



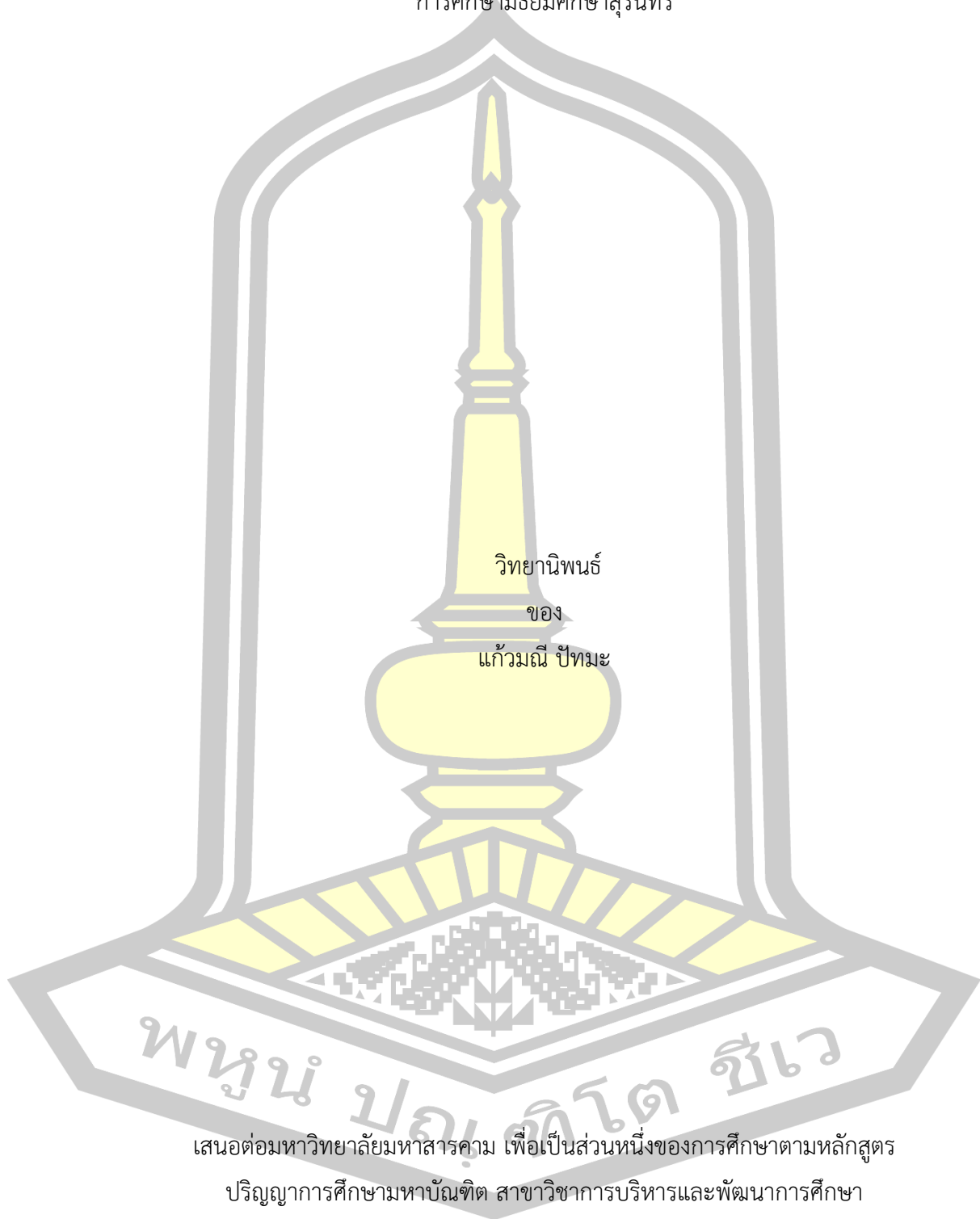
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

วิทยานิพนธ์
ของ
แก้วมณี ปัทมะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
เมษายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

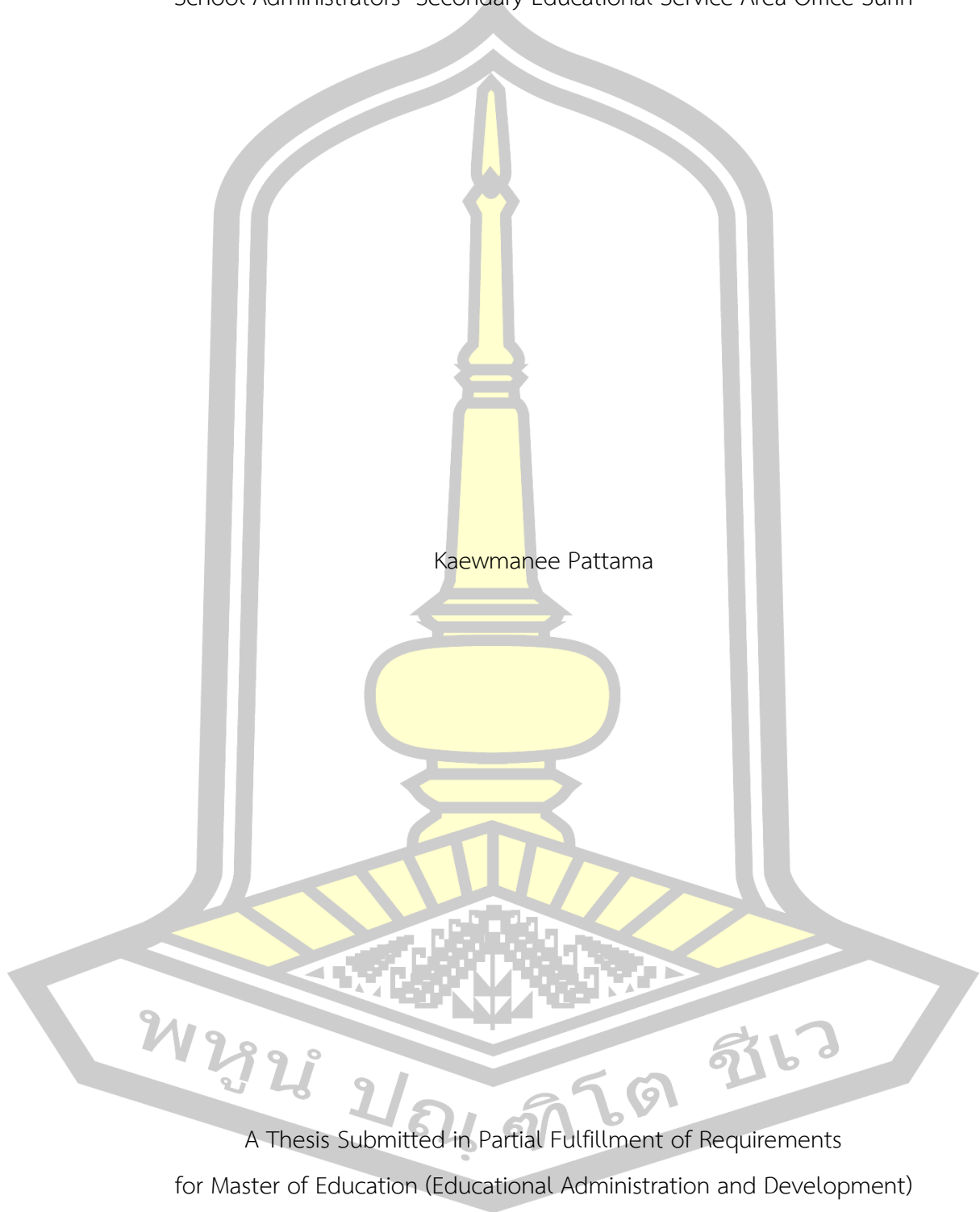


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

เมษายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Guidelines for The Development of Creative Leadership of The Secondary
School Administrators Secondary Educational Service Area Office Surin



Kaewmanee Pattama

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

April 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวแก้วมณี ปัทมะ
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

..... กรรมการ

(รศ. ดร. ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์		
ผู้วิจัย	แก้วมณี ปัทมะ		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 350 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ระยะที่ 2 ออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ และ การมีจินตนาการ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ทั้ง 4 ด้านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งสิ้น 17 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทาง, การพัฒนา, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์



TITLE	The Guidelines for The Development of Creative Leadership of The Secondary School Administrators Secondary Educational Service Area Office Surin		
AUTHOR	Kaewmanee Pattama		
ADVISORS	Associate Professor Pacharawit Chansirisira , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

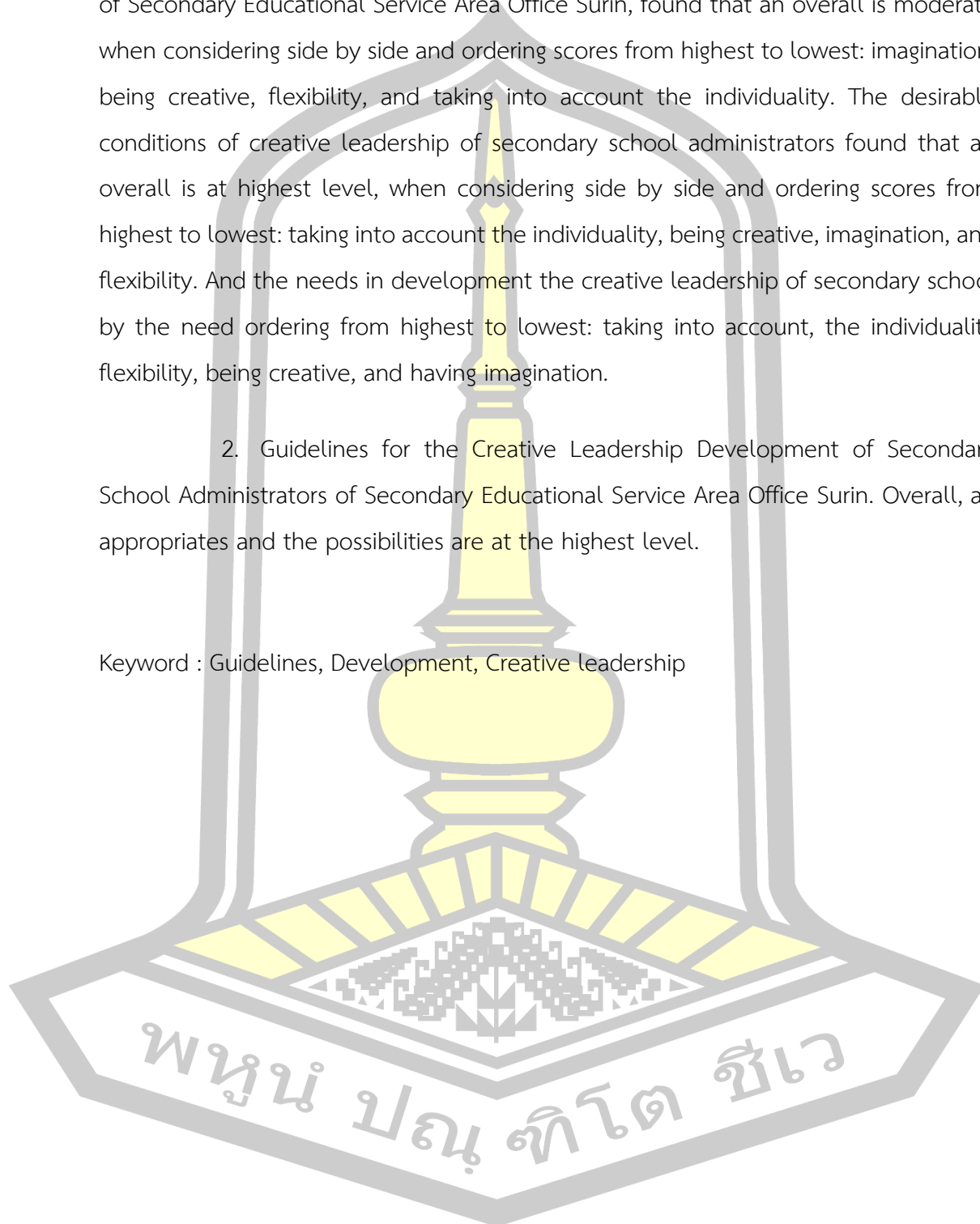
The purposes of this study were: 1) To study the current and the desirable conditions of the creative leadership of secondary school administrators of Secondary Educational Service Area Office Surin. 2) To study the development approaches of creative leadership of secondary school administrators of Secondary Educational Service Area Office Surin. By using research and development methods, divided into 2 phases, Phase 1 is to study the current and the desirable conditions and the needs of creative leadership development of Secondary Educational Service Area Office Surin by stratified random sampling 350 people, by using scale questionnaire as a tool. Phase 2 Design guidelines to develop the creative leadership of secondary school administrators of Secondary Educational Service Area Office Surin, and evaluate the guidelines of the creative leadership with purposive sampling qualified persons of 5 people, by using suitable assessment and possibility of the creative leadership development approach of secondary school administrators forms. The statistics for data analyses are frequency, percentage, mean, standard deviation And the demand index is necessary.

The research results were found that

1. Current state of creative leadership of secondary school administrators of Secondary Educational Service Area Office Surin, found that an overall is moderate when considering side by side and ordering scores from highest to lowest: imagination, being creative, flexibility, and taking into account the individuality. The desirable conditions of creative leadership of secondary school administrators found that an overall is at highest level, when considering side by side and ordering scores from highest to lowest: taking into account the individuality, being creative, imagination, and flexibility. And the needs in development the creative leadership of secondary school by the need ordering from highest to lowest: taking into account, the individuality flexibility, being creative, and having imagination.

2. Guidelines for the Creative Leadership Development of Secondary School Administrators of Secondary Educational Service Area Office Surin. Overall, an appropriates and the possibilities are at the highest level.

Keyword : Guidelines, Development, Creative leadership



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อคิด คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือ ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลและให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา รุ่น พ.32 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ห่วงใยและเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน และขอมอบเป็นกำลังใจสำหรับผู้บริหารและครูที่มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกท่าน

แก้วมณี ปัทมะ

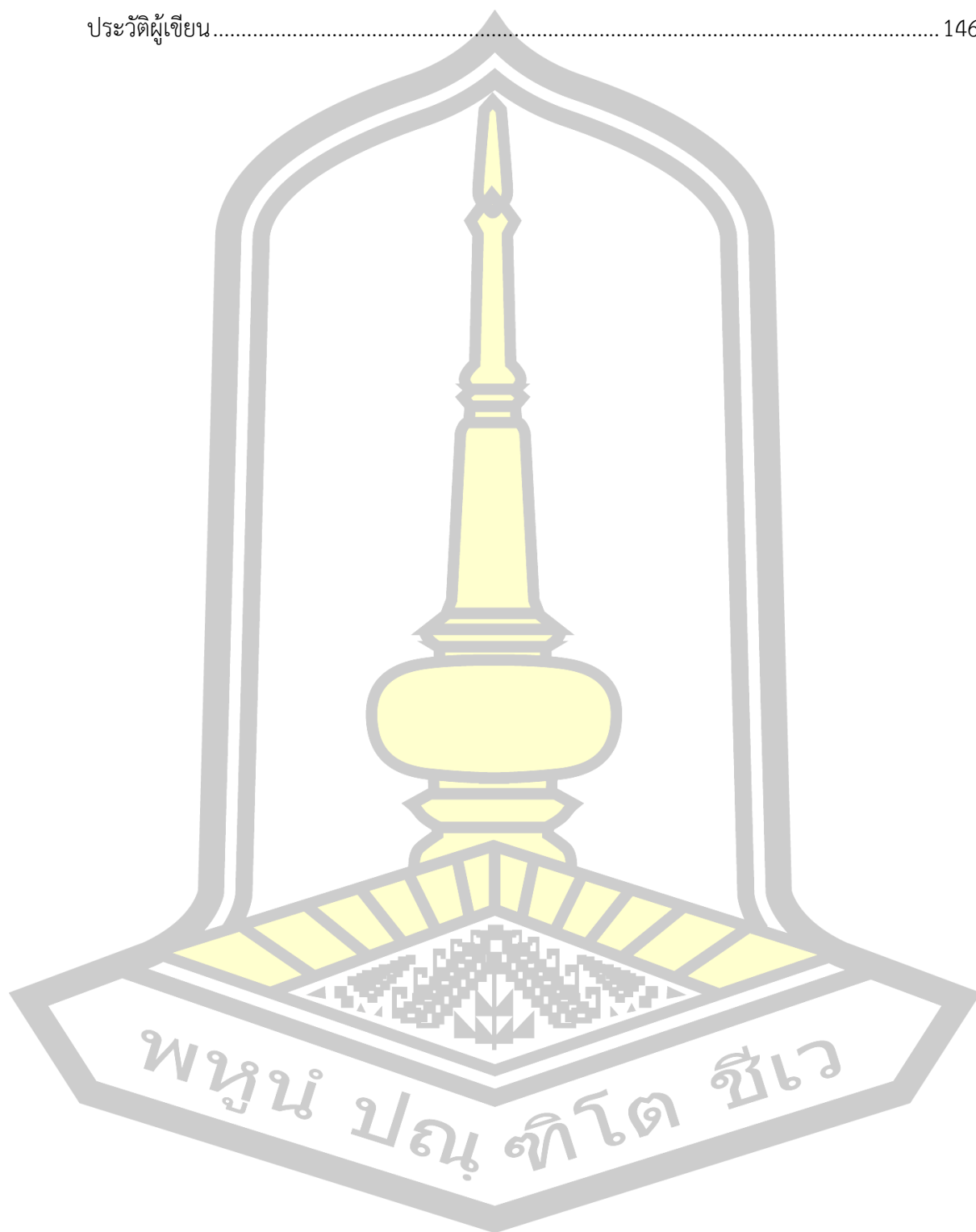
พูน ปณ ทิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ผู้นำและภาวะผู้นำ.....	10
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	13
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	18
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	27
บริบทและการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41

งานวิจัยในประเทศ.....	41
งานวิจัยต่างประเทศ.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	53
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล.....	63
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ระยะที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	64
ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	71
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	92
สรุปผล.....	92
อภิปรายผล.....	94
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	106
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	126

ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ 130
ประวัติผู้เขียน 146



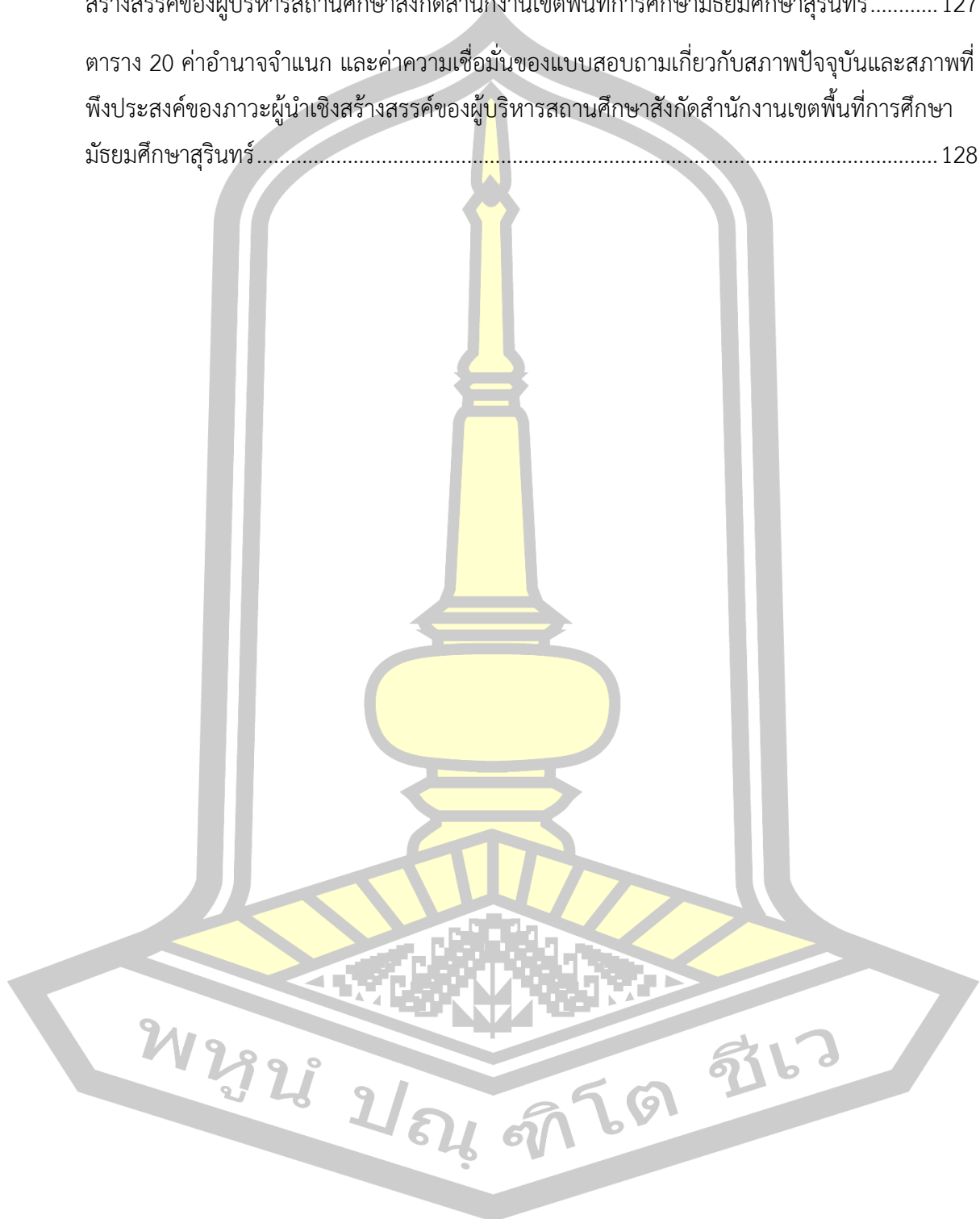
สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา....	19
ตาราง 2 การสังเคราะห์วิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	33
ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน	65
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ.....	66
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีจินตนาการ โดยรวมและรายข้อ.....	67
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	68
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ.....	70
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน	71
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และ	

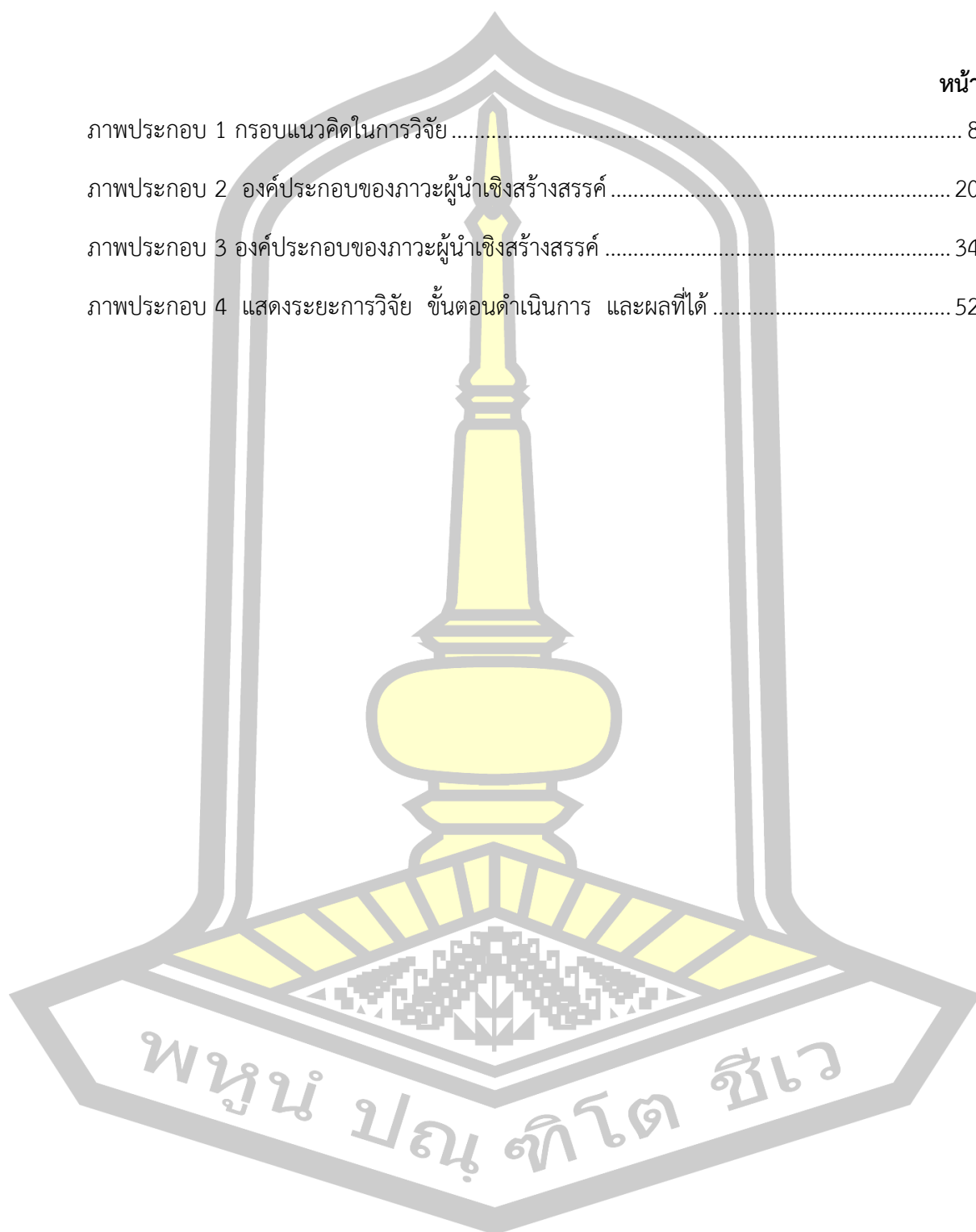
ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น การมีความยืดหยุ่น	72
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น การมีจินตนาการ	73
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	74
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น การมีความคิด สร้างสรรค์	75
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน	85
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	86
ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีความยืดหยุ่น	87
ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	89
ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีจินตนาการ	90

ตาราง 19 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	127
ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.....	128



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	20
ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	34
ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่ได้	52



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจมีความเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกมีความเชื่อมโยงกันเป็นสภาพที่ไร้พรมแดน เทคโนโลยีมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระทบชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมไทย นอกจากนั้นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ยังส่งผลกระทบต่อเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ส่งผลให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, พ.ศ. 2560 – 2564) เมื่อสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง มิติของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแบบเดิม อาจจะต้องถูกทับซ้อนด้วยแนวคิด รูปแบบวิธีการ ความเชื่อและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ตามยุคสมัย ทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ของวันนี้และอนาคตข้างหน้าให้สมบูรณ์อย่างเต็มกำลัง เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ได้ในสังคมสมัยใหม่ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิต (ณัฐวัฒน์ ล่องทอง, ม.ป.ป) คุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ากระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของคน คือ การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีความสุข (นิรุศ มีพันธ์, 2559) ซึ่งในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพและสมรรถนะที่ไร้ขอบเขตขององค์ความรู้ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ และนอกจากนั้นผู้นำยุคใหม่ยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากกว่าในอดีต ดังนั้นผู้นำยุคใหม่นอกจากต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ แล้ว ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวทั้งระบบ กล่าวคือผู้นำต้องฟื้นฟูและพัฒนาสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรไปพร้อมกันนั่นเอง (สมยศ ชี้แจง, 2552)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้น

อย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดีนำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จและการดำรงอยู่ขององค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายให้ได้ และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน ผู้นำเปรียบประดุจดวงประทีปขององค์กร เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์กร และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิถีปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก ดังนั้นการที่ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรเป็นอย่างมาก

ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดที่หลากหลายทิศทาง หลายแง่มุม โดยนำเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานทำให้เกิดความคิดใหม่ อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเจริญก้าวหน้า ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์จึงส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (บุญรดา ทรงบุญศาสตร์, 2559)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด และพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่เหมาะสมความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562) สอดคล้องกับแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Stoll และ Temperley (2009) ที่ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย (Challenge) และเกี่ยวกับเรื่องการนำ (Leading) คือการนำเชิงสร้างสรรค์ กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imagination) และการนำ

บุคคลอื่น ๆ (Leading People) ด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) หรือวิธีการใหม่ ๆ (New Method) อย่างท้าทาย (Challenging) และยืดหยุ่น(Flexibility) ที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ (วัฒนา ปะกิกา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 85 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีวิสัยทัศน์เพื่อบ่มเป็นองค์กรคุณภาพ พัฒนาการศึกษาด้วยนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน ซึ่งการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นความจริงได้นั้น การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนร่วมวางแผนให้โรงเรียนมีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทยและสามารถก้าวไกลในระดับนานาชาติ (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562) สอดคล้องกับแนวคิดของกฤษพล อัมระนันท์ (2559) กล่าวว่า การจะพัฒนาการศึกษาด้วยนวัตกรรม ต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำ ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา สามารถปรับตัวอยู่ได้ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ
2. ได้ทราบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2. สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัด สภาพที่พึงประสงค์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.1 สร้างแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานภายใต้กรอบแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3.3 สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. ศึกษา Best Practices จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ 3 แห่ง โดยคัดเลือกสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นเป็นเชิงประจักษ์ทั้งด้านผลงานโรงเรียน ผลงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และผลงานนักเรียน อันเกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

2. ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งทำหน้าที่ประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์และคุ้มค่า ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 3,799 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 420 คน และครูจำนวน 3,379 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 350 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan โดยใช้เทคนิคการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างจาก ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน ครูผู้สอน จำนวน 265 คน รวม 350 คน

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

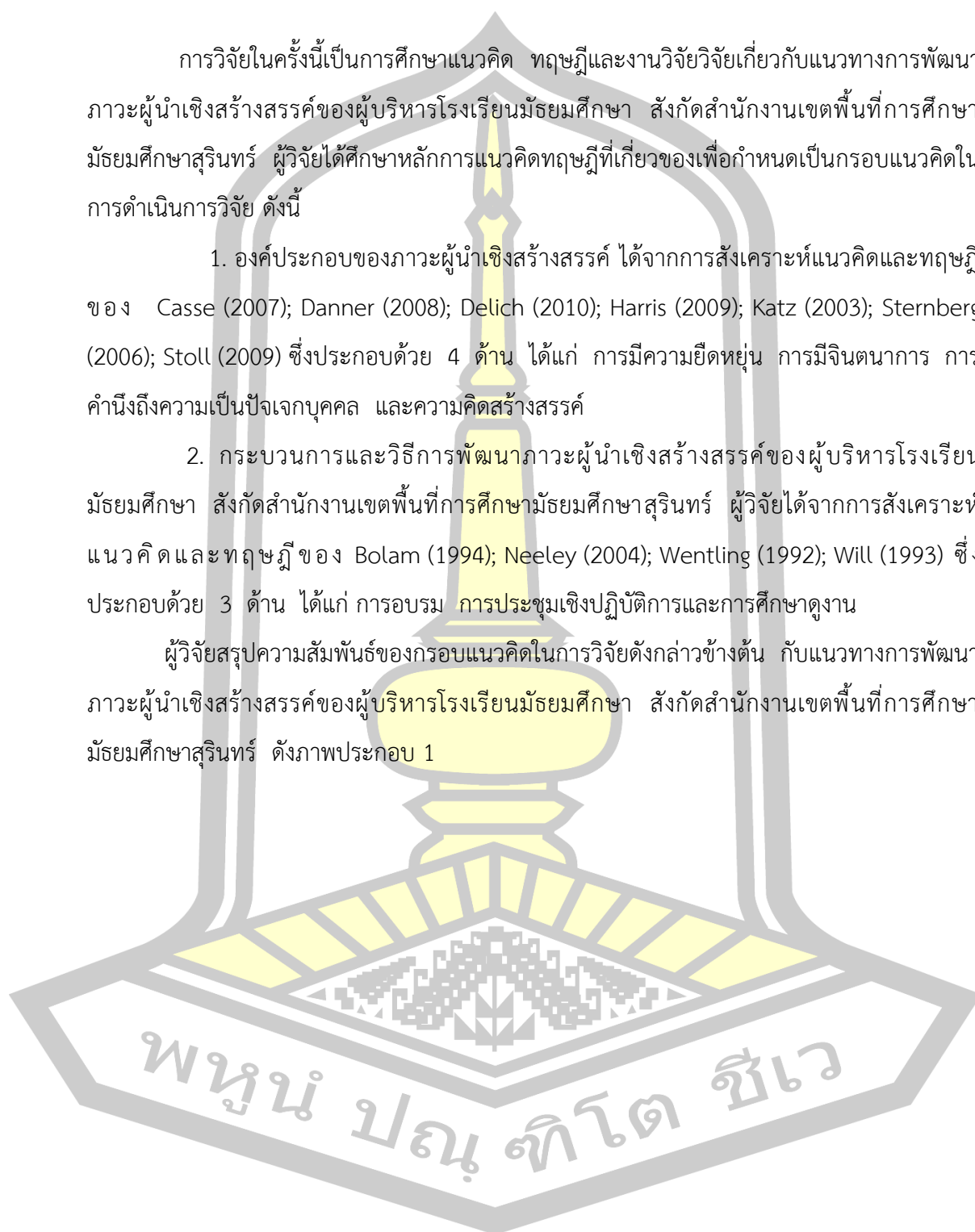
กรอบแนวคิดในการวิจัย

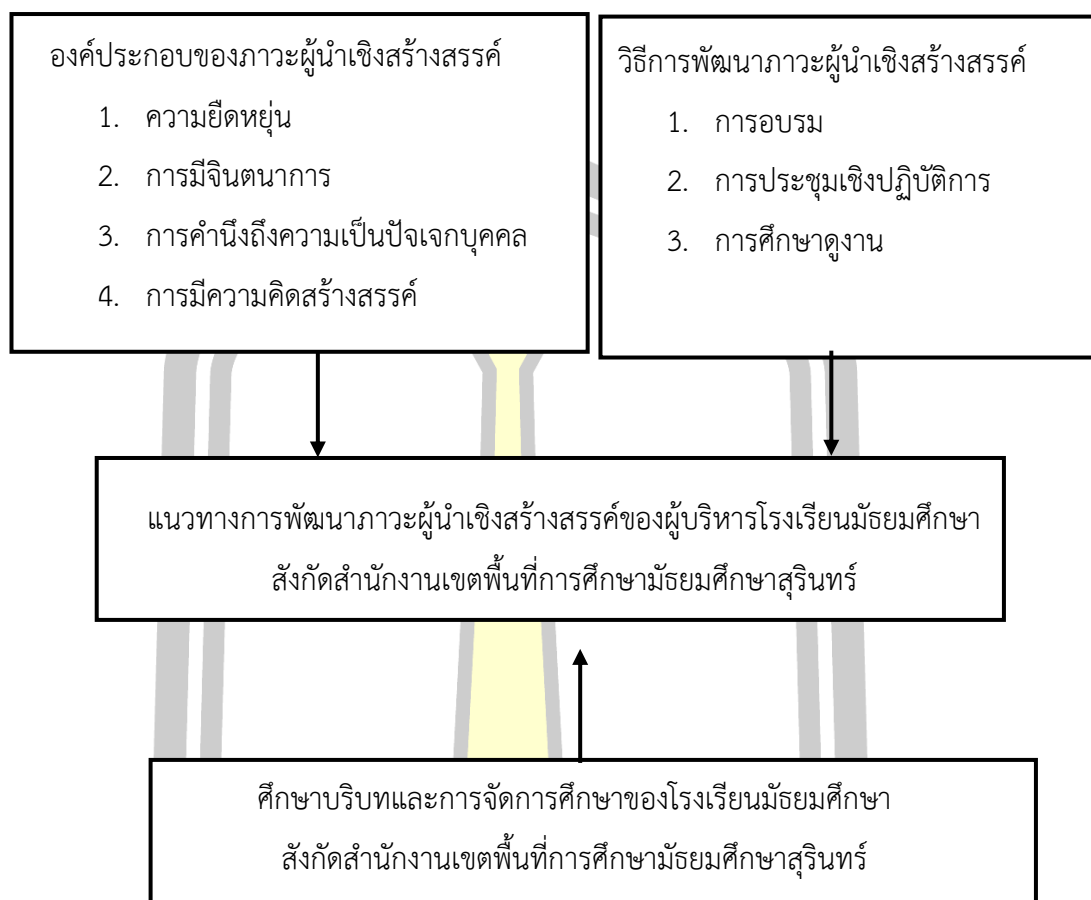
การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Casse (2007); Danner (2008); Delich (2010); Harris (2009); Katz (2003); Sternberg (2006); Stoll (2009) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความคิดสร้างสรรค์

2. กระบวนการและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Bolam (1994); Neeley (2004); Wentling (1992); Will (1993) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

ผู้วิจัยสรุปความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น กับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง แบบแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายใต้ความต้องการของแต่ละบุคคล

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการสร้างสรรค์และกระตุ้นความสร้างสรรค์สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และความคิดสร้างสรรค์

2.1 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ หลายมุมมอง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 จินตนาการ (Imagination) หมายถึง เป็นการวาดภาพในจิตใจโดยอาศัย ความรู้สึกนึกคิด หลักเหตุผลและประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เป็นแนวคิดในการสร้างสรรค์ประสบการณ์ ใหม่ ๆ

2.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ทราบความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบจุดเด่นจุดด้อย และความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยผู้นำต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้าน ความสามารถในการทำงานในปัจจุบันและความรับผิดชอบที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต รวมทั้งสนับสนุน และให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

2.4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้าง มโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ โดยการคิดอย่างกว้างขวางหลายทิศทาง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ แปลกใหม่จนสามารถค้นพบสิ่งใหม่ ๆ แล้วนำไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่ตนมีอยู่ และทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

3. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการทำให้ผู้นำมีการปรับปรุงความสามารถในการ ทำหน้าที่หรือเข้าไปมีบทบาทในแต่ละด้านกับองค์การให้ดีขึ้น ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การ อบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน

3.1 การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มความรู ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการและการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กิจกรรมการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ โดย ใช้ระยะเวลาหลายวัน มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการลง มือปฏิบัติ (hands-on training)

3.3 การศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่เพื่อให้ เห็นสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริง

4. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้รวมถึงผู้ รักษาการตามตำแหน่งดังกล่าวในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์

5. ครู หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ทุกกลุ่มสาระ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสารบทความแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและนำเสนอ ดังนี้

1. ผู้นำและภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. วิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ซึ่งผู้นำเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จหรือพบกับความล้มเหลว ทั้งนี้เพราะผู้นำต้องรับภาระในการนำองค์การไปสู่จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะเห็นได้ว่าผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมาก จากแนวคิดและความสำคัญดังกล่าว มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายผู้นำไว้ดังนี้

Good (1973) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการนำหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน

Halpin (1996) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 3 อย่าง ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงาน
2. ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกในกลุ่ม ทั้งจากบุคลิกภาพ ทักษะคิด เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีทักษะในการเจรจาเกลี้ยกล่อม เป็นผู้ตัดสินใจ จัดความขัดแย้งของสมาชิกและมีบทบาทหรืออิทธิพลในการส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มที่จะนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก สามารถโน้มน้าวใจ ชักนำให้สมาชิกในกลุ่มเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้ให้ความหมายของผู้ผู้นำไว้ว่า ผู้นำ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการบังคับบัญชาชี้แนะหรือโดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถหลากหลาย เช่น มีความสามารถด้านการสื่อสาร การจูงใจ การมีทัศนคติ รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม และได้รับการยกย่องให้เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นที่จะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ ที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาองค์กร เพราะภาวะผู้นำเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งมีบทบาทหน้าที่เหนือผู้อื่น โดยมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหลายมุมที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Owens (2001) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ

Yakl (2002) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลให้บุคคลดำเนินการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การ โดยที่ผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่าง ๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Daft (2008) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Northouse (2009) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำว่าเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ (Trait) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) พฤติกรรม (Behavior) และความสัมพันธ์ (Relationship)

Watson (2000) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีมความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรมทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงานและยอมรับความหลากหลายของสังคมก็มีความสำคัญเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำยังเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริษัทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำว่าควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่นาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่นการติดต่อสื่อสาร การทำงานแบบเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ตลอดจนความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ของผู้นำในการสร้างศรัทธาและโน้มน้าวให้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

บงกช วิจิตร (2560) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไป

จากกรอบคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือชี้นำให้สมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21

วัฒนา ปะกิกา (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อผู้ตามในการจูงใจหรือชักชวนให้กลุ่มหรือผู้ตามละทิ้งความสนใจของตนเองแล้วมารับเอาเป้าหมายของกลุ่มหรือส่วนรวมเป็นของตนเองด้วยความเต็มใจ

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจและอิทธิพลในการโน้มน้าวให้บุคคลปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว ชักนำ และมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการโน้มน้าว ชักนำ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการ องค์กรสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล แต่ถ้าผู้นำนั้นเป็นผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ ตามทัน

กับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม พร้อมทั้งผลักดันให้คนอื่น ๆ ในสังคมของตนเห็นพ้อง ร่วมมือ และทำไปพร้อมกันได้ ก็จะทำให้สังคมนั้นก้าวไปด้วยดี นักวิชาการได้พยายามทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรในกระแสแห่งโลกาภิวัตน์นี้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลายแง่มุมที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

A. J Dubrin (2006) ได้กำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leader) ในหนังสือ Principles of Leadership ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge) ความสามารถทางความคิด (Cognitive Abilities) บุคลิกลักษณะ (Personality) และการศรัทธาในหน้าที่ (Passion for the Task)

Adair (2007) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง การกระตุ้น ส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำ ของคนสร้างสรรค์

Basadur (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการนำบุคคลอื่น ๆ ผ่าน กระบวนการ (process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกัน

Ibbotson (2008) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการประสานให้เกิดความสมดุล กัน (Balancing) ระหว่างความเร่งด่วน (Emergent) และการเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ ทั้งที่อาจจะ เกิดขึ้น และที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

Stoll (2009) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนใน สถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย (Challenge)

Harris (2009) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นเรื่องการติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) สอดคล้องกับทัศนะของ Adair (2007) ซึ่งนับว่าเป็น 1 ใน 40 ของโลกที่มีบทบาทอย่างมากต่อการ พัฒนาแนวคิดด้านการบริหารจัดการ เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงมากในเรื่องภาวะผู้นำและเป็น ศาสตราจารย์แห่งภาวะผู้นำ ณ University of Surrey ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ Leadership for Innovation ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงการกระตุ้น (Encourages) ส่งเสริมและ แนะนำ (Stimulates and Guides) กระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างทำ ทาย (challenge) ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

Northouse (2009) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

Puccio (2011) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมาก

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยบุคลิกภาพ จินตนาการ และความยืดหยุ่น โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างทำทนายและสร้างสรรค์

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีจินตนาการ วิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล

2. แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นเป็นการสังเคราะห์คำนิยามของนักวิชาการ และนักการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

Arellano (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) อย่างมีเอกลักษณ์เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน (Complex) พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

Danner (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง

Basadur (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading People) ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอน การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

Coste (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไวโนบทความชื่อ “Creative Leadership and Women” ซึ่งประกอบไปด้วย ความท้าทายและการมีส่วนร่วม (Challenge and Participle) ความมีอิสระ (Freedom ความไว้วางใจ/การเปิดเผย (Trust/Openness) การให้เวลาสำหรับการคิด (Idea Time) ความสนุกสนาน/อารมณ์ขัน (Playfulness/Humor) การลดความขัดแย้ง (Conflict) การส่งเสริมความคิดเห็น (Idea Support) การโต้แย้ง (Debate) และการกล้าเสี่ยง (Risk Taking)

Stoll (2009) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสาระสำคัญได้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอง การคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Harris (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้ อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคล (Connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (Leadership without Ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ๆขององค์กร และความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status Quo)

ดวงแข ข่านอก (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์

ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ภารกิจ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองจินตนาการ (Imagination) การนำบุคคลอื่น ๆ (Leading People) ด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) หรือวิธีการใหม่ ๆ (New Method) อย่างท้าทาย (Challenging) และยืดหยุ่น (Flexibility) ที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ และนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายและยืดหยุ่น รวมทั้งสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกรูปบุคคลหนึ่ง เพื่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นมีความสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในการวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อสังเคราะห์และเพื่อกำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย เพื่อจะนำไปสู่การศึกษาขององค์ประกอบและกำหนดนิยามขององค์ประกอบที่ใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

Katz (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีจินตนาการ และ 3) แรงจูงใจ

Sternberg (2006) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์ และ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Casse (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Danner (2008) ได้กล่าวว่า คือ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 2) ความไว้วางใจ (trust)

Stoll (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 2) ความท้าทาย (Challenging)

Delich (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การมีจินตนาการ และ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

วัฒนา ปะภิกา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) ความไว้วางใจ

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีจินตนาการ 5. มีความยืดหยุ่น

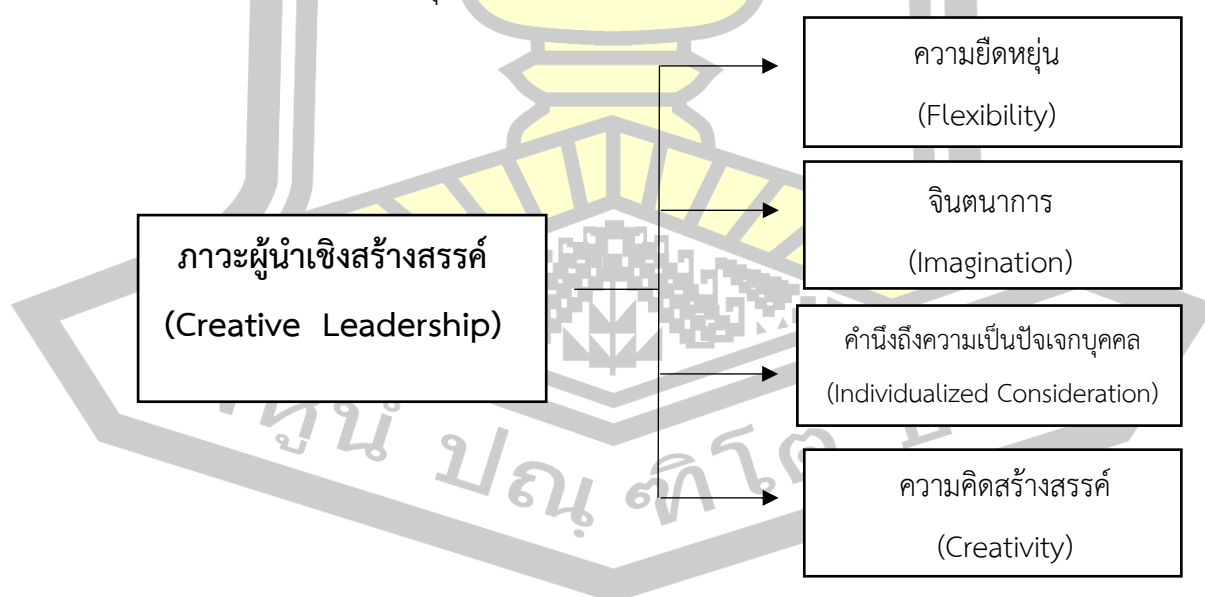
จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และได้ข้อมูลตามที่ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Katz (2003)	Sternberg (2006)	Case (2007)	Danner (2008)	Stoll (2009)	Harris (2009)	Delich (2010)	ความถี่
1. การตัดสินใจ		√						1
2. มีความคิดสร้างสรรค์		√			√			2
3. มีวิสัยทัศน์		√						1
4. คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		√			√			2
5. การมีจินตนาการ	√		√				√	3
6. มีความยืดหยุ่น	√		√	√	√	√		5
7. การมีความไว้วางใจ				√				1

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Katz (2003)	Sternberg (2006)	Casse (2007)	Danner (2008)	Stoll (2009)	Harris (2009)	Delich (2010)	ความถี่
8. มีความท้าทาย						√		1
9. การคิดค้นสิ่งใหม่							√	1
10. แรงจูงใจ	√							1

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีจินตนาการ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) มีความคิดสร้างสรรค์ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีจินตนาการ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) มีความคิดสร้างสรรค์ ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่น

Lussier (2001) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดความยืดหยุ่นว่าหมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Sousa (2003) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดความยืดหยุ่นว่าหมายถึง ความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

Robinson (2007) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

A.J Dubrin (2010) ได้สรุปว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดความยืดหยุ่นว่าหมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นกอง (2559) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดความยืดหยุ่นว่าหมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลาย

ทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562)การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถของผู้บริหารในการแสดงออกถึงความเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ กล้าหาญเด็ดเดี่ยว ไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัว ระวังกระแฉงและคล่องแคล่วในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ หลายมุมมอง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จินตนาการ

Sousa (2003)กล่าวว่า การมีจินตนาการหมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวล การไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมองซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (Decision Making and Problem Solving) และตัวชี้วัดของการมีจินตนาการคือ 1) มีการตัดสินใจ (Decision) และ 2) การคิดไตร่ตรอง (Thoughts)

Chodakowski (2009) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดเกี่ยวกับการมีจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึงภาพที่ยืดหยุ่น (Flexibility) ในจิตใจและส่วนตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการมีดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขัน (Humor) 2) มีประสบการณ์ (Experience) 3) มีความรู้(Knowledge) และ 4) ความรู้สึกที่อิสระ (Sense of Freedom)

Garrett (2009) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดของการมีจินตนาการประกอบไปด้วย 1) มีสติปัญญา (Intellect) และ 2) การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

Puccio (2011) ได้กล่าวไว้ว่า จินตนาการประกอบด้วย 1) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2) ความคิดใหม่ ๆ (New Thoughts) และ 3) แนวทางใหม่ (New Approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

Reuter (2011) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ คือ การมีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีตัวบ่งชี้จินตนาการ คือ ประสบการณ์ (Experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

Isaksen (2011) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึงมุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึงโดยประกอบไปด้วยความคิดใหม่ๆ (New Ideas) แนวทางใหม่ๆ (New Solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (New Actions Approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีภาพที่มีเหตุในจิตใจโดยวัดได้จากตัวชี้วัดของการมีจินตนาการ คือ 1) มีอารมณ์ขัน (Humor) 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และ 3) มีสติปัญญา (Intellect)

คุณวฑูฒิ สิงห์ทอง (2561) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง ภาพวาดในจิตใจที่มีเป้าหมาย จากความรู้สึกนึกคิดและความเป็นไปได้ในอนาคต เป็นแนวคิดที่มีความสร้างสรรค์ไม่มีถูกหรือผิด เป็นความคิดเบื้องต้นของการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) มีอารมณ์ขันในการทำงาน และ 3) สติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า จินตนาการ เป็นการวาดภาพในจิตใจโดยอาศัยความรู้สึกนึกคิด หลักเหตุผลและประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เป็นแนวคิดในการสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ ๆ

3. การคำนึงปัจเจกบุคคล

Bass (1985) กล่าวโดยสรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความแตกต่างของผู้ตามทราบจุดเด่นจุดด้อยของผู้ตามและให้ความสนใจในความต้องการและความเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สรุปได้ 3 ลักษณะ คือ

1. การคำนึงถึงการพัฒนา (Development Orientation) ผู้นำต้องประเมิน ศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบันและความ รับผิดชอบที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ผู้นำมีการกำหนดแนวทางเพื่อให้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและ มอบหมายงานเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้อง มีพฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา (Development Oriented Behavior) ประกอบด้วย การให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและมีการบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ใต้บังคับบัญชา ได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีการมอบหมายงานโดยการให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและการให้ ผู้ตามได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้วยวิธีการพัฒนาและยกระดับความสามารถและศักยภาพของผู้ใต้บังคับ บัญชา

2. การเน้นความเป็นบุคคล (Individualized Orientation) โดยมีการนิเทศงานแบบ ห่าง ๆ กันมีการติดต่อกันแบบสองทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้ลูกน้องได้รับขอ มูลข่าวสารที่ถูกต้อง นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความเอาใจใส่ต่อความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนโดยพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนและมีวิธีการพัฒนา ศักยภาพนั้นให้สูงสุดได้อย่างไร

3. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) คือการที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ที่มีมากกว่าร่วมกับสถานภาพการเป็นผู้บริหารที่จะช่วยเหลือให้คำปรึกษาสอนแนะงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

Robinson (2007) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความ เติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าคุณค่า

Northouse (2009) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมที่ ผู้นำใช้การแตกต่างความหมายไปยังลูกน้องแต่ละคนให้รับทราบข้อเท็จจริง เพื่อให้ผู้ตามเติบโตใน หน้าที่การงาน ใช้กลวิธีปฏิบัติต่อผู้ตามแต่ละคนในวิถีทางที่เป็นเอกลักษณ์และแตกต่างกัน

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้สรุปไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการ ดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ความสามารถจนมีความรู้สึกว่าคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่าง

บุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ

- 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม
- 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และ
- 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) ได้สรุปไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลคน คือ เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ทราบถึงความแตกต่างของผู้ตาม ทั้งในด้านศักยภาพและการรับผิดชอบในหน้าที่ มีการให้คำปรึกษาในการทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น การพัฒนาระดับความสามารถของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสม มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน 2) มีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนา 3) มีการนิเทศงานเพื่อให้ผู้อื่นได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งมี 5) การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตัวบุคคล

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลาย ทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ทราบความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบจุดเด่นจุดด้อยและความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยผู้นำต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านความสามารถในการทำงานในปัจจุบันและความรับผิดชอบที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต รวมทั้งสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

4. ความคิดสร้างสรรค์

Sousa (2003) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีจินตนาการและตัวชี้วัดไว้ในหนังสือ “The Leadership Brain” ซึ่งสรุปคำนิยามเชิงปฏิบัติการไว้ว่า การมีจินตนาการหมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวลการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (Decision Making and Problem Solving) และตัวชี้วัดของการมีจินตนาการคือ 1) มีการตัดสินใจ (Decision) และ 2) การคิดไตร่ตรอง (Thoughts)

Neeley (2004) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการคิด ออกไปอย่างกว้างขวาง โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบ

Wallach (2010) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดโยงสัมพันธ์ คือคนที่ สามารถคิดเชื่อมโยงสัมพันธ์กับลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์ มากเท่านั้น

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด หลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทาง สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถ ของบุคคลในการคิดไว้หลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับ ความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมาไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์มี ลักษณะ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น
2. มีความฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม
3. มีลักษณะของความคิดใหม่ มีคุณค่า
4. ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์
5. เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของ ผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล มีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีจินตนาการและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า ของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่ เด่นชัดไว้ในจิตใจ โดยการคิดอย่างกว้างขวางหลายทิศทาง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่จน สามารถค้นพบสิ่งใหม่ ๆ แล้วนำไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่ตนมีอยู่ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การพัฒนาครูให้สามารถเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้นั้น สิ่งหนึ่งที่จะต้องเกิดเป็นอันดับแรกก็คือ ความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความปัจจัยสำคัญ วิธีการพัฒนาครูที่จะสามารถทำให้บุคคลเกิดภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้

1. ความหมายของวิธีการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาผู้บริหาร เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรหรือวิธีเสริมสร้างไว้ ดังนี้

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2544) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะเจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สมคิด บางโม (2546) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้ไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจทำงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

นางลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2546) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับเปลี่ยนนิสัยทัศน์ บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์เพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรย่อมต้องมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

อนันต์ ศรีอำไพ (2549) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้ไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ส่งไปปฏิบัติงานต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ชัชวาล เจริญบุญ (2554) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการเรียนการ

สอน การทำวิจัยในชั้นเรียน จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรและจัดสวัสดิการ เครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาครู แบ่งประเด็นการวัดออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนสร้าง นวัตกรรมและทำวิจัยในชั้นเรียน

ภุชงค์ บุญอภัย (2557) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการเรียนการสอนเกี่ยวกับธรรมชาติ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับตัวนักเรียน มีความสามารถในการออกแบบกิจกรรม มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมในอาชีพครูและ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับเพื่อนครูในโรงเรียนและชุมชน

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการประชุมอบรม สัมมนา ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประสบความสำเร็จที่พึงประสงค์ขององค์กร ตลอดจนให้ครูมีภาวะผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติและเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้พัฒนาตนเองด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาคูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งด้านความรู้ บุคลิกภาพและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและเป็นที่น่าพอใจขององค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

บุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี การบริหารและจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ทั้งผู้บริหาร ครู และผู้สนับสนุนการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน สามารถนำความรู้ความสามารถมาพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังที่นักการศึกษาได้อธิบายความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

สมัย สวัสดิ์ตระกูล (2544) ได้สรุปไว้ว่า แผนการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาว่า ปกติแล้วแผนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา จะเป็นแผนงานโครงการที่มีอยู่ในแผนพัฒนาประจำปี ซึ่งแยกเป็นแผนงานหลัก 3 แผนงาน คือ แผนงานหลักการบริหารและหลักการจัดการศึกษา แผนงานหลักคุณภาพการศึกษาและแผนงานสนับสนุนส่งเสริม แต่ละแผนงานหลักประกอบด้วย แผนงานย่อยอีก 6-12 แผนงาน แต่ละแผนงานพัฒนาบุคลากรมีอาชีพและแผนการพัฒนาบริหารบุคคลและสวัสดิการ กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้แผนหลักสนับสนุนและส่งเสริมก็ตาม การพัฒนาบุคลากรจะจัดในรูปของการอบรม สัมมนาเป็นคณะทั้งระดับกรมกองจังหวัด กลุ่มโรงเรียน ระดับโรงเรียน และระดับหมวดวิชา ส่วนการพัฒนาตนเองรายบุคคลมักจะไม่ค่อยทำอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร

ประวิต เอรารวรรณ (2545) ให้ความสำคัญของการพัฒนางานครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ งานครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นงานวิชาชีพชั้นสูง ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพให้มีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม พัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเทคโนโลยี ค่านิยมและวัฒนธรรมทางสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวถึง ด้วยเหตุที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตัวจักรสำคัญในการจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้นครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งรวมถึงการเลือกวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน แนวการวัดประเมินผลอิงมาตรฐาน ตลอดจนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาการสอนของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การนำหลักสูตรไปใช้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวว่า หัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือคุณภาพของผู้เรียน คือ คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคลากรสำคัญที่ต้องรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรจัดการเรียนการสอนให้เด็กมีคุณภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งรัดการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ได้รับการพัฒนาจะมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการสอนของตนให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพราะครูเป็นบุคลากรสำคัญที่ต้องรับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ เลือกสื่อการเรียนรู้อ จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องวัดและประเมินผล ตลอดจนต้องมีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การจัด การเรียนรู้ของตนมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจในการเป็นผู้บริหารที่ดี รวมทั้งตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผู้บริหารสามารถสร้างผลงานได้ตามที่สังคมต้องการ การพัฒนาบุคลากรจึงมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2550) ได้สรุปว่าจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ในหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ให้มีความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์เพียงพอ

สำหรับการทำหน้าที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง สามารถเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณธรรมนำความรู้ และมีการพัฒนาสมรรถนะแห่งการเป็นครู

2. เพื่อให้ครูได้รับการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญและประสบการณ์ให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาเน้นความสำคัญที่ การปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่ การประกันคุณภาพ การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาการจัดการ กระบวนการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น

3. เพื่อให้ครูได้รับการฝึกปฏิบัติเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อให้บุคคลเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรหรือหน่วยงานด้วย และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ รวมทั้งทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงวิธีเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังต่อไปนี้

Wentling (1992) ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. วิเคราะห์งานจากกรณีศึกษา
3. การแสดงบทบาทสมมติ

4. การอภิปราย
5. การสาธิต
6. การศึกษาดูงาน
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

Will (1993) ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาดูงาน

Bolam (1994) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารว่ามักจะกระทำใน 2 ลักษณะ ดังนี้ คือ

1. การศึกษาเพื่อการจัดการ (Management Education) เป็นหลักสูตรระยะยาวที่เน้นทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร ลักษณะของหลักสูตรมุ่งที่จะวิเคราะห์และเข้าใจการบริหารเป็นหลักสูตรสำหรับปริญญาโทหรือประกาศนียบัตรชั้นสูง
2. การฝึกอบรมเพื่อการจัดการ (Management Training) เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่มุ่งการปฏิบัติการพัฒนาทักษะการบริหารและการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการกระทำ (Action Oriented Training) หลักสูตรลักษณะที่สองนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการ

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้สรุปวิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การบรรยาย
2. การอภิปราย
3. การระดมความคิด
4. การประชุมทางวิชาการ
5. การแสดงบทบาทสมมติ
6. การสาธิต
7. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
8. การศึกษาดูงาน
9. การฝึกอบรม

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้สรุปวิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การศึกษาด้วยตนเอง
3. การศึกษาดูงาน

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้สรุปวิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

1. การเตรียมความพร้อม
2. การฝึกอบรม
3. การบูรณาการ
4. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม

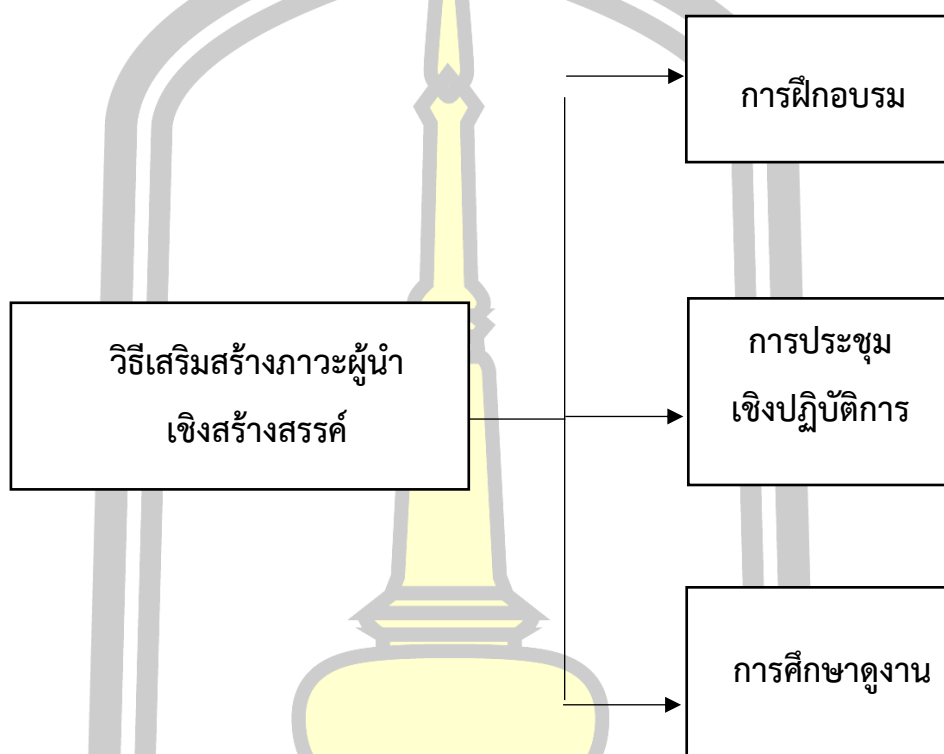
จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้วิจัยได้ทำการการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์วิธีพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

วิธีพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Wentling (1992)	Will (1993)	Bolam (1994)	Neeley (2004)	ความถี่
1. การฝึกอบรม	√	√	√		3
2. การอภิปราย	√				1
3. การแสดงบทบาทสมมุติ	√				1
4. การสาธิต	√				1
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	√				1
6. การศึกษาดูงาน	√	√			2
7. การสอนงาน				√	1
8. ระบบพี่เลี้ยง				√	1
9. วิเคราะห์งานจากกรณีศึกษา	√				1

จากการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 9 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้เกณฑ์พิจารณา

องค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงได้วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 3 องค์ประกอบ คือ 1) การฝึกอบรม 2) การประชุมเชิง และ 3) การศึกษาดูงาน ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การอบรม 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงาน ที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม

Bolam (1994) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเพื่อการจัดการ (Management Training) เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่มุ่งการปฏิบัติ การพัฒนาทักษะการบริหารและการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการกระทำ (ActionOriented Training) หลักสูตรลักษณะที่สองนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการ

สุวรรณ หมิ่นตาบุตร (2540) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมทั้งหลายที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่

การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมที่สุดทั้งนี้เนื่องจากปัญหาในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนเปลี่ยนแปลง

สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง (2554) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้ เกิดความรู้และทักษะที่ต้องการในงานปัจจุบันกระบวนการฝึกอบรม (The Training Process) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดให้เกิดทักษะ แนวคิด กฎเกณฑ์ หรือทัศนคติ เพื่อเพิ่มผลการทำงานของบุคคลหรือเป็นกระบวนการฝึกหัดงานขององค์การแก่พนักงานใหม่เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความชำนาญในเทคนิคต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้มีประสบการณ์ และมีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของพนักงานการฝึกอบรมและการสนองตอบ (Training and Responsiveness)การฝึกอบรมนั้น มุ่งทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตนของพนักงานปัจจุบัน หรือพนักงานที่จะทำงานกับองค์การในอนาคต

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาของหน่วยงานที่เป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงานรวมทั้งมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งการอบรมจะมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการเทคนิคการฝึกอบรม และจุดมุ่งหมายของการอบรม

สรุปได้ว่า การฝึกอบรม กระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2543) ได้กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกอบรมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรม เกิดประสบการณ์เรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การฝึกอบรมวิธีนี้เน้นทางด้านวิชาการ และด้านปฏิบัติการโดยเน้นทางด้านปฏิบัติการมากกว่าการพูดสัมมนา การเปลี่ยนความคิดเห็น หรือการบรรยาย การประชุมปฏิบัติ การประเมินผล และการติดตามผลมีความสำคัญเพราะจะเป็น การประเมินผลว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ในการอบรมไปใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใดและประสบผลสำเร็จเพียงใด

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2544) ได้กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่เริ่มมีผู้นิยมใช้มากขึ้น โดยผู้ร่วมประชุมมาปฏิบัติการซึ่งตามปกติจะมีประมาณ 10-25 คน มีความสนใจหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันมาร่วมศึกษาวิเคราะห์หาทาง

แก้ไขปัญหาร่วมกัน ทดลองหาวิธีการปฏิบัติการใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน โดยการดำเนินงานจะต้องจัดเตรียมโครงการ วิทยากร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ วัสดุที่จำเป็นและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมและผู้เข้าประชุมปฏิบัติการทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) ได้กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการพัฒนาที่เป็นที่นิยมในการพัฒนาบุคลากร เพราะเป็นการฝึกอบรมปฏิบัติที่เห็นผลโดยชัดเจน จากการพัฒนาผลงานที่รูปธรรม อีกทั้งยังลดค่าใช้จ่าย หรือความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในหน่วยงาน หากผู้ปฏิบัติไม่มีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ ทำให้รอบคอบในการตัดสินใจ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน ลดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และยังเป็นการแนะแนวทางการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติอีกด้วย

สรุปได้ว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กิจกรรมการประชุมร่วมกันเป็นกลุ่ม ๆ โดยใช้ระยะเวลาหลายวัน มุ่งเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อฝึกการแก้ปัญหา โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติ (hands-on training)

3. การศึกษาดูงาน

ทองฟู ชินะโชติ (2531) ได้กล่าวว่า การศึกษาดูงานว่าเป็นการอบรมนอกสถานที่ให้บุคลากรได้พบสถานที่จริงเป็นการพัฒนาบุคลากรได้ทุกระดับหรือเป็นการฝึกอบรมชนิดหนึ่งที่ต้องอาศัยศักยภาพของจริงเพื่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดเวลาโดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนก่อนเดินทางไปศึกษาดูงาน แล้วอธิบายให้บุคลากรเข้าใจถึงขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานรายละเอียดต่าง ๆ ที่จำเป็นและข้อปลีกย่อยอื่น ๆ เช่น เวลารถออกที่พักและเมื่อเสร็จสิ้นการดูงานจะต้องเขียนรายงานถึงประโยชน์ที่ได้รับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมแนวทางการแก้ไข

2. สถานที่ผู้จัดต้องศึกษาในรายละเอียดก่อนที่จะนำคณะผู้ดูงานเข้าเยี่ยมชมซึ่งต้องเลือกหน่วยงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความร่วมมือ ตรวจสอบรายชื่อผู้ร่วมเดินทางและจัดกำหนดการแจกผู้ร่วมเดินทางให้ทั่วถึง

วิจิตร อาวะกุล (2537) ได้กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปสังเกตการทำงานของหน่วยงานหรือองค์การอื่นในลักษณะที่เรียกว่า “StudyTour/Visit” กิจกรรมเช่นนี้จะช่วยไม่ให้เกิดหลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้วเพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ การไปสังเกตกิจการในหน่วยงานอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสได้เปรียบเทียบทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวอย่างในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุง

ใช้ในหน่วยงานของตนบ้าง ซึ่งประโยชน์ของการฝึกทำงานทำให้รู้หลักการข้อเท็จจริงมากขึ้นช่วยให้การทำงานดีขึ้น

คุณารุณี สิงห์ทอง (2561) ได้กล่าวว่า การศึกษาดูงาน เป็นการพัฒนาในวิสัยทัศน์ เพราะเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้รู้ว่าตนเองทำอะไรอยู่ จะได้ไม่ดำเนินการไปไม่ถูกทิศทาง และยังเป็น การนำเอาความรู้ที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขในหน่วยงานของตนเองตามสภาพหรือบริบทที่เป็นอยู่ และต้อง มีการประเมินติดตามเพื่อต่อยอดในการพัฒนาต่อไป และที่สำคัญทำให้ได้เครือข่ายการปฏิบัติเพิ่มขึ้น อีกด้วย เช่น การทัศนศึกษา การดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

สรุปได้ว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและ นอกสถานที่เพื่อให้เห็นสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริง

แนวทางการพัฒนา

1. ความหมายของแนวทางการพัฒนา

Good (1973) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็น แนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการลอกเลียนแบบ เป็นสิ่งที่เป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิด หรือเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Owens (2001) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้นเป็นการสร้างมโน ทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความ ชัดเจนของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Tyler (1988) กล่าวว่าความหมาย ของแนวทางการพัฒนาว่า คือโครงสร้างของงานที่จะ กระทำหรือการจัดเตรียมแผนงานที่จะทำหรือชุดเหตุการณ์ที่รวบรวมไว้ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่างที่ กระทำในค่ายหรือศูนย์ต่าง ๆ เป็นต้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายว่า แนวทาง หมายถึง ทางปฏิบัติที่วางไว้ เป็นแนว

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา แบบแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายใต้ความต้องการ ของแต่ละบุคคล

2. ความหมายของการพัฒนา

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา หมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครุมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดี ในการทำงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

คำหามาน คนไค (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

สนธยา พลศรี (2547) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตองงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญสรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นด้วยวิธีการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนา หมายถึง แบบแผนที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จไปในทางที่ดีขึ้น

บริบทและการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สภาพทั่วไป

สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 33 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยให้เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ตั้งอยู่ที่ บริเวณโรงเรียนวิวิฒันโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ มีโรงเรียนมัธยมในสังกัด จำนวน 85 โรงเรียน ประกอบด้วย

1. อำเภอเมือง จำนวน 19 โรงเรียน
2. อำเภอเขวาสินรินทร์ จำนวน 3 โรงเรียน
3. อำเภอจอมพระ จำนวน 4 โรงเรียน
4. อำเภอท่าตูม จำนวน 8 โรงเรียน
5. อำเภอชุมพลบุรี จำนวน 3 โรงเรียน
6. อำเภอรัตนบุรี จำนวน 6 โรงเรียน

7. อำเภอสนม จำนวน 3 โรงเรียน
8. อำเภอโนนนารายณ์ จำนวน 3 โรงเรียน
9. อำเภอศีขรภูมิ จำนวน 10 โรงเรียน
10. อำเภอสำโรงทาบ จำนวน 2 โรงเรียน
11. อำเภอสังขะ จำนวน 7 โรงเรียน
12. อำเภอศรีณรงค์ จำนวน 1 โรงเรียน
13. อำเภอลำดวน จำนวน 2 โรงเรียน
14. อำเภอบัวเขต จำนวน 2 โรงเรียน
15. อำเภอปราสาท จำนวน 7 โรงเรียน
16. อำเภอกาบเชิง จำนวน 4 โรงเรียน
17. อำเภอพนมดงรัก จำนวน 1 โรงเรียน

วิสัยทัศน์ (VISION)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นองค์กรคุณภาพ พัฒนาการศึกษาด้วยนวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศที่ยั่งยืน

พันธกิจ (MISSION)

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริม พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ
4. ส่งเสริม พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
6. ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษา ให้มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล

7. การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 ได้ตามมาตรฐาน
เขตพื้นที่การศึกษา

เป้าประสงค์ (GOALS)

1. ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษา อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และลดความเหลื่อมล้ำ
2. ผู้เรียนทุกคนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนเก่งตามหลักทฤษฎี มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างมืออาชีพ
4. สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีคุณภาพได้ระดับมาตรฐานสากล ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอนตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 และสถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง มีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ
- กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพและลดความเหลื่อมล้ำ
- กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ค่านิยมขององค์กร

“รับผิดชอบ มีน้ำใจ ให้บริการ ประสานงานอย่างกัลยาณมิตร”

วัฒนธรรมองค์กร

“ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ”

การบริหารงานแบ่งออกเป็น 10 กลุ่มงาน คือ กลุ่มอำนาจการ กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรฯ กลุ่มบริหารการเงินและทรัพย์สินฯ กลุ่มนิเทศติดตาม กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา หน่วยงานตรวจสอบภายใน กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล และกลุ่มกฎหมายและคดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) เพื่อศึกษาผลการนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้พัฒนาขึ้นนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 องค์ประกอบย่อยการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นลำดับสุดท้าย ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรม การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิต่อโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานของคะแนนหลังการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่ามัธยฐานของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559) ได้วิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างก็มีระดับความเห็นในภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ญดาภักดิ์ กัลปดี (2559) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา 4) เพื่อศึกษาผลของการโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้ใน

โรงเรียน ผลวิจัยพบว่า 1. ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบและ 16 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามี 3 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ มี 4 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 ตัวบ่งชี้ 5) องค์ประกอบด้านความคิด

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มี 4 ตัวบ่งชี้ และการทำงานเป็นทีมมี 5 ตัวบ่งชี้ รวม 21 ตัวบ่งชี้ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอันดับความต้องการมากที่สุดคือการศึกษาด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม 3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 4.24 ตามลำดับ

ภรณ์ทิพย์ บั่นกอง (2559) ได้วิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์ อย่างมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการ

สร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลี่ยฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่ การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2. ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงาน การปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้ แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3. ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการ กำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้ง ในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหาร เพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ มีความกล้าหาญในการ นำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

บงกช วิจบ (2560) ได้วิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของ โรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหาร เวลา ด้านความยืดหยุ่น และด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3. การ เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การ ทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางด้านจินตนาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัฒนา ปะกิกา (2560) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและ ตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร

งสรรคของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ หลัก 12 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ (Imagination) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ มีความคิดริเริ่ม มีอารมณ์ขัน และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ ความสามารถในการคิดและทำอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ การสร้างวิสัยทัศน์การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ องค์ประกอบด้านการมีความไว้วางใจประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ การแสดงออกอย่างเปิดเผย ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนต่อบุคคลอื่นและองค์กร 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อเสนอแนะวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรมการศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านที่มีค่าสูงที่สุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นรองลงมาคือ การมีความไว้วางใจ 3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล มี 4 โมดูล คือ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ และการมีความไว้วางใจ 4) ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 4.1) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนการทดสอบของผู้บริหารโรงเรียนหลังการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.2) ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนหลังการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนก่อนใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4.3) การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20

การวิจัยครั้งนี้จุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีจำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีจินตนาการและ 5) มีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน และ 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module ที่ 1 มีวิสัยทัศน์ (Vision) Module ที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Person of Change) Module ที่ 3 เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Differences) Module ที่ 4 มีจินตนาการ (Imagination) และ Module ที่ 5 มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 5) กระบวนการปฏิบัติ 6) สื่อ/ เครื่องมือ และ 7) การวัดและการประเมินผล ระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 45 ชั่วโมง โปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่พึง ประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่

ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน 2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อศึกษาผลของการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 12 ตัวชี้วัดประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 1) การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวชี้วัด 2) การมีจินตนาการ มี 3 ตัวชี้วัด 3)การมีความยืดหยุ่น มี 3 ตัวชี้วัด และ 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ มี 3 ตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ 2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 วิธีประกอบด้วย 1) การเรียนแบบผู้ใหญ่ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 3)การศึกษาดูงาน 3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) บทนำ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) วัดและประเมินผล ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมีจินตนาการ Module 3 การมีความยืดหยุ่น และ Module 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ระยะเวลาการพัฒนา 180 ชั่วโมง วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปปรับเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไป ซึ่ง

วิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้วิธีดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การลงทะเบียน ปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม และ 3) การศึกษาดูงาน การดำเนินการพัฒนา ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา และคู่มือประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมการเสริมสร้างเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่ 3 การดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล

4. ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้

4.1) ผลการทดสอบความรู้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนก่อนพัฒนาได้ คะแนนเฉลี่ย 19.77 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็น ร้อยละ 65.90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 25.93 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 86.44 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษามีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน 4.2) ผลการประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา หลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ระยะติดตามผลสูงกว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาหลังพัฒนา 4.3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามตามโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Dorothy (2001) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษา ระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1. การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2. การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4. การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

Kho (2011) ได้วิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาภาวะผู้นำระดับโลกของสหรัฐอเมริกา เพื่อประกอบการพิจารณาการลงทุนสร้างเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำอันจะนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่มีความสามารถในเชิงการแข่งขันทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายให้ไปศึกษาดูงาน ในต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากจะเป็นการ

พัฒนาศักยภาพแล้วยังได้เรียนรู้วัฒนธรรม การปรับตัว ความเชื่อมั่นในตนเองความอดทน ความใฝ่รู้ และความคิดในเชิงบริบทโลก การเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการศึกษาดูงานในต่างประเทศโดยมุ่งจุดเน้นถึงความเข้าใจ และการประเมินกระบวนการตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้าอบรมการฝึกอบรม การสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น ข้อค้นพบจากการวิจัย ในครั้งนี้ เน้นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบ และครอบคลุมการพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ในมุมมองขององค์กรในระยะยาว

Mugkasem (2011) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวกและการมีความสามารถในการปรับตัว

Sternberg (2006) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนียได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิดของตน และของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Davis (2007) การวิจัยครั้งนี้ทำการสำรวจคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดคือ การมีความมั่นใจในตนเอง, การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์, การมีความสามารถ มีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา, การเป็นผู้ให้ความสำคัญกับภารกิจ, การเป็นนักสร้างทีม, การเห็นคุณค่าและให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, สามารถกำหนดคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และยังต้องมีความสามารถและเต็มใจที่จะรับฟัง, รับรู้และยอมรับในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชานำ มาบอกกล่าวอีกด้วย ในส่วนของอุปสรรคที่พวกเขา มักจะได้พบเจอบ่อยที่สุดถูกมองในมุมที่แตกต่างออกไปจากผู้บริหารที่เป็นผู้ชาย และนอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงก็คือ การมีผู้ที่คอยให้คำปรึกษาและการมีต้นแบบของบทบาทในด้านบวกนั่นเอง

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ข้อสรุปเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) ความยืดหยุ่น 2) การมีจินตนาการ 3) การคำนึงถึง

ความเป็นปัจเจกบุคคล และ 4) ความคิดสร้างสรรค์ สอนวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 3 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การศึกษาดูงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำหลักการดังกล่าวมาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์



บทที่ 3

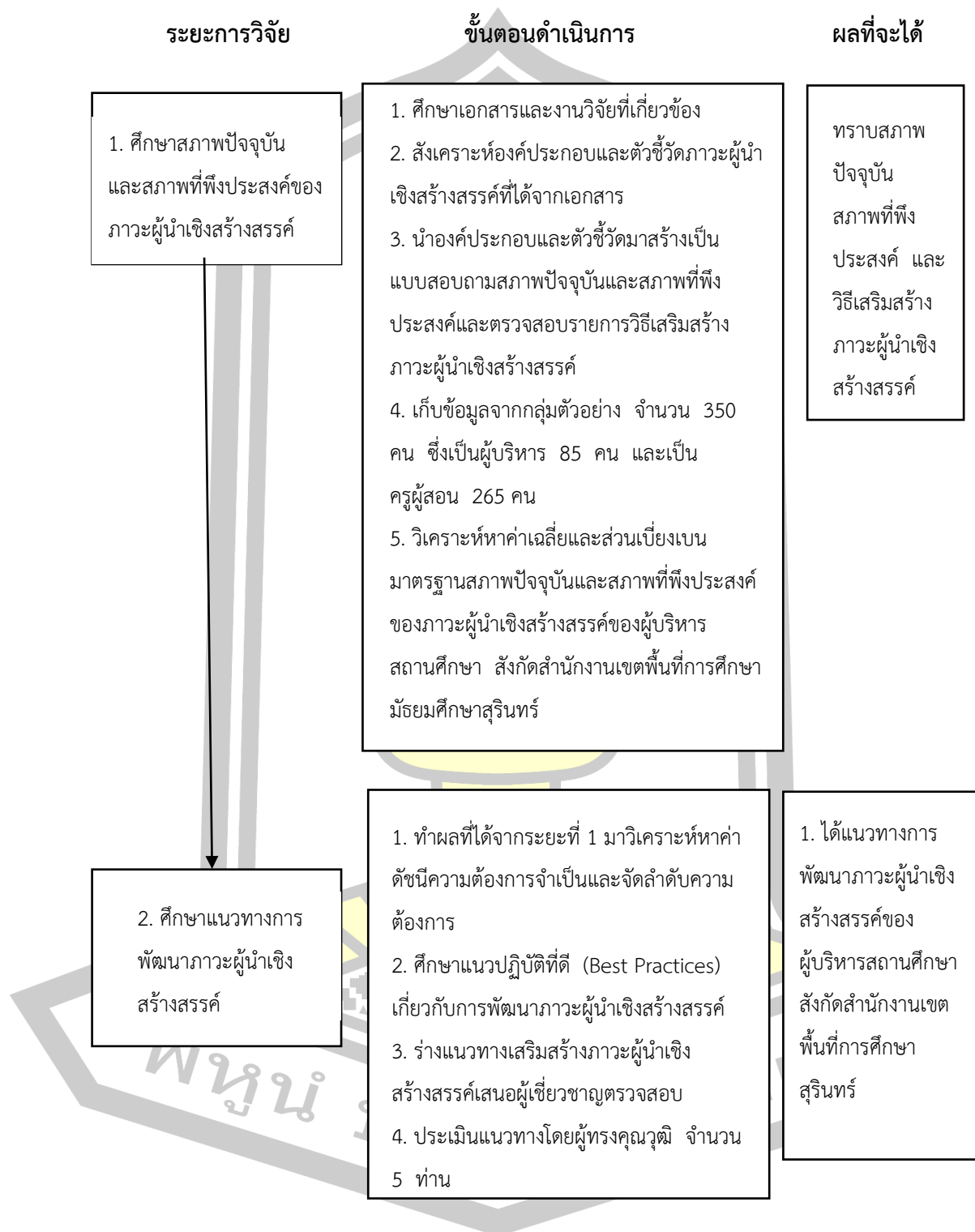
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

พหุ ประถมศึกษา



ภาพประกอบ 4 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่ได้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. ขั้นตอนการ

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1.1 การมีความยืดหยุ่น
- 1.1.2 การมีจินตนาการ
- 1.1.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 1.1.4 ความคิดสร้างสรรค์

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified PriorityNeeds Index : PNImodified) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 3,799 คน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 420 คน และครูจำนวน 3,379 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จำนวน 350 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morga โดยใช้เทคนิคการวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 85 คน ครูผู้สอน จำนวน 265 คน รวม 350 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดของ Katz (2003) ; Sternberg (2006) ; Casse and Claudel (2007) ; Danner (2008) ; Stoll and Temperley (2009) ; Harris (2009) ; Delich (2010) ซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การมีความยืดหยุ่น

3.2.2 การมีจินตนาการ

3.2.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2.4 ความคิดสร้างสรรค์

3.3 นำประเด็นในการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

3.3.1 การมีความยืดหยุ่น

3.3.2 การมีจินตนาการ

3.3.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.3.4 ความคิดสร้างสรรค์

3.4 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่แสดงถึงการความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทุกด้าน

3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC) โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญจากผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ 3 ด้าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร , ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ และผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

3.7.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ประกอบด้วย

3.7.1.1 ดร.สำเร็จ บุญโต ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 33 วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (ภาวะผู้นำและการบริหาร)

3.7.1.2 ดร.เรืองยศ แวดล้อม ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองเรือวิทยา
จังหวัดขอนแก่น วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา)

3.7.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

3.7.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วายุ กาญจนศรี รองคณบดีฝ่ายพัฒนา
นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วุฒิการศึกษาสูงสุด ปร.ด. (การออกกำลังกาย
และการกีฬา)

3.7.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาวรุ่งอรุณ ถวิลการ อาจารย์ประจำภาค
วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุสิตบัณฑิต (ปร.ด.) (การ
บริหารการศึกษา)

3.7.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ประกอบด้วย

3.7.3.1 นางสาวเดือนเพ็ญ ธรรมพิทักษ์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน วุฒิกการศึกษา วท.ม. (สถิติประยุกต์) มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence)

3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไปใช้ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34–0.79 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient)

3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การสร้างแบบสัมภาษณ์

1. ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างให้ครอบคลุมขอบข่ายกระบวนการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม

4. นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

5. จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 6 คน เพื่อได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 350 ฉบับ และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์ ที่ฝ่ายงานสารบรรณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4.4 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนัดหมายกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาหาคะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNImodified) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

5.5 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของนงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ดังนี้

สูตรคำนวณ PNImodified (Priority Needs Index = PNI)

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

PNImodified แทน วิธีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นหรือความคาดหวัง (Importance)

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of Success)

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

1. การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะทั้งหมด ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่น้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมดหมายถึง การมีคุณลักษณะน้อย

1.2 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่มากกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมดหมายถึง การมีคุณลักษณะมาก

2. การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

2.1 ค่า PNI มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2.2 ค่า PNI ของผู้บริหารเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของค่า PNI ของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด แสดงถึงความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนา

3. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปออกแบบร่างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์หาความถี่ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมุติฐานการวิจัย และใช้สถิติพื้นฐานดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการศึกษาคูงานหน่วยงานที่มีการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.2 ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการออกแบบการวิจัยและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.2.2 นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความจำเป็นในการพัฒนา 3 อันดับแรก เพื่อนำมาเป็นวัตถุประสงค์ของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.2.3 จัดทำรูปแบบของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดต่าง ๆ คือ

1.2.3.1 วัตถุประสงค์ของแนวทางการพัฒนา

1.2.3.2 กลุ่มเป้าหมาย

1.2.3.3 รูปแบบของแนวทางการพัฒนา

1.2.3.4 การประเมินผล

1.2.4 จัดทำรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จัดลำดับแต่ละกิจกรรม นำข้อมูลที่ได้ศึกษาเบื้องต้นพร้อมรูปแบบของแนวทางไปปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อรับคำแนะนำในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา

1.2.5 นำร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารและรองผู้บริหาร ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

2.1 มีวุฒิทางการศึกษาดั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป

2.2 มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3 เป็นผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการจำแนกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แบบประเมินประกอบด้วยช่องสำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ มีสเกลที่คำนวณจากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสทรินทร์ อันดับคะแนนมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา

อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา

อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา

อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา

อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา

อยู่ในระดับน้อย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และดำเนินการส่งแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมิน เพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง	ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง	ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง	ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง	ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{N}}$$

เมื่อ	S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	\bar{X}	แทน	คะแนนแต่ละตัว
	N	แทน	จำนวนคะแนนในกลุ่ม
	\sum	แทน	ผลรวม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากร
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ระยะที่ 2 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง 350 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 3 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	158	45.14
หญิง	192	54.86
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	85	24.28
ครู	265	75.72
โดยรวม	350	100

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน จำแนกเป็นเพศชายจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 45.14 เพศหญิง จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 54.86 จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.28 และจำแนกตามตำแหน่งครู จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 75.72

พหุ ประถมศึกษา

1.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ แสดงในตาราง 4 – 8

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
การมีความยืดหยุ่น	3.15	0.63	ปานกลาง	4.67	0.46	มากที่สุด
การมีจินตนาการ	3.21	0.57	ปานกลาง	4.71	0.48	มากที่สุด
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.09	0.55	ปานกลาง	4.76	0.45	มากที่สุด
การมีความคิดสร้างสรรค์	3.19	0.61	ปานกลาง	4.73	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	3.16	0.59	ปานกลาง	4.73	0.46	มากที่สุด

ตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.61) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.55)

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.46)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มีความสามารถในการปรับตัวทุก สถานการณ์	3.75	0.56	มาก	4.67	0.46	มากที่สุด
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.29	0.70	ปานกลาง	4.73	0.52	มากที่สุด
3. การยอมรับความสามารถของคนอื่น	2.52	0.62	ปานกลาง	4.75	0.48	มากที่สุด
4. เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	2.84	0.40	ปานกลาง	4.78	0.43	มากที่สุด
5. เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการ ทำงานที่ เปลี่ยนแปลง	3.32	0.66	ปานกลาง	4.79	0.44	มากที่สุด
6. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากร พัฒนากระบวนการคิดที่แปลกใหม่ในการ ปฏิบัติงาน	3.18	0.75	ปานกลาง	4.80	0.41	มากที่สุด
7. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วย การ บูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย	3.22	0.68	ปานกลาง	4.70	0.55	มากที่สุด
8. มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	3.11	0.67	ปานกลาง	4.74	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	3.15	0.63	ปานกลาง	4.74	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การมีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 0.63) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความสามารถในการปรับตัวทุก

สถานการณ์ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ การเต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การยอมรับความสามารถของคนอื่น ($\bar{X} = 2.52$, S.D. = 0.62)

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การมีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนากระบวนการคิดที่แปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ การเต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.46)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีจินตนาการ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ใหม่อยู่เสมอ	3.41	0.49	ปานกลาง	4.69	0.50	มากที่สุด
2. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบ ได้หลายแง่มุม	2.86	0.48	ปานกลาง	4.71	0.49	มากที่สุด
3. แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร	3.14	0.77	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด
4. การมีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ	3.26	0.63	ปานกลาง	4.76	0.45	มากที่สุด
5. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ได้อย่างสร้างสรรค์	3.39	0.49	ปานกลาง	4.72	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	3.21	0.57	ปานกลาง	4.71	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การมีจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.48)

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การมีจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีวิจยารณญาณในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก	2.90	0.42	ปานกลาง	4.77	0.44	มากที่สุด
2. การมอบหมายงานให้ผู้อื่น โดย คำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และ ศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.63	0.64	มาก	4.75	0.50	มากที่สุด
3. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความ สนใจ และตั้งใจจริง	2.75	0.60	ปานกลาง	4.78	0.43	มากที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	2.91	0.49	ปานกลาง	4.80	0.39	มากที่สุด
5. สร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.28	0.65	ปานกลาง	4.73	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	3.09	0.55	ปานกลาง	4.76	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายงานให้ผู้อื่น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ การสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 0.60)

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ การรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.43) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.49)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. คำนึงถึงความเป็นไปได้ของ สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล	3.25	0.68	ปานกลาง	4.72	0.48	มากที่สุด
2. มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็น โอกาสเสมอ	3.14	0.67	ปานกลาง	4.74	0.43	มากที่สุด
3. กระตุ้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่และ คิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ	3.31	0.46	ปานกลาง	4.76	0.42	มากที่สุด
4. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้นการทดลองและกล้า คิด กล้าทำในสิ่งใหม่	3.16	0.63	ปานกลาง	4.78	0.45	มากที่สุด
5. แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรจนประสบ ผลสำเร็จ	3.24	0.64	ปานกลาง	4.64	0.49	มากที่สุด
6. มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิด อย่างเป็นระบบ	3.17	0.70	ปานกลาง	4.77	0.44	มากที่สุด
7. มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วย ความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว	2.90	0.53	ปานกลาง	4.71	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	3.19	0.61	ปานกลาง	4.73	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมี

เหตุผล ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรจนประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ($\bar{X} = 2.90$, S.D. = 0.53)

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ การมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.45 รองลงมาคือ มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรจนประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.49)

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.1 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Need Index : PNI) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ดังตาราง 9 - 13

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ
การมีความยืดหยุ่น	3.15	4.74	0.50	2
การมีจินตนาการ	3.21	4.71	0.46	4
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.09	4.76	0.54	1

ภาวะผู้นำ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
การมีความคิดสร้างสรรค์	3.19	4.73	0.48	3
โดยรวม	3.16	4.73	0.49	

จากตาราง 9 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น การมีความยืดหยุ่น

การมีความยืดหยุ่น	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
1. มีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์	3.75	4.67	0.24	8
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.29	4.73	0.43	7
3. การยอมรับความสามารถของคนอื่น	2.52	4.75	0.88	1
4. เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	2.84	4.78	0.68	2
5. เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง	3.32	4.79	0.44	6
6. สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนากระบวนการคิดที่แปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน	3.18	4.80	0.50	4
7. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย	3.22	4.70	0.45	5
8. มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	3.11	4.74	0.52	3
โดยรวม	3.15	4.74	0.50	

จากตาราง 10 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีความยืดหยุ่น เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 3 การยอมรับความสามารถของคนอื่น ข้อ 4 เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และข้อ 8 มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น การมีจินตนาการ

การมีจินตนาการ	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ
1. มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ	3.41	4.69	0.37	5
2. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม	2.86	4.71	0.64	1
3. แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร	3.14	4.68	0.49	2
4. การมีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ	3.26	4.76	0.46	3
5. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์	3.39	4.72	0.39	4
โดยรวม	3.21	4.71	0.46	

จากตาราง 11 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีจินตนาการ เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 2 มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม ข้อ 3 แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร และข้อ 4 การมีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุรินทร์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการ
จำเป็น การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ
1. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก	2.90	4.77	0.64	3
2. การมอบหมายงานให้ผู้อื่น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.63	4.77	0.31	5
3. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง	2.75	4.78	0.73	1
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	2.91	4.80	0.65	2
5. สร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.28	4.73	0.44	4
โดยรวม	3.09	4.76	0.54	

จากตาราง 12 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 3 การรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง ข้อ 4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม และข้อ 1 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุรินทร์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการ
จำเป็น การมีความคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล	3.25	4.72	0.45	4
2. มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาส เสมอ	3.14	4.74	0.51	2
3. กระตุ้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิด นอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.31	4.76	0.44	5
4. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่	3.16	4.78	0.51	2
5. แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ใน การพัฒนาองค์กรจนประสบผลสำเร็จ	3.24	4.64	0.43	6
6. มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็น ระบบ	3.17	4.77	0.50	3
7. มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความ กระฉับกระเฉงรวดเร็ว	2.90	4.71	0.62	1
โดยรวม	3.19	4.73	0.48	

จากตาราง 13 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีความคิด
สร้างสรรค์ เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 7 มีความคล่องแคล่วในการทำงาน
ด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ข้อ 2 มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ ข้อ 4
ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ และ
ข้อ 6 มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

2.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ สำหรับสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

ผู้วิจัยนำผลนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 4 ด้าน ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย เพื่อใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจาก 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน ซึ่งสถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ประกอบด้วย

1. โรงเรียนสุรวิทยาคาร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน (ประเภทสถานศึกษาขนาดใหญ่) ประจำปีการศึกษา 2562 จากกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับรางวัลนักเรียนพระราชทาน (ประเภทสถานศึกษาขนาดใหญ่) ประจำปีการศึกษา 2562 จากกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. โรงเรียนกระเทียมวิทยา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน (ประเภทสถานศึกษาขนาดกลาง) ประจำปีการศึกษา 2561 จากกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับรางวัลนักเรียนพระราชทาน (ประเภทสถานศึกษาขนาดกลาง) ประจำปีการศึกษา 2562 จากกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. โรงเรียนมัธยมศรีสำเภาลูน อำเภอบัวเขต จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เป็นสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน (ประเภทสถานศึกษาขนาดเล็ก) ประจำปีการศึกษา 2562 จากกระทรวงศึกษาธิการ ได้รับรางวัลนักเรียนพระราชทาน (ประเภทสถานศึกษาขนาดเล็ก) ประจำปีการศึกษา 2560 จากกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แนวการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ผลการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สรุปได้แนวทางการพัฒนากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ดังนี้

2.2.1 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โรงเรียนสุรวิทยาคาร

“...ผู้บริหารเข้าใจและเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อมอบหมายงานให้ตรงตามตามความรู้ความสามารถของบุคลากร...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 12 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า เสริมแรงด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดี...”

(คนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 13 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมัธยมศรีสำเภาลูน

“...ยอมรับและเข้าใจบุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรแต่ละคน มอบหมายงานตามความสามารถ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้เต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นมิตร...”

(คนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 14 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนสุรวิทยาคาร

“...ผู้บริหารมีการวางตัวที่ดีและเหมาะสม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดและเหตุผลของบุคลากรเสมอ เห็นความสำคัญของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันและมอบหมายงานด้วยความยุติธรรม...”

(คนที่ 1 ครูผู้สอน, วันที่ 12 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

“...ผู้บริหารมีความยุติธรรม กระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ทุกคนมีภาระงานไม่มากจนเกินไป ทำให้งานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรแต่ละบุคคลด้วย...”

(คนที่ 2 ครูผู้สอน, วันที่ 13 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมัธยมศรีสำราญ

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการเสริมแรงทางบวกให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ...”

(คนที่ 3 ครูผู้สอน, วันที่ 14 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้ดังนี้

1. มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร
2. มีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
3. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ
4. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม
5. เสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ

2.2.2 การมีความยืดหยุ่น

โรงเรียนสุรวิทยาคาร

“...ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีบรรยากาศดีทั้งเครียดและผ่อนคลายสลับกันไปตามสถานการณ์ ไม่บึ้งตึงจนบุคลากรอึดอัด มีความเป็นกันเองพร้อมเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 12 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

“...ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เข้าใจลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องเรียนรู้ เข้าใจ และให้อภัย ให้เป็น ไม่ใช่อำนาจจนเกินไป...”

(คนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 13 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมัธยมศึกษำเภาลูน

“...ยอมรับและปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ ยอมรับความสามารถของผู้อื่น เปิดโอกาสให้ทุกคนทำงานอย่างเท่าเทียมกัน เข้าใจธรรมชาติของแต่ละคน พร้อมยอมรับฟังข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนำมาพัฒนาให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไป...”

(คนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 14 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนสุรวิทยาคาร

“...เปิดใจรับฟังผู้อื่นพร้อมเป็นมิตรกับผู้อื่นเสมอ ปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ เต็มใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา...”

(คนที่ 1 ครูผู้สอน, วันที่ 12 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

“...ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรคิดทำสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับความสามารถของบุคลากรทุกคน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน...”

(คนที่ 2 ครูผู้สอน, วันที่ 13 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมัธยมศรีสำเภานูน

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ ไม่ลำเอียง แบ่งงานอย่างเท่าเทียมกัน...”

(คนที่ 3 ครูผู้สอน, วันที่ 14 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการมีความยืดหยุ่น ได้ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่อำนาจจนเกินไป
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ
3. มีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

2.2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์

โรงเรียนสุรวิทยาคาร

“...กระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กร ผู้บริหารต้องมีความคิดเชิงบวก มีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 12 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

“...ผู้บริหารต้องมีไหวพริบดี มีความคล่องแคล่วว่องไว กระฉับกระเฉง แก้ปัญหาเก่ง รวมทั้งกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน ...”

(คนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 13 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมัธยมศรีสำเภานูน

“...ผู้บริหารต้องมีความมั่นใจในตนเอง พัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อค้นคว้าความรู้ใหม่ได้ได้สะดวกรวดเร็ว นอกจากนั้นผู้บริหารต้องนำความรู้มาถ่ายทอดให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา...”

(คนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 14 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนสุรวิทยาคาร

“...ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสวงหาความรู้มาพัฒนาองค์กร ตั้งเป้าหมายการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้...”

(คนที่ 1 ครูผู้สอน, วันที่ 12 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

“...บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นมิตรต่อกัน ร่วมมือกันทำงานด้วยความสามัคคี มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข ไม่ตึงเครียด ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่เสมอ...”

(คนที่ 2 ครูผู้สอน, วันที่ 13 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมัธยมศรีสำเภากุล

“...มองโลกในแง่ดี คิดเชิงบวก หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ อย่างไม่สิ้นสุด ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ...”

(คนที่ 3 ครูผู้สอน, วันที่ 14 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้ดังนี้

1. มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไข
ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
2. ตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้
3. พัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่
เสมอ
4. มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว

เสมอ

พูนปัญญาพิบัตินิเทศ

2.2.4 การมีจินตนาการ

โรงเรียนสุรวิทยาคาร

“...มีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร รวมทั้งมีความมั่นใจในตัวเองที่จะแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ผ่านลุล่วงไปด้วยดี...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 12 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

“...โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ และนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเอง มาพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยให้สิทธิ์ครูตัดสินใจด้วยตนเองในบางเรื่อง...”

(คนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 13 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมัธยมศรีสำเภากุล

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ฝึกการมีปฏิภาณไหวพริบดี เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในเวลาคับขัน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูคิดหาสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กร...”

(คนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 14 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนสุรวิทยาคาร

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความมั่นใจในตัวเอง กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร กระตุ้นให้ครูมีไหวพริบดี มีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ดีเมื่อจำเป็น...”

(คนที่ 1 ครูผู้สอน, วันที่ 12 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนกระเทียมวิทยา

“...ผู้บริหารและครูมีเป้าหมายเดียวกันที่จะขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยบุคลากรในโรงเรียนล้วนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ค้นหาความรู้และ

คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม มีความสามารถในการคิดหาคำตอบเรื่องต่าง ๆ ได้ดี รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์...”

(คนที่ 2 ครูผู้สอน, วันที่ 13 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมัธยมศรีสำเภากุลน

“...ควรพัฒนาตนเองให้ทันการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน รู้จักใช้เทคโนโลยีมาค้นหาคำตอบหรือค้นหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาในโรงเรียน มีความมั่นใจในตัวเองสามารถตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไม่ลังเล...”

(คนที่ 3 ครูผู้สอน, วันที่ 14 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการมีจินตนาการ ได้ดังนี้

1. มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ
2. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม
3. การมีวิจารณญาณในการตัดสินใจ
4. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

2.3 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีรายละเอียดดังนี้

รายการ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1. มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร 2. มีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน 3. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ 4. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม 5. เสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ

รายการ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
การมีความยืดหยุ่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจจนเกินไป 2. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิดข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ 3. มีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์ 4. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน
การมีความคิดสร้างสรรค์	<ol style="list-style-type: none"> 1. มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี 2. ตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ 3. พัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ 4. มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว
การมีจินตนาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ 2. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม 3. มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ 4. ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

พหุบัณฑิต ชีวะ

2.3 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมและ
รายด้าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.68	0.27	มากที่สุด	4.60	0.41	มากที่สุด
2. การมีความยืดหยุ่น	4.70	0.22	มากที่สุด	4.50	0.22	มาก
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.50	0.22	มาก	4.55	0.16	มากที่สุด
4. การมีจินตนาการ	4.45	0.29	มาก	4.65	0.80	มากที่สุด
โดยรวม	4.58	0.10	มากที่สุด	4.58	0.05	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในด้านความเหมาะสม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.10) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.22) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.29)

สำหรับผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.05) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.22)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการ
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์ (ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล)	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ค่า ระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มอบหมายงานตามความถนัดและ ความสามารถของบุคลากร	4.80	0.40	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. มีความยุติธรรม มอบหมายและ กระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4.60	0.48	มากที่สุด	3.80	0.40	มาก
3. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรใน สถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
4. ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา พัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่าง ยุติธรรม	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.48	มากที่สุด
5. เสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่น ชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดี หรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ	4.20	0.40	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	4.68	0.27	มากที่สุด	4.60	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ใน
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$,
S.D. = 0.27) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับ

ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ การมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) และ การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ การเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.40)

สำหรับผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.41) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) และ การเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีความยืดหยุ่น

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (ด้านการมีความยืดหยุ่น)	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจจนเกินไป	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.48	มากที่สุด
2. เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ (ด้านการมีความยืดหยุ่น)	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ค่า ระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
3. มีความสามารถในการปรับตัวทุก สถานการณ์	4.40	0.49	มาก ที่สุด	4.40	0.49	มากที่สุด
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.20	0.40	มากที่สุด
โดยรวม	4.70	0.22	มาก ที่สุด	4.50	0.22	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.22) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิดข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49)

สำหรับผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.22) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจจนเกินไป ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.48) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.40)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมี
ความคิดสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสุรินทร์ (ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์)	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ค่า ระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและ มีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้ดี	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2. ตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้	4.60	0.49	มากที่สุด	4.40	0.49	มาก
3. พัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อ เตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ เสมอ	4.40	0.49	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
4. มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วย ความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว	4.20	0.40	มาก	4.40	0.80	มาก
โดยรวม	4.50	0.22	มาก	4.55	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ใน
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.22)
โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถ
แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน
เป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่
การมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.40)

สำหรับผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.16$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.40$) รองลงมาคือ การพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่ ตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.49$) และการมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.80$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ด้านการมีจินตนาการ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (ด้านการมีจินตนาการ)	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ อยู่เสมอ	4.00	0.63	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด
2. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้ หลายแง่มุม	4.40	0.49	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
3. มีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
4. ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ อย่างสร้างสรรค์	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.8	มากที่สุด
โดยรวม	4.45	0.29	มาก	4.65	0.80	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในด้านการมีจินตนาการ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.29) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การมีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) รองลงมาคือการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.63)

สำหรับผลการประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ในด้านการมีจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.80) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ การมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) และ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.08)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
 - 1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ
 - 1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น ตามลำดับ

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีแนวทางการพัฒนาคือ ผู้บริหารต้องมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม รวมทั้งเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ

2.2 การมีความยืดหยุ่น มีแนวทางการพัฒนาคือ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจจนเกินไป เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ มีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนาคือ ผู้บริหารต้องมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ และต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

2.4 การมีจินตนาการ มีแนวทางการพัฒนาคือ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงบวก สามารถจูงใจหรือให้บุคคลอื่น ๆ ทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีวิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ปรับตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Danner (2008) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกรายบุคคลหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การยอมรับความสามารถของคนอื่น ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนากระบวนการคิดที่แปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์

1.2 การมีจินตนาการ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร

1.3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมอบหมายงานให้ผู้อื่น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.4 การมีความคิดสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรจนประสบผลสำเร็จ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัย

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารจะต้องบริหารงานโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และมีจินตนาการในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของภรณ์ทิพย์ ปั่นกอง (2559) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของรอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี และพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีจินตนาการ มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ตลอดจนให้ความอิสระในการทำงานกับบุคลากร ทั้งในเรื่องของการคิด การกระทำและการวางแผน ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม มอบหมายและกระจายงานให้บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม รวมทั้งเสริมแรงทางบวกด้วยการยกย่องชื่นชมเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาทำความดีหรือมีผลงานอันเป็นที่น่าภาคภูมิใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช้อำนาจจนเกินไป เปิดโอกาสให้บุคลากร

เสนอแนวคิดใหม่ ๆ รับฟังข้อคิด ข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ มีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รับฟังข้อคิดและข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความเต็มใจ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ และต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ และต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.4 ด้านการมีจินตนาการ จากผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ มีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2.2 ควรจะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต (กศ.ม.)), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คำหมาน คนไค. (2542). ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ : การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. (วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต (กศ.ม.)), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชัชวาล เจริญบุญ. (2554). รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.)), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ญดาภัก กัลปดี. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ กศ.ด.), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ณัฐวัฒน์ ล่องทอง. (ม.ป.ป). การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (เพิ่มความสุข (ใจ) ในการทำงาน). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. (ม.ป.ท.),
- ทองฟู ชินะโชติ. (2531). เทคนิคการพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2544). “องค์การบริหารพิเศษ (Executive Agency) และองค์การมหาชน (Autonomous Public Organization). วารสารข้าราชการ.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี: โรงพิมพ์อนันต์ศิลป์.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2546). คิดและทำอย่างผู้นำ. นนทบุรี: สนุกอ่าน.

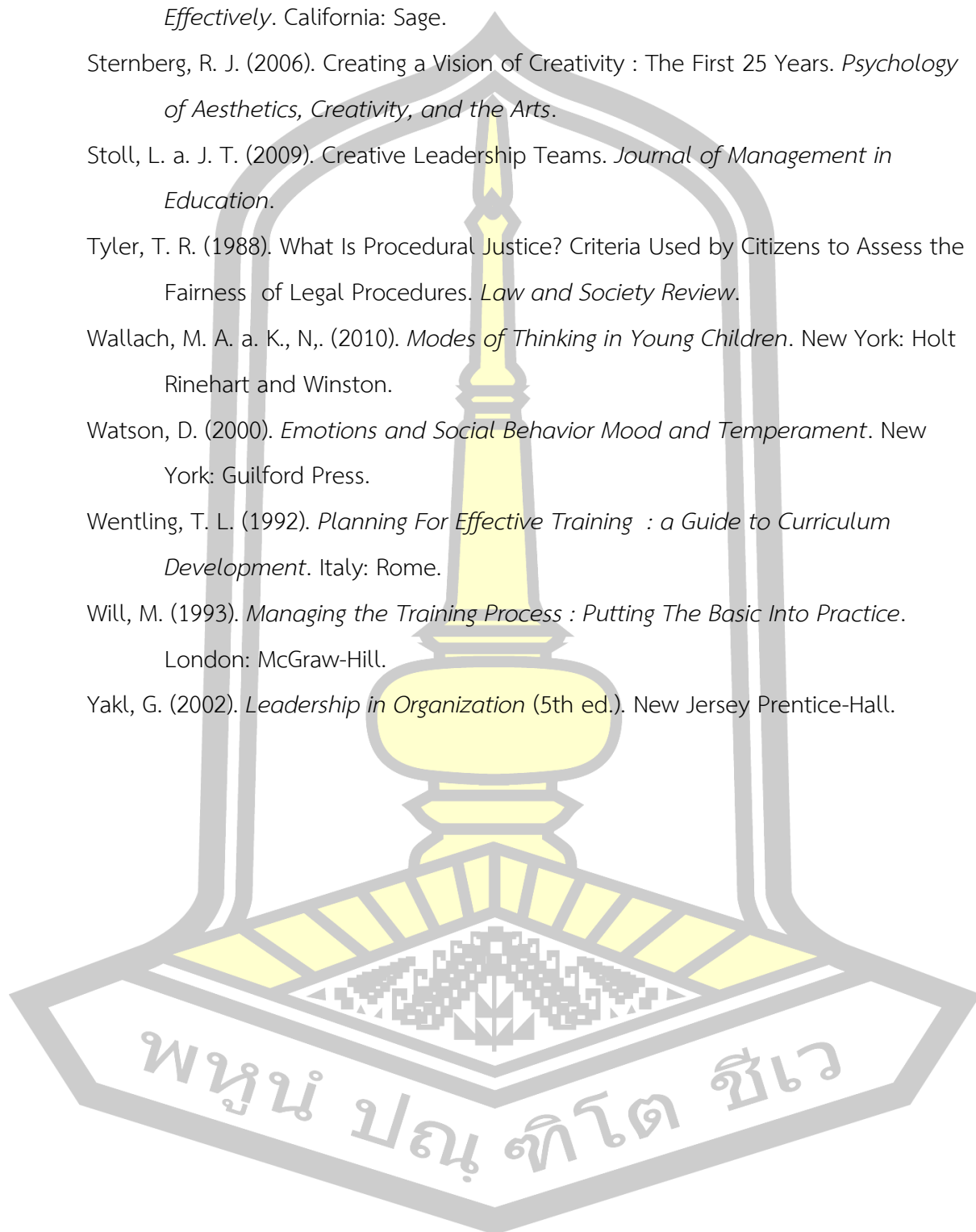
- นิรุฒ มีพันธ์. (2559). ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บงกช วิจบ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ประวีต เอรารวรรณ์. (2545). การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้าวิชาการ.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ ปร.ด.), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. (ปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ภรณ์ทิพย์ บั่นกอง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภุชงค์ บุญอภัย. (2557). รูปแบบการพัฒนาคู่มือสอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์) จังหวัดจันทบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 8(1), 103-116.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลานครินทร์.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค

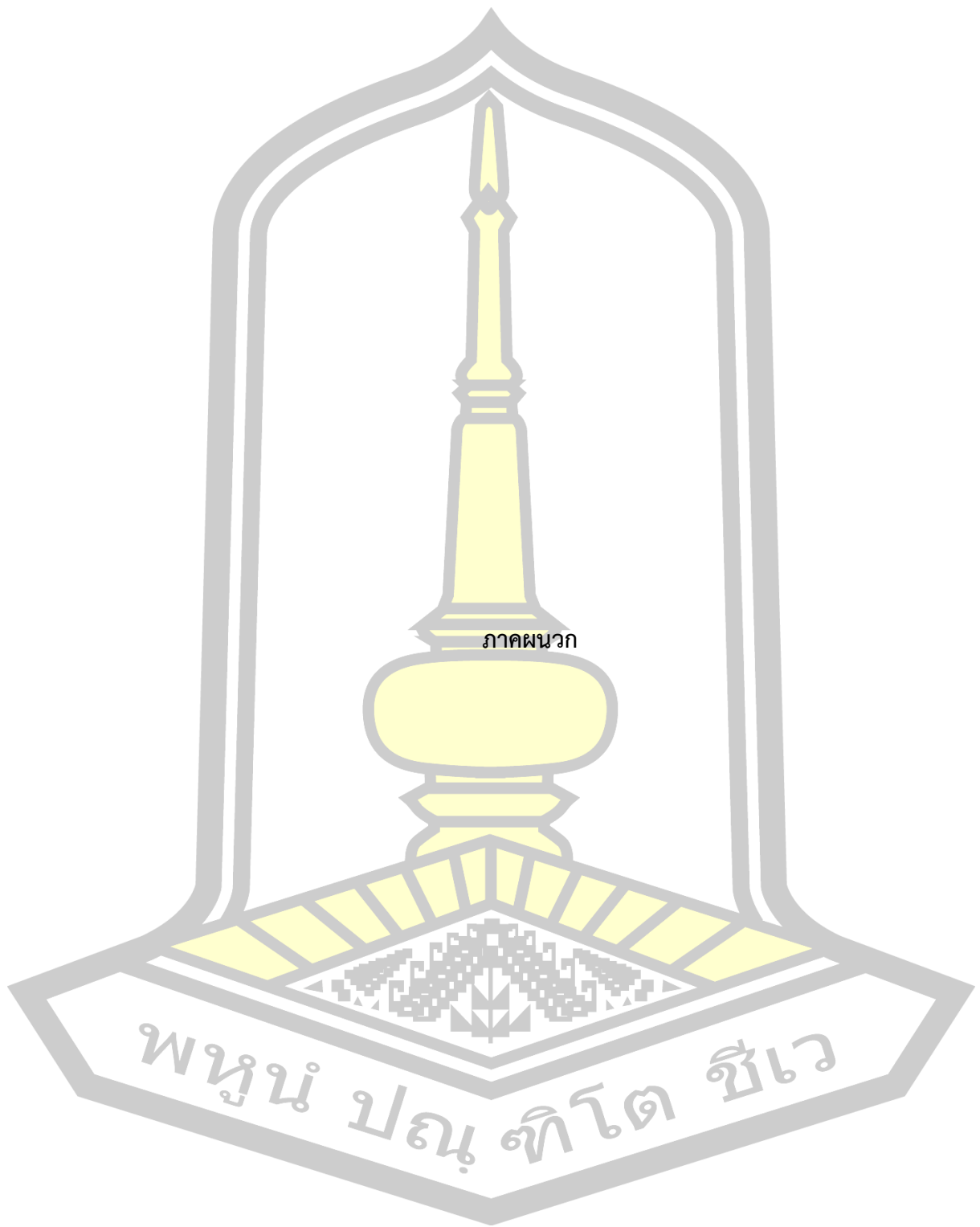
- ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. (วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การบริหารการศึกษา)), มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). การฝึกอบรม : การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สนธยา พลศรี. (2547). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สมคิด บางโม. (2546). การฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ ชี้แจง. (2552). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 3(1), 48-49.
- สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ชาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ : เอกสารคำสอนรายวิชา 402401 Training for Professional Development.
- สมัย สวัสดิ์ตระกูล. (2544). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์รีนแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุวรรณ หมิ่นตาบุตร. (2540). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียนประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2562). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์.
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2549). การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา. (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- Adair, J. (2007). *Leadership for Innovation : How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas*. London: Kogan.
- Arellano, R. B., Bolfarine, H. and H. Martin,. (2002). Skew-Normal Linear Mixed Models. *Journal of Data Science*, 3(2), 415-438.
- Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together : Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(1), 103-121.
- Bass, B. M., and B.I. Avolio,. (1985). *Transformational Leadership Development*. California: Consulting Psychologists Press.
- Bolam, R. (1994). The Impact of Research on Policy and Practice in Continuing Professional Development. *British Journal of In-service Education*, 20(1), 35-46.
- Casse, P. a. P. G. C. (2007). *Philosophy for Creative Leadership : How Philosophy can Turn People into more Effective Leaders*. London UK Athena Press.
- Chodakowski, A. (2009). *Teaching Made Wonderful : Redesigning Teacher Education with Imagination in Mind*. (Unpublished Ph.D. Thesis), Simon Fraser University, Canada.
- Coste, T. G. (2009). Creative Leadership and Women. Retrieved 28 July 2017 <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html>.
- Daft, R. L. (2008). *Management* (3rd ed.). Font Worth Dryden Press.
- Danner, S. E. (2008). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator*. (Ph.D. Thesis Art Education (Fine Arts)), Ohio University,
- Davis, R. F. (2007). Female Transformational Leader Characteristics : An Exploratory Investigation. *Dissertation Abstracts International*, 68(03).
- Delich, V. (2010). The Impact of Mercosur's Sanitary and Phitosanitary Regime on it's Member's Institutional Dynamics. *Journal of CMA Management*.
- Dorothy, A. S. (2001). *Spiritual Intelligence : Developing Higher Consciousness*. MA: Creative Education Foundation.
- Dubrin, A. J. (2006). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Ohio: Cengage Learning.
- Dubrin, A. J. (2010). *The Principles of Leadership* (6 th ed.). Toronto: Houghton Mifflin.

- Garrett, D. A. (2009). Sense Making and Sense giving in Strategic Change Initiation. *Strategic Management Journal*.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Halpin, A. W. (1996). *Theory and Research in Administration*. New York: Macmillan Company.
- Harris, A. (2009). Creative Leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Ibbotson, P. a. L. D. (2008). Directing Creative : The art and Craft of Creative Leadership. *Journal of Management and Organization*, 14(5), 548-559.
- Isaksen, S. a. o. (2011). *Creative Approaches to Problem Solving : A Framework for Innovation and Change*. New York: Sage.
- Katz, A. (2003). Properties of Concrete Made with Recycled Aggregate from Partially Hydrated Old Concrete. *Cement and Concrete Research*.
- Kho, E. C. (2011). An Evaluation Study of the Effectiveness of a United States Based Global Leadership Development Program. *Dissertation Abstracts International*.
- Lussier, R. N. a. C. F. A. (2001). *Effective Leadership* (3rd ed.). Meson: Thomson Higher Education.
- Mugkasem, U. (2011). The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers. *Dissertation Abstracts International*.
- Neeley, A. (2004). *Quality Assurance*. New York McGraw – Hill.
- Northouse, P. G. (2009). *Introduction to Thousand Oaks*. Los Angeles Sage.
- Owens, R. G. (2001). *Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Puccio, G., Murdock, M. and M. Mance,. (2011). *Creative Leadership : Skills that Drive Change*. Thousand Oaks Sage.
- Reuter, K. (2011). Is Imagination Introspective. *Journal of Philosophia*.
- Robinson, K. (2007). Ken Robinson On The Principles Of Creative Leadership. Retrieved October 27, 2014 <http://www.fastcompany.com/1764044/ken-robinsonprinciples-creative-leadership>

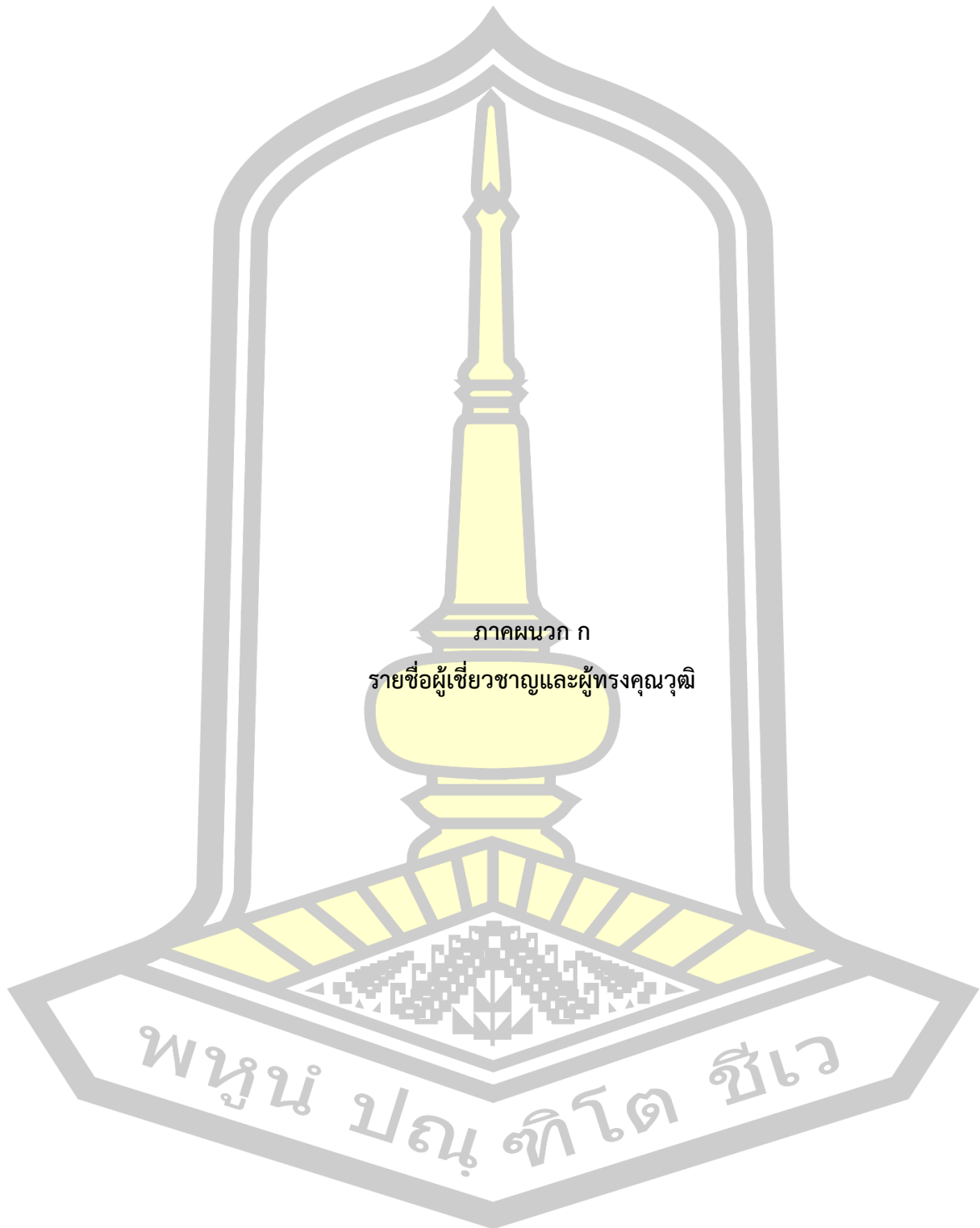
- Sousa, D. A. (2003). *The Leadership Brain : How to Lead Today's Schools More Effectively*. California: Sage.
- Sternberg, R. J. (2006). Creating a Vision of Creativity : The First 25 Years. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*.
- Stoll, L. a. J. T. (2009). Creative Leadership Teams. *Journal of Management in Education*.
- Tyler, T. R. (1988). What Is Procedural Justice? Criteria Used by Citizens to Assess the Fairness of Legal Procedures. *Law and Society Review*.
- Wallach, M. A. a. K., N., (2010). *Modes of Thinking in Young Children*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Watson, D. (2000). *Emotions and Social Behavior Mood and Temperament*. New York: Guilford Press.
- Wentling, T. L. (1992). *Planning For Effective Training : a Guide to Curriculum Development*. Italy: Rome.
- Will, M. (1993). *Managing the Training Process : Putting The Basic Into Practice*. London: McGraw-Hill.
- Yakl, G. (2002). *Leadership in Organization* (5th ed.). New Jersey Prentice-Hall.





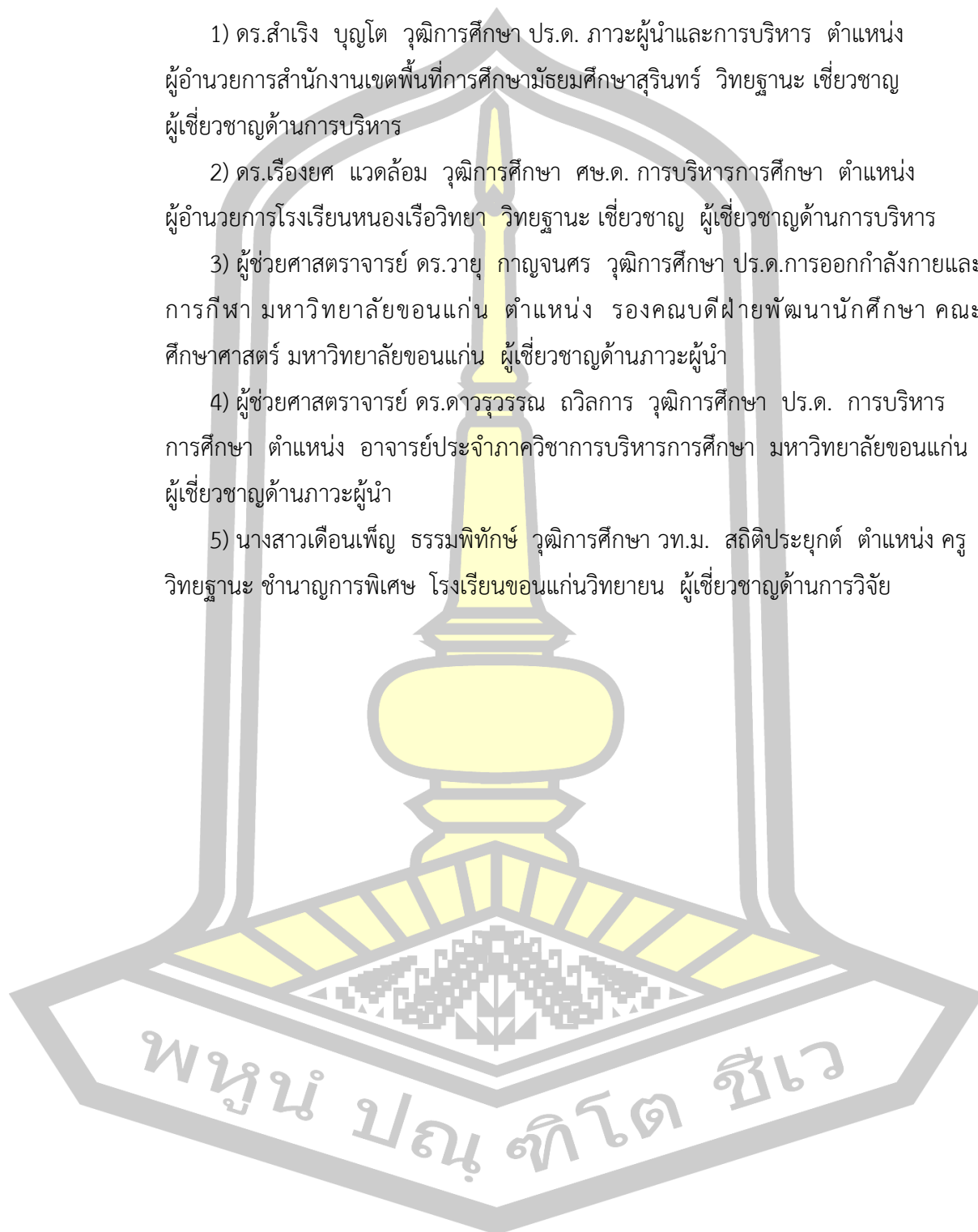
ภาคผนวก

พหุบัณฑิตยาลัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

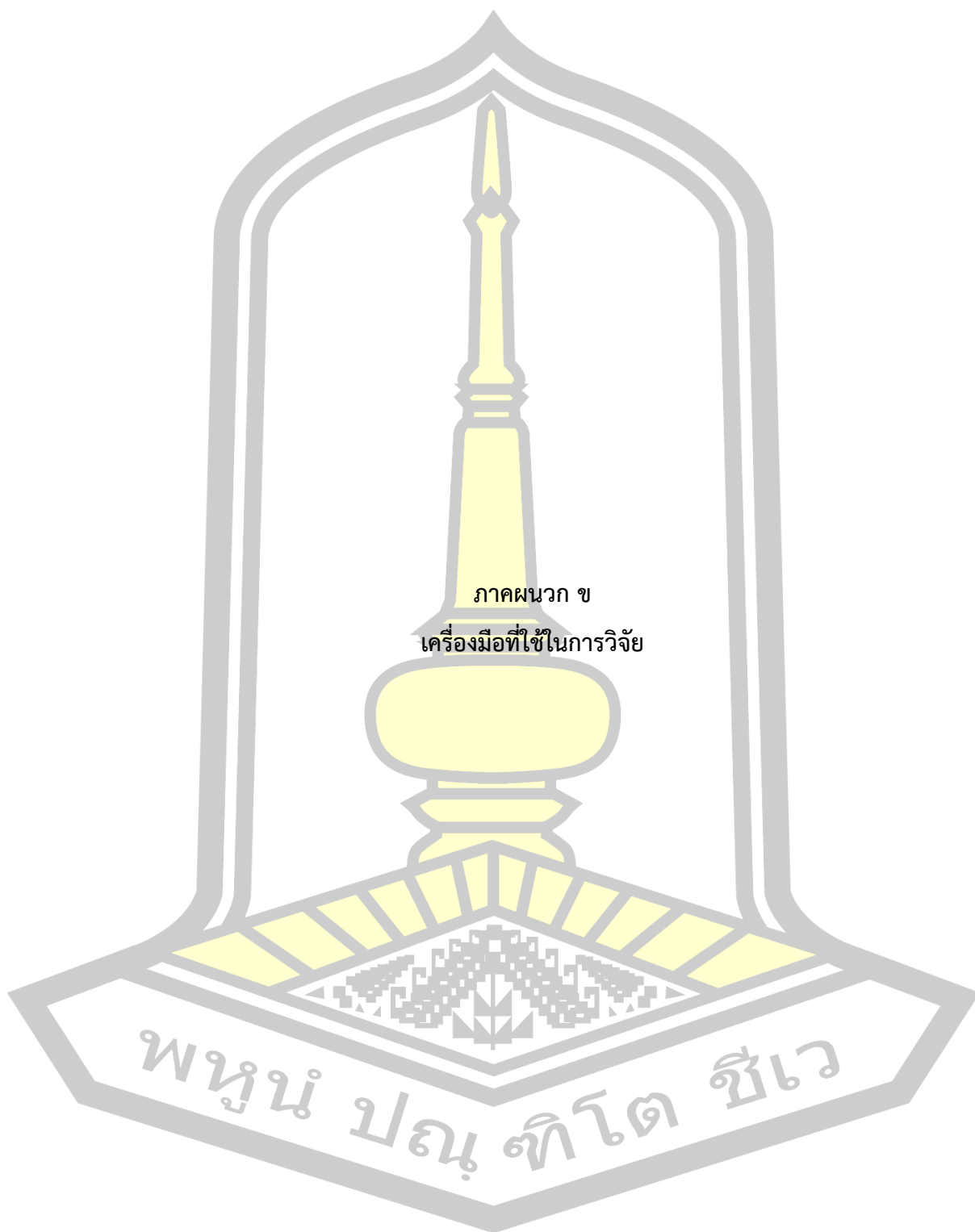
- 1) ดร.สำเร็จ บุญโต วุฒิการศึกษา ปร.ด. ภาวะผู้นำและการบริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร
- 2) ดร.เรืองยศ แวดล้อม วุฒิการศึกษา ศษ.ด. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองเรือวิทยา วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร
- 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วายุ กาญจนศร วุฒิการศึกษา ปร.ด.การออกกำลังกายและการกีฬา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ
- 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ วุฒิการศึกษา ปร.ด. การบริหาร การศึกษา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ
- 5) นางสาวเดือนเพ็ญ ธรรมพิทักษ์ วุฒิการศึกษา วท.ม. สถิติประยุกต์ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนขอนแก่นวิทยายน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

- 1) ดร.สำเร็จ บุญโต วุฒิการศึกษา ปร.ด. ภาวะผู้นำและการบริหาร ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ
- 2) ดร.มณูญ เพชรมีแก้ว วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรวิทย์ จ.มหาสารคาม วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ
- 3) ดร.นิพนธ์ ยศดา วุฒิการศึกษา ค.ด. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
 โรงเรียนสารคามพิทยาคม จ.มหาสารคาม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- 4) นายวายุค จุลทัศน์ วุฒิการศึกษา ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา , ปริญญาโท
 สาขานิติศาสตร์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนกระเทียมวิทยา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
- 5) นายสมศักดิ์ บุญโต วุฒิการศึกษา ค.ม. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
 โรงเรียนสุรพิณฑ์พิทยา





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขอรับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. โปรดพิจารณาองค์ประกอบและตัวชี้วัดในแบบสอบถามแต่ละด้าน ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

+1 ถ้าแน่ใจว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดสอดคล้องกัน

0 ถ้าไม่แน่ใจว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดสอดคล้องกัน

-1 ถ้าแน่ใจว่าองค์ประกอบและตัวชี้วัดไม่สอดคล้องกัน

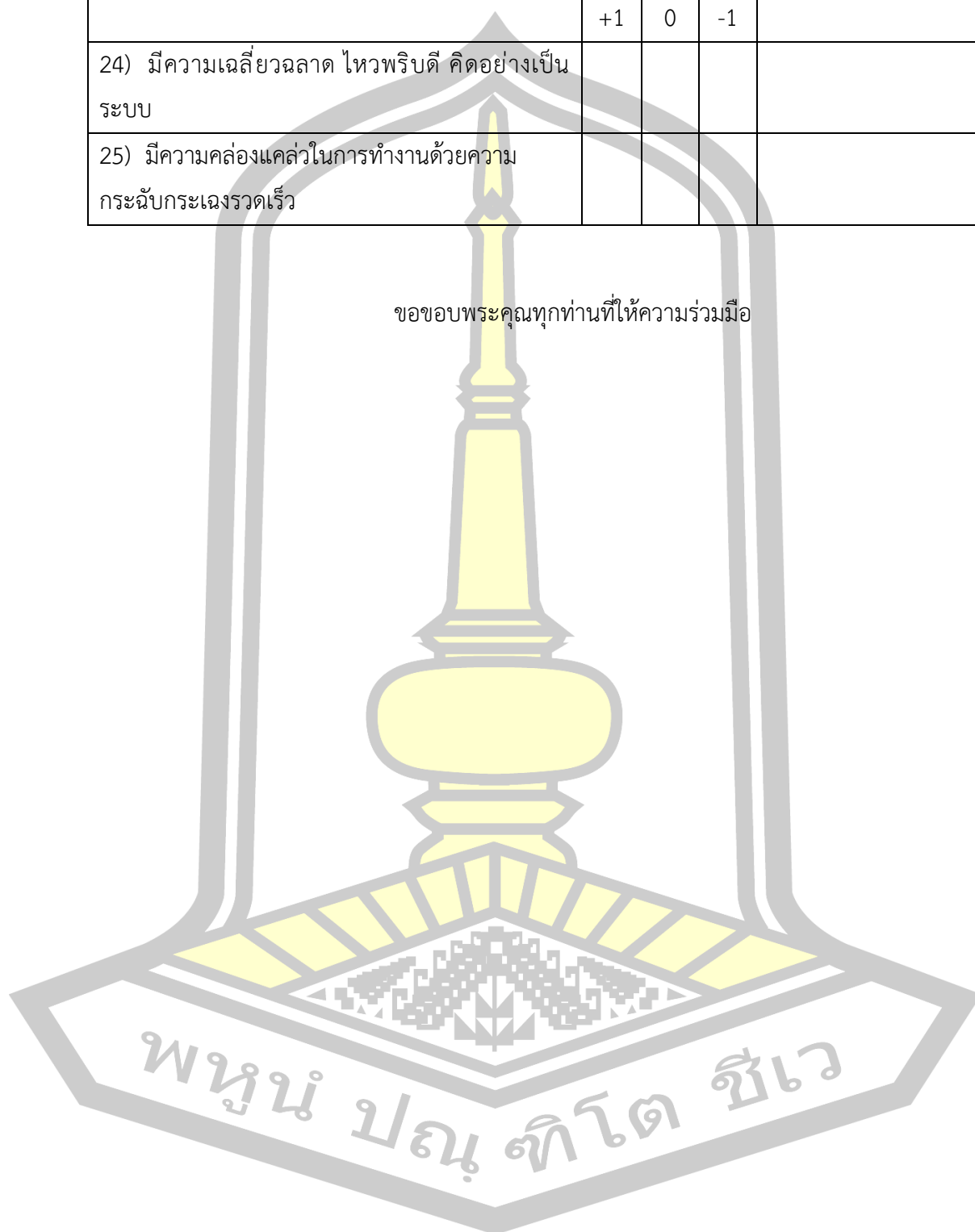
เนื้อหา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ หลายมุมมอง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ				
1) มีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์				
2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน				
3) การยอมรับความสามารถของคนอื่น				
4) เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น				
5) เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง				

เนื้อหา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถคิดแก้ปัญหาได้หลายมิติ หลายมุมมอง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ต่อ)				
6) สนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนากระบวนการคิดที่แปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน				
7) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย				
8) มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์				
องค์ประกอบที่ 2 จินตนาการ (Imagination) หมายถึง เป็นการวาดภาพในจิตใจโดยอาศัยความรู้สึกนึกคิด หลักเหตุผลและประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ เป็นแนวคิดในการสร้างสรรค์ประสบการณ์ใหม่ ๆ				
9) มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ				
10) มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม				
11) แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร				
12) การมีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจ				
13) การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์				
องค์ประกอบที่ 3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ทราบความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบจุดเด่นจุดด้อยและความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยผู้นำต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านความสามารถในการทำงานในปัจจุบันและความรับผิดชอบที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต รวมทั้งสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ				
14) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก				

เนื้อหา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
15) การมอบหมายงานให้ผู้อื่น โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล				
16) รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง				
องค์ประกอบที่ 3 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ทราบความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบจุดเด่นจุดด้อยและความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยผู้นำต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านความสามารถในการทำงานในปัจจุบันและความรับผิดชอบที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต รวมทั้งสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ (ต่อ)				
17) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม				
18) สร้างแหล่งเรียนรู้ให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย				
องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ โดยการคิดอย่างกว้างขวางหลายทิศทาง นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แปลกใหม่จนสามารถค้นพบสิ่งใหม่ ๆ แล้วนำไปเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่ตนมีอยู่ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม				
19) คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล				
20) มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ				
21) กระตุ้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ				
22) ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่				
23) แสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรจนประสบผลสำเร็จ				

เนื้อหา	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
24) มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบ				
25) มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว				

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ เพื่อขอรับปริมาณมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 ข้อคำถามวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

4. ขอความกรุณาตอบคำถามด้วยความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ และจะไม่มีผลกระทบต่อท่านให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

5. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณานำส่ง นางสาวแก้วมณี ปัทมะ โรงเรียนกระเทียมวิทยา 240 บ้านกระเทียม ต.กระเทียม อ.สังขะ จ.สุรินทร์ 32150 (โดยใส่ซองที่ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์มาพร้อมนี้แล้ว)

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นางสาวแก้วมณี ปัทมะ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 097-9594047

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
3. อายุ.....ปี
4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - () ครู

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าสถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการตามรายการต่าง ๆ ที่ระบุในระดับใด โดยพิจารณาจากเกณฑ์ ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่กำหนดมาให้
2. ให้ท่านตัดสินใจเลือกวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ที่ท่านเชื่อมั่นว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหน้าวิธีการที่ท่านเลือก หรือหากมีวิธีอื่นที่ท่านเห็นว่าน่าจะมีประสิทธิผลมากกว่า กรุณาระบุเพิ่มเติม

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () การฝึกอบรม (Training)
- () การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
- () การศึกษาดูงาน (Site Visit)
- () อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พหุบัน ปรณ ทัตโต ชิว

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ สร้างขึ้นเพื่อให้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล , การมีความยืดหยุ่น, การมีความคิดสร้างสรรค์, การมีจินตนาการ
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

นางสาวแก้วมณี ปัทมะ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

โทรศัพท์ 097-9594047

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
2. สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....
3. วัน เดือน ปี ที่ทำการสัมภาษณ์.....
4. ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ควรมีวิธีการปฏิบัติอย่างไรบ้าง

1. ท่านมีวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการ
คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) อย่างไร การมีความยืดหยุ่น
(Flexibility)

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการ
มีความยืดหยุ่น (Flexibility) อย่างไร

.....

.....

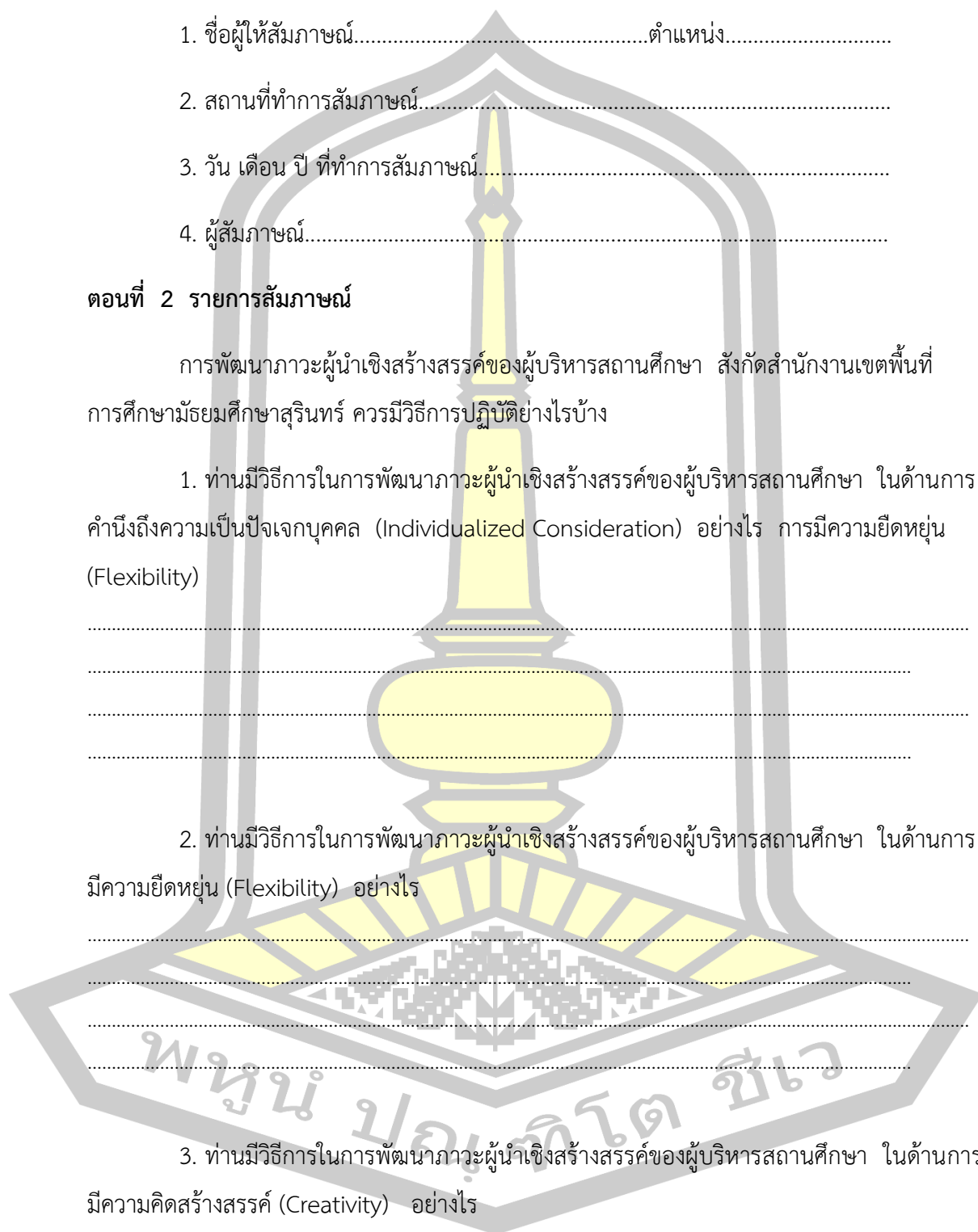
.....

.....

3. ท่านมีวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการ
มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) อย่างไร

.....

.....



4. ท่านมีวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการ
มีจินตนาการ (Imagination) อย่างไร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

พหุบัณฑิตวิทยาลัย

แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ
 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

2. ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่าง ๆ ว่ามีความเหมาะสมและ
 ความเป็นไปได้เพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับไม่เหมาะสม

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้จะถือว่าเป็นความลับ
 และไม่มีการนำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบ
 แบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวแก้วมณี ปัทมะ

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

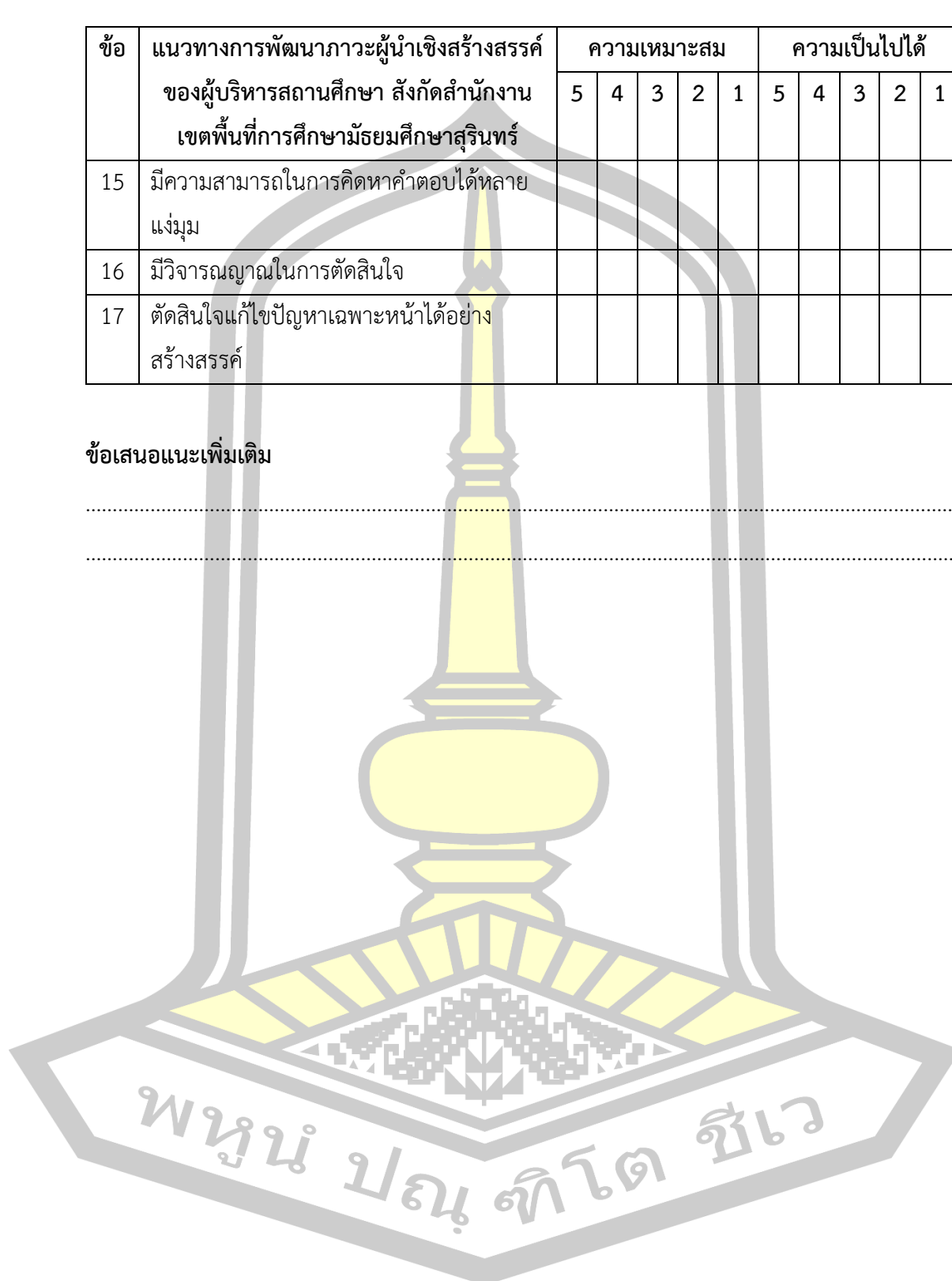
โทรศัพท์ 097-9594047

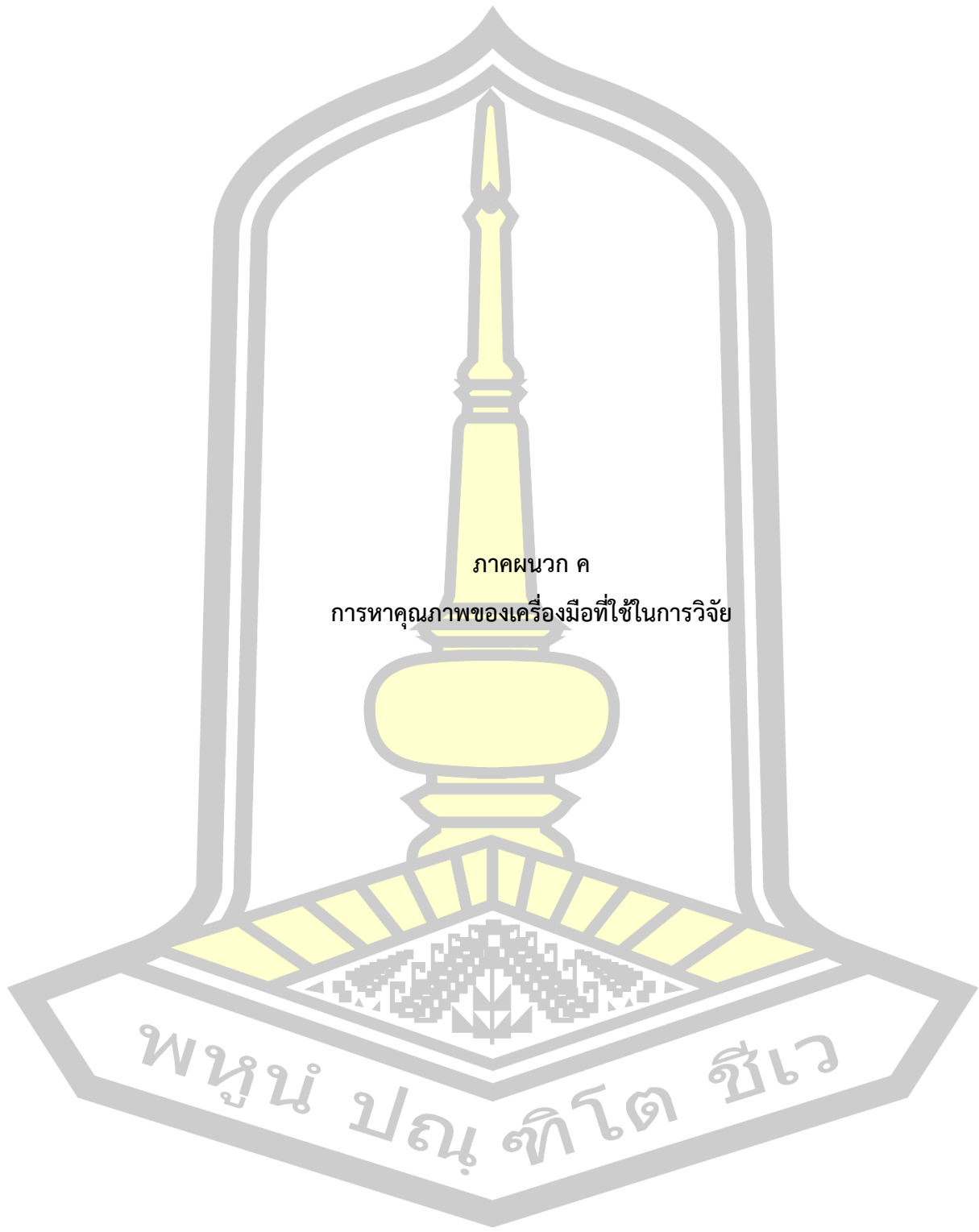
ข้อ	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้						
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
15	มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลาย แง่มุม												
16	มีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจ												
17	ตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่าง สร้างสรรค์												

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....





ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประทีป ชัยเว

ตาราง 19 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
 สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

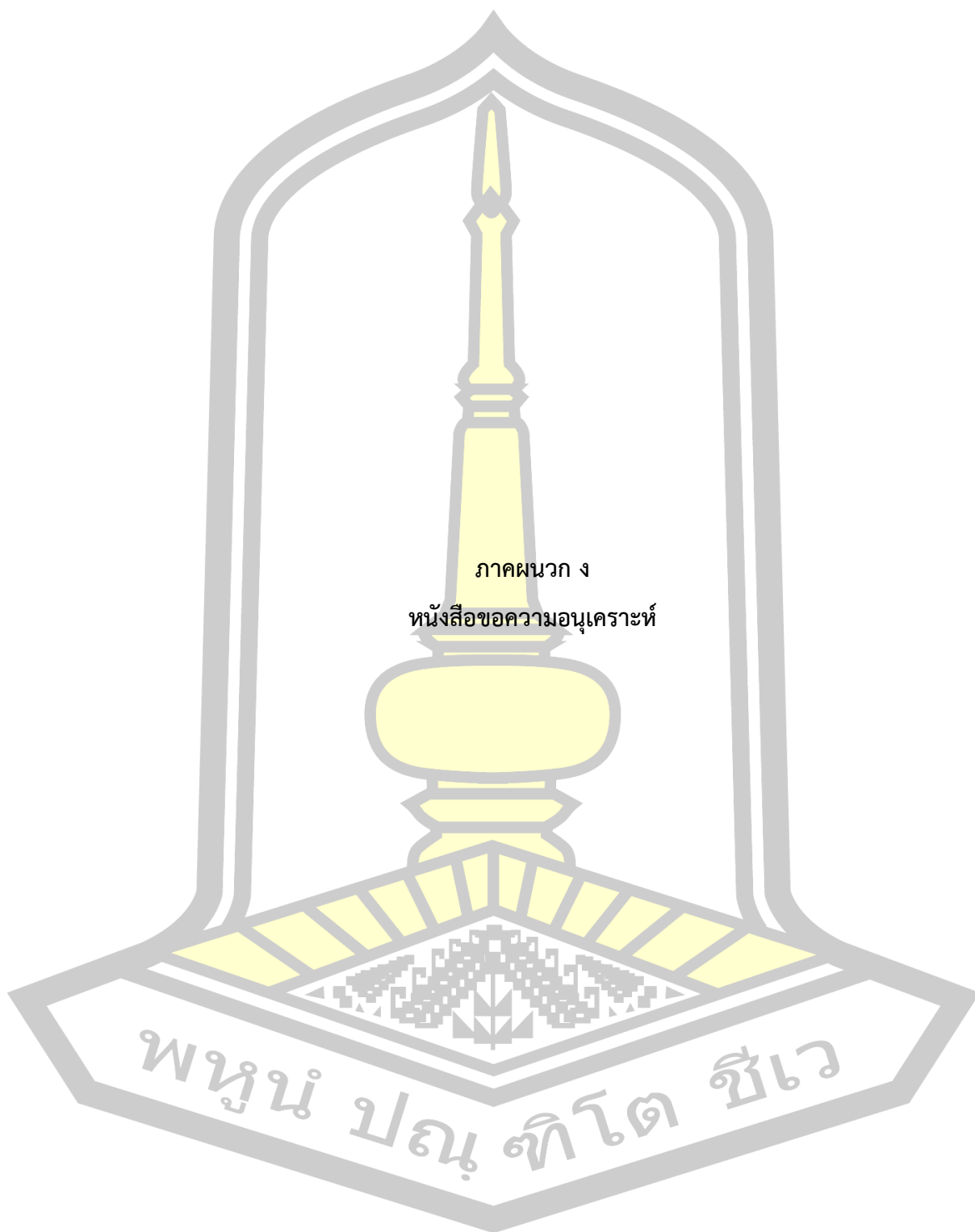
ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการ พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 20 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.420	.474	.922	.943
2	.569	.426	.913	.943
3	.455	.458	.920	.945
4	.582	.330	.914	.944
5	.462	.562	.918	.943
6	.603	.656	.912	.941
7	.752	.731	.909	.940
8	.674	.736	.911	.940
9	.465	.579	.915	.942
10	.653	.690	.914	.940
11	.651	.625	.911	.941
12	.677	.403	.911	.945
13	.464	.754	.915	.939
14	.499	.661	.915	.941
15	.484	.680	.915	.940
16	.535	.635	.914	.941
17	.449	.460	.916	.943
18	.596	.738	.916	.940
19	.510	.595	.914	.941
20	.792	.713	.909	.940
21	.459	.781	.915	.939
22	.627	.691	.912	.940
23	.791	.807	.908	.939
24	.809	.770	.908	.939

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
25	.593	.632	.914	.941





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัณฑิต ชีวะ



ที่ อว 0605.5(2)/ว3423

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศ แวดล้อม

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิลิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047





ที่ อว 0605.5(2)/ว3235

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วายุ กาญจนศรี

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรวินท์ จันทร์ศิริลือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว3423

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

9 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาวรุวรรณ ถวิลการ

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว3235

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

18 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวเดือนเพ็ญ ธรรมพิทักษ์

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริลือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว3484

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

17 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกระเทียมวิทยา

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวแก้วมณี ปัทมะ ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว3524

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตครูและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : "แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตครูและเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านได้อนุญาตให้ นางสาวแก้วมณี ปัทมะ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว68

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุรวิทยาคาร

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริลือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว68

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศรีลำภาลูน

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดูตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว68

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 มกราคม 2564

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์สัมภาษณ์โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกระเทียมวิทยา

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิลิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำรงหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอขออนุเคราะห์จากท่านเป็นขออนุเคราะห์สัมภาษณ์ โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว199

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 มกราคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสำเริง บุญโต

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิลิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว199

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 มกราคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายนิพนธ์ ยศดา

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว199

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 มกราคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายมบุญ เพชรมีแก้ว

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว199

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 มกราคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายวายุคล จุลทัศน์

ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทศิริสิริ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



ที่ อว 0605.5(2)/ว329

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายสมศักดิ์ บุญโต

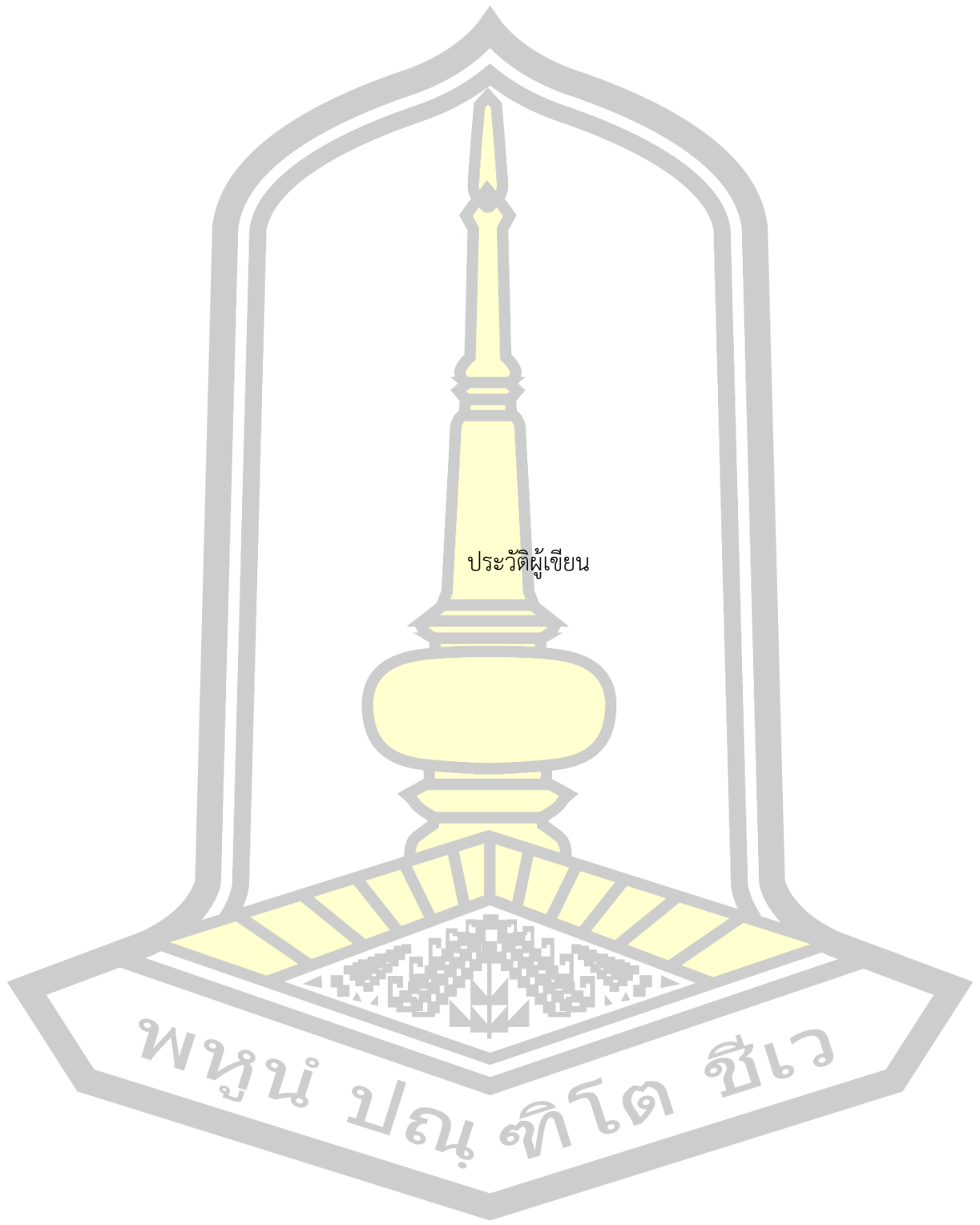
ด้วย นางสาวแก้วมณี ปัทมะ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริลือ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0979594047



พระวัดผู้เขียน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวแก้วมณี ปัทมะ
วันเกิด วันที่ 6 มกราคม พ.ศ. 2536
สถานที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 92 ตำบลจาน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ 33130
ตำแหน่งหน้าที่การงาน ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนกระเทียมวิทยา (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33) 240 หมู่ 2 ตำบลกระเทียม อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ 32150
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2550 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบ้านพะนางวิทยา
อำเภอ กันทรารมย์ จังหวัด ศรีสะเกษ
พ.ศ. 2553 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนกันทรารมย์
อำเภอ กันทรารมย์ จังหวัด ศรีสะเกษ
พ.ศ. 2559 ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.)
พลศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม)
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ่ ปณุ่ ทิโต ชีเว