	4.34	.25	.02
Total_A3	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.35	.16	.02
	ครูผู้สอน	238	4.39	.24	.02
Total_A4	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.35	.17	.02
	ครูผู้สอน	238	4.36	.24	.02
Total_A5	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.38	.18	.02
	ครูผู้สอน	238	4.40	.26	.02
Total_A6	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.36	.16	.02
	ครูผู้สอน	238	4.36	.26	.02
Total_AA1	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.34	.09	.01
	ครูผู้สอน	238	4.35	.19	.01

```
T-TEST GROUPS=การดำรงตำแหน่ง(1 2)
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=Total_B1 Total_B2 Total_B3 Total_B4 Total_B5 Total_B6 Total_BB1
/CRITERIA=CI(.95).
```

T-Test

Group Statistics

	การดำรงตำแหน่ง	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Total_B1	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.47	.30	.03
	ครูผู้สอน	238	4.56	.31	.02
Total_B2	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.63	.31	.03
	ครูผู้สอน	238	4.82	.28	.02
Total_B3	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.54	.28	.03
	ครูผู้สอน	238	4.71	.25	.02
Total_B4	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.62	.27	.03
	ครูผู้สอน	238	4.68	.31	.02
Total_B5	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.60	.28	.03
	ครูผู้สอน	238	4.80	.26	.02
Total_B6	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.51	.22	.02
	ครูผู้สอน	238	4.64	.26	.02
Total_BB1	ผู้บริหารโรงเรียน	79	4.56	.22	.03
	ครูผู้สอน	238	4.70	.22	.01


```

ONEWAY Total_A1 Total_A2 Total_A3 Total_A4 Total_A5 Total_A6 Total_AA1 BY ขนาดโรงเรียน
/MISSING ANALYSIS
/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05) .

```

Oneway

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_A1	Between Groups	.55	2.00	.27	6.19	.00
	Within Groups	13.93	314.00	.04		
	Total	14.48	316.00			
Total_A2	Between Groups	.56	2.00	.28	5.34	.01
	Within Groups	16.41	314.00	.05		
	Total	16.96	316.00			
Total_A3	Between Groups	.22	2.00	.11	2.25	.11
	Within Groups	15.64	314.00	.05		
	Total	15.86	316.00			
Total_A4	Between Groups	.74	2.00	.37	7.56	.00
	Within Groups	15.42	314.00	.05		
	Total	16.17	316.00			
Total_A5	Between Groups	.19	2.00	.10	1.65	.19
	Within Groups	18.52	314.00	.06		
	Total	18.71	316.00			
Total_A6	Between Groups	.08	2.00	.04	.73	.48
	Within Groups	17.62	314.00	.06		
	Total	17.70	316.00			
Total_AA1	Between Groups	.28	2.00	.14	4.96	.01
	Within Groups	8.74	314.00	.03		
	Total	9.02	316.00			

ภาคผนวก ช

เครื่องมือที่ใช้ในการหาแนวทางพัฒนา

แบบสังเกตการณ์บริหารโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ทางด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน

ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วัน เดือน ปี.....สถานที่.....

กิจกรรม.....

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น สิ่งสังเกตได้

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล สิ่งสังเกตได้

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่สังเกตได้

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

**แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 แบบสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน.....
5. สถานที่ให้สัมภาษณ์.....
6. วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ท่านมีวิธีและแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ

โรงเรียนในด้านการมีความยืดหยุ่นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีหรือแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ

โรงเรียนในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีหรือแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ

โรงเรียนในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.อนุสรณ์ แสนเคน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
สุนทรวิจิตร (บำรุงวิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.อรรวรรณี ไชยปัญญา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายวิญญู คำหา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนราษฎร์สามัคคี อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางสาวสายกมล อินธิแสง นางสาวจิราพร โยธาทพล และ นายเอกชัย ภูมิเขต ครูโรงเรียนสุนทรวิจิตร (บำรุงวิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางพิกุล อูสาพรหม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาวนวลปราง แสนสุข ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาหว้า อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางฟ่องใส วะซุม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาหว้า
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางจิระรส มั่นคง ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนราษฎร์สามัคคี อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายเกรียงไกร ชาทิพฮต ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนราษฎร์สามัคคี อำเภอหนองบัว จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางดารุณี อินอุเทน ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนราษฎร์สามัคคี อำเภอหนองบัว จังหวัดนครพนม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายวีระเทพ พัดพรหม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 3 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2527
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	56 หมู่ที่ 5 ตำบลกองนาง อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ อำเภอศรีสงคราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2553	การศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขา อิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2556	การศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา อิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคหนองคาย จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2558	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต (ทล.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีไฟฟ้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าธนบุรี
พ.ศ. 2561	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2566	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556	เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียนบ้านนาโพธิ์ อำเภอศรีเชียงใหม่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ อำเภอศรีสงคราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
พ.ศ. 2565	ครู โรงเรียนบ้านนาโพธิ์ อำเภอศรีสงคราม
- ปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2