



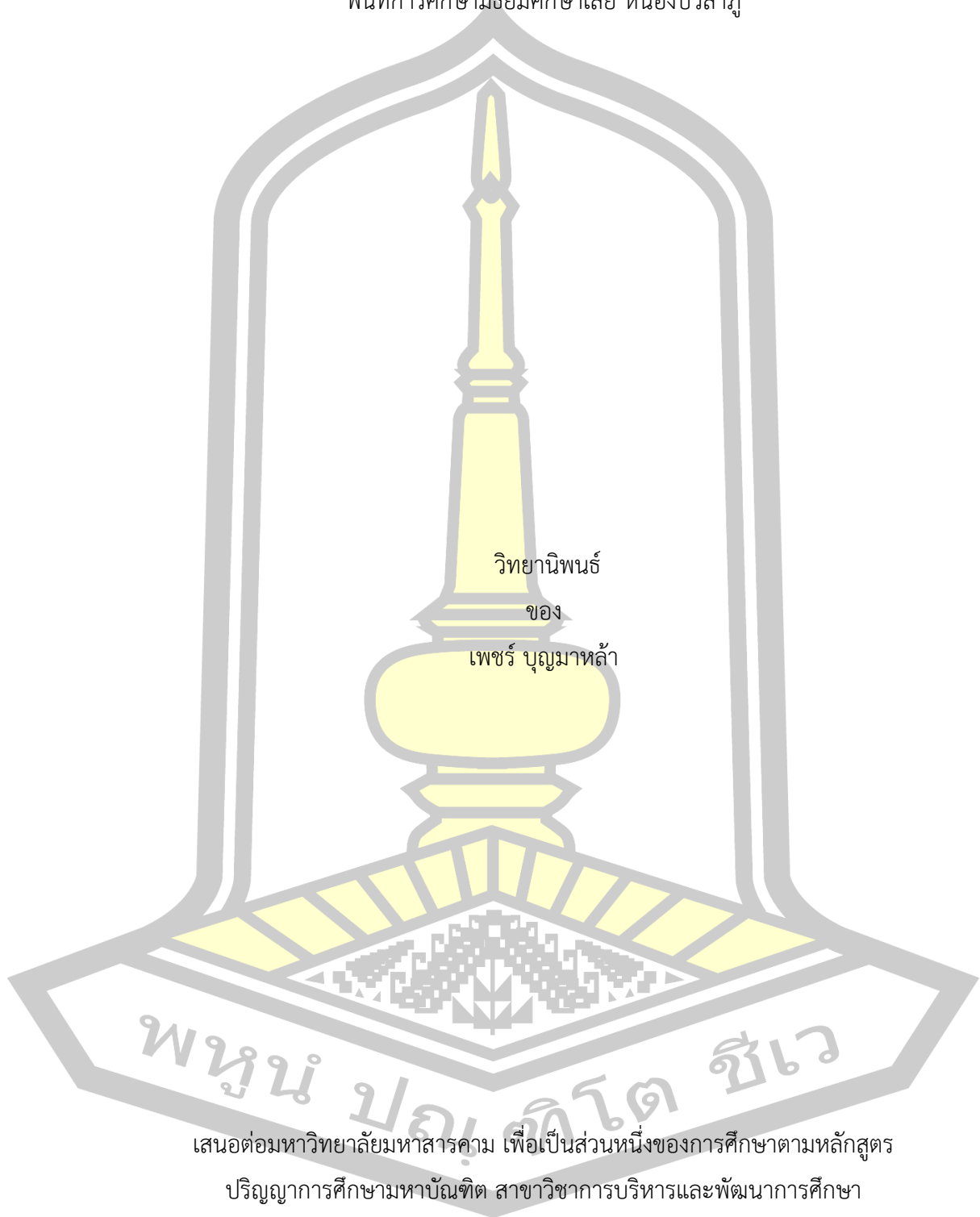
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

วิทยานิพนธ์
ของ
เพชร บุญมาหล้า

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู



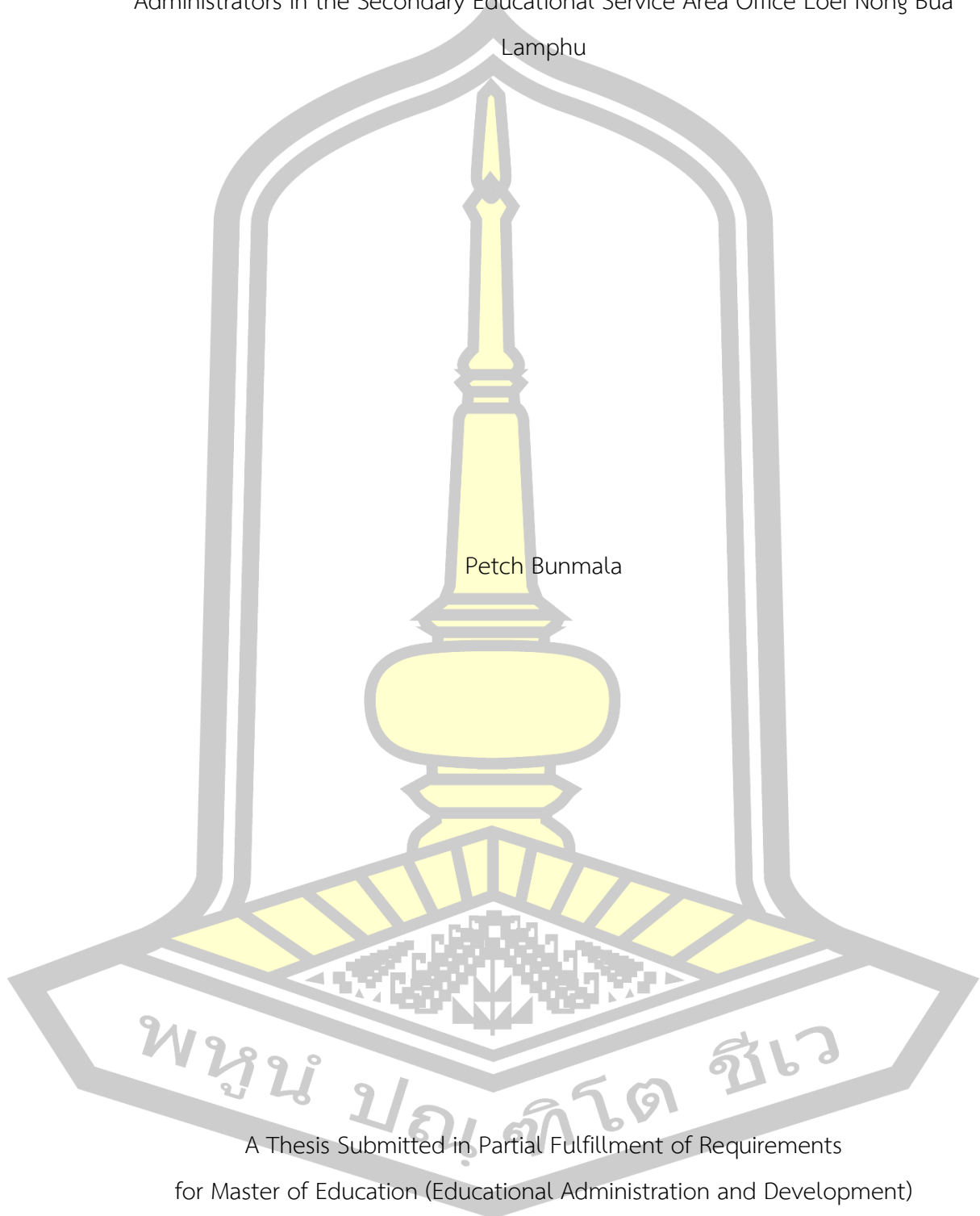
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มีนาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of the Programs to Enhance a Creative Leadership of School Administrators in the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua

Lamphu



Petch Bunmala

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

March 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายเพชร บุญมหาห้ำ แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. สีนธะวา คามดิษฐ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ปิยะธิดา ปัญญา)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู		
ผู้วิจัย	เพชร บุญมาหล้า		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่าย จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จำนวน 180 คน ได้มาโดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรม, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์



TITLE	The Development of the Programs to Enhance a Creative Leadership of School Administrators in the Secondary Educational Service Area Office Loei Nong Bua Lamphu		
AUTHOR	Petch Bunmala		
ADVISORS	Associate Professor Tharinthorn Namwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

This research aims to; 1) study current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance creative leadership of school administrators and 2) develop a program to enhance creative leadership of school administrators. The research method was divided into 2 phases. Phase 1 was to study current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance creative leadership of school administrators. The samples were 180 school administrators through stratified random sampling technique and research instrument was scaling questionnaire. Phase 2 was to develop a program to enhance creative leadership of school administrators. And evaluating the program by 5 experts through purposive sampling technique. Research instrument was interview and an assessment of appropriateness and feasibility of the program. Data were analyzed by using mean, standard deviation and modified priority index.

The results showed that;

1. The current stage of the creative leadership of school administrators was overall in the low level. The highest average aspect was flexibility and adaptability. The desirable conditions of the creative leadership of school

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความสำเร็จ ความเมตตา กรุณา และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา ความดิษฐ์ กรรมการสอบ และผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้และให้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจน ผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายงานทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็น อย่างดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา รุ่น พ.32 ทุก ท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่มีความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลาย ท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอด มา จนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การศึกษาอบรมสั่งสอนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ ใน การศึกษาและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

เพชร บุญมหาหล้า

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
ภาวะผู้นำ.....	11
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	16
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	17
วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	28
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	38
บริบทและการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	47

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
งานวิจัยในประเทศ	51
งานวิจัยต่างประเทศ	56
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	59
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	61
ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	75
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	122
ความมุ่งหมายของการวิจัย	122
สรุปผล	122
ข้อเสนอแนะ	126
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	139
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	140
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	143
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	157
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	163
ภาคผนวก จ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	169



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	18
ตาราง 2 องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา	26
ตาราง 3 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	37
ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม	41
ตาราง 5 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม	45
ตาราง 6 จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	50
ตาราง 7 จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด (จำนวนนักเรียน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	50
ตาราง 8 จำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู	51
ตาราง 9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา	62
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมทั้ง 5 ด้าน	75
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์	76
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการยึดหยุ่นและปรับตัว	78
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	80
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	82

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ.....	84
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และค่า ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม	86
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และค่า ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีวิสัยทัศน์87	
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และค่า ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	88
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และค่า ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์.....	90
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และค่า ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีจินตนาการ	91
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และค่า ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว	93
ตาราง 22 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	102
ตาราง 23 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	104
ตาราง 24 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	105
ตาราง 25 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ	106

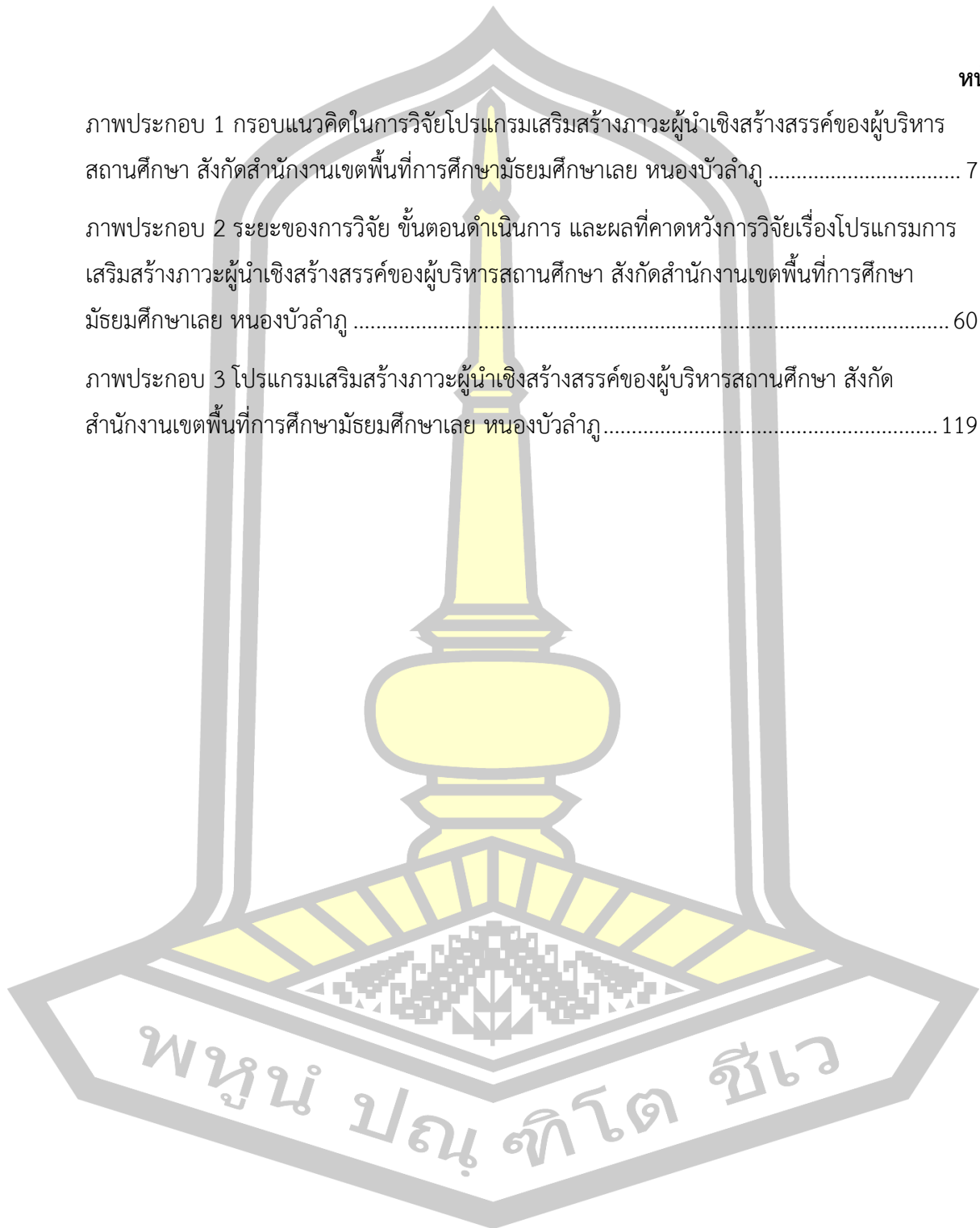
ตาราง 26 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	108
ตาราง 27 รายละเอียดร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	109
ตาราง 28 บันทึกประเด็นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	113
ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	120
ตาราง 30 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	158
ตาราง 31 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	161



สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	7
ภาพประกอบ 2 ระยะเวลาของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวังการวิจัยเรื่องโปรแกรมการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	60
ภาพประกอบ 3 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู.....	119



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โมเดลเศรษฐกิจ Thailand 4.0 เป็นสิ่งที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศในโลกที่หนึ่งที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้วางไว้ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ด้วยการสร้างความมั่งคั่งผ่าน 3 กลไกหลัก ดังนี้ 1) กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ (Competitive Growth Engines) เพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดยเปลี่ยนจาก “ทำมากได้น้อย” เป็น “ทำน้อยได้มาก” 2) กลไกการกระจายรายได้โอกาส และความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียม (Inclusive Growth Engine) โดยเน้นการปรับเปลี่ยนจากความมั่งคั่ง ที่กระจุกเป็นความมั่งคั่งที่กระจาย ด้วยหลักคิดที่ว่า “เราจะเดินหน้าไปด้วยกัน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” 3) กลไกการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine) ปรับเปลี่ยนจากการพัฒนาที่ไม่สมดุลสู่ “การพัฒนาที่สมดุล” (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560) แนวคิดที่ว่าคนถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายในการพัฒนาคนโดยการจะให้เป็นผู้ขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นจะต้องสร้างพลวัตการเติบโตเพื่อเติมเต็มศักยภาพของคน โดยจะต้องสร้างคนให้มีศักยภาพสามารถหาเลี้ยงชีพได้และรู้จักที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้จักเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ให้ความสำคัญกับสังคมและสิ่งแวดล้อม เมื่อคนได้รับการเติมเต็มศักยภาพอย่างเต็มที่ จะเป็นพลังประชาชนที่จะเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่งคั่ง มั่นคงและยั่งยืนอย่างแท้จริง (สุวิทย์ เษินทรีย์, 2560) ซึ่งยุค Thailand 4.0 ยังคงต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านเพื่อมาขับเคลื่อนให้กลไกต่าง ๆ ให้ดำเนินต่อไปได้ ประกอบไปด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง โดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถที่เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่าง ๆ ไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง ซึ่งการพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบ Thailand 4.0 เริ่มด้วยการฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองครูเปลี่ยน จากครูสอนเป็นพี่เลี้ยง หรือครูฝึก (Coach) การเรียนแบบบูรณาการสหวิชาการเชื่อมโยงความรู้กับจินตนาการเปลี่ยนแปลงไปสู่รูปธรรมให้ผู้เรียนมีทักษะที่ต้องการ เช่น การทำงานร่วมกัน ความคิด สร้างสรรค์ และการสื่อสารที่ดี (จันทร์ภา เทพอวยพร, 2560)

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-พ.ศ. 2564) ซึ่งเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาประเทศทั้งระบบ ได้กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายมุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคงและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาวของประเทศ นั่นคือ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” โดยมีแนวทางในการพัฒนาด้านการศึกษา โดยเน้นที่การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบ เพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพสูงขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นในการบริหารงานในองค์กรใด ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน “คน” จึงเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรในการที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปด้วยดี มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นผู้รวบรวมพลังทั้งหลายดำเนินงานปฏิบัติภารกิจหน้าที่รับผิดชอบนำพาหน่วยงานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536) สอดรับกับการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความเจริญงอกงามของบุคคล พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน สร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะมีทักษะในการบริหารแล้วยังต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความเข้มแข็ง (Intensity) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อนำมาสู่ งานที่ตนเองรับผิดชอบ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551) แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิด ประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และมีความ มุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จึงได้ทุ่มเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทาง วิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มี ความสามารถในการจัดการองค์การบริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากร ได้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดคล้องกับภาระและปริมาณงานใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม ในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา (ธีระ รุญเจริญ, 2554)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุก ๆ องค์กร จากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ซึ่งการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้นจึงต้องมีการแก้ไขปัญหาที่จะเข้ามากระทบหรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์กรจะได้รับ เพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์กรเอาไว้ล่วงหน้าต้องอาศัยความสร้างสรรค์ เพื่อผลักดันให้ไปทำตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังเช่น กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า เมื่อสังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนและไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่จะต้องรับผิดชอบต่อบรรยากาศที่เกิดขึ้น ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีของโรงเรียน

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สำคัญก็คือต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้อง ถูกทิศทาง อันเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553) การที่สังคมเห็นความสำคัญของการจัดศึกษาและให้ความสนใจในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมของแต่ละแห่ง บรรยากาศ การจัดการเรียนการสอน ปรัชญาของโรงเรียน แต่เป้าหมายที่สำคัญคือ ความสำเร็จในการจัดการศึกษาคุณภาพของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกมานั้นสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้หรือไม่ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ประสบความสำเร็จหรือไม่ หลายท่านได้เล็งเห็นความสำคัญของระบบการจัดการศึกษา ที่ทำให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียนรู้ ระบบการจัดการศึกษาที่มีความสมดุลและเหมาะสม สิ่งที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าโรงเรียนมีประสิทธิผล (วิจิตร วรุตบงกูร และสุพิชญา ชีระกุล, 2553) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงความคิดที่หลากหลายทิศทาง หลายแง่มุม โดยนำเอาประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานทำให้เกิดความคิดใหม่อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นต่าง ๆ ที่แปลกใหม่ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเจริญก้าวหน้า ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์จึงส่งผลกระทบต่อพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (สุคนธ์ สินธพานนท์, 2551) ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นระบบการคิดเชิงอนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์นั้นคือ การคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดได้เรื่องเดียวนั้น หลายทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ หรือการค้นพบวิธีการแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอนและเป็นทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม

การคิดคล่อง การยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีการคิดแบบการคิดสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลเดิมที่มีอยู่และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่คล้าย ๆ กัน ให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ที่แตกต่างออกไปได้ (Guilford, 1980)

จากสภาพและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู มีองค์ประกอบคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการมีจิตนาการ ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ให้สอดคล้องกับบริบทของการบริหารจัดการศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงและสภาพที่เป็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งจะทำให้ได้ข้อค้นพบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ในองค์ความรู้ใหม่ที่จะเป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2. ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่มีความเหมาะสมกับบริบทและมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ได้ผลการสังเคราะห์ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ 5) เน้นการมีจินตนาการตามทฤษฎีของ Davar (1994) ; Bennis (2002) ; Stenberg (2006) ; Abdulkalam (2007) ; Robinson (2007) ; Derboranconar (2008) ; Moggridge (2008) ; Palus and Horth (2005) ; Stoll and Temperley (2009) ; และ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2555)

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัยและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

2.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่าย จำนวน 338 คน จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 78 คน

ครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่าย จำนวน 260 คน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 28 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 12 แห่ง โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 แห่ง ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 52 แห่ง

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2563 จำนวน 180 คน จากโรงเรียน 52 แห่ง โดยใช้ตารางของเคซี มอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) จากกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

2.2 ระยะเวลาที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Davar (1994) ; Bennis (2002) ; Stenberg (2006) ; Abdokalam (2007) ; Robinson (2007) ; Derboranconar (2008) ; Moggridge (2008) ; Palus and Horth (2005) ; Stoll and Temperley (2009) ; และไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2555) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการมีจินตนาการ

2. กระบวนการและวิธี การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎีของ Wentling (1992) ; Wills (1993) ; สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ (2541) ; ประยูร ศรีประสารน์ (2542) ; สมเดช สีแสง (2543) ; กรมวิชาการ (2545) ; จันทรานี สงวนนาม (2545) ; พันัส หันนาคินทร์ (2548) ; สมชาติ กิจยรรยง (2550) ; สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลัง (2553) ; บุญมี ก่อบุญ (2553) ; สมคิด บางโม (2554) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การสัมมนา 4) การศึกษาด้วยตนเอง 5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยสรุปความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้นกับการพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

นียมศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือไม่ก็ได้ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนและนำคน สามารถชักจูงบุคคลให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความมั่นใจ เคารพนับถือให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ และใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก ในด้านความสามารถในการสร้างสรรค์และกระตุ้นความสามารถ วัดได้จากพฤติกรรมประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการมีจินตนาการ

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่มีการมองภาพ ในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีแนวคิดที่กว้างไกล และมุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นอยากเข้ามามีส่วนร่วม ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีทักษะการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่น เข้าใจและยอมรับ โดยมีตัวชี้วัดคือ

1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) มีแนวคิดที่สอดคล้องกับ อนาคตและค่านิยมขององค์กร 4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptation) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวที่เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เรียนรู้การทำงานในองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น มีอิสระในความคิด และเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

2.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยี และสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและ

กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมอง หรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ โดยมีตัวบ่งชี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องแคล่วในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด 4) ความละเอียดลออในการคิด

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ระหว่างครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบในวงจร PDCA มีการบริหารจัดการเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยมีตัวบ่งชี้ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายหน้าที่ที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.5 ด้านการมีจินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมทางของผู้บริหารที่แสดง

ความสามารถออกมาในรูปแบบของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดไวในใจ ที่มีเหตุมีผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการวางแผน เห็นความบกพร่องเป็นเรื่องปกติที่แก้ไขได้อยู่เสมอ มองเห็นปัญหาเป็นโอกาส ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา มีอารมณ์ขันในการดำเนินงาน มีการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ โดยมีตัวชี้วัดคือ 1) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 2) การใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา 3) มีอารมณ์ขัน 4) มีการคิดไตร่ตรอง

3. โปรแกรม หมายถึง รูปแบบกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จภายใต้ความต้องการของแต่ละบุคคล

4. การพัฒนาโปรแกรม หมายถึง การนำรูปแบบการปฏิบัติการมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมหรือเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการศึกษาจากหลักการ ทฤษฎีและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

5. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการเสริมสร้างเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การเตรียมความพร้อม การประชุมเชิงปฏิบัติการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนาและการประเมินผล ติดตามและสะท้อนผลการพัฒนา

6. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2563

8. หัวหน้าฝ่ายงาน หมายถึง บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายงานหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ ฝ่ายบริหารบุคคล และฝ่ายบริหารงานทั่วไปที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2563



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสารบทความแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและนำเสนอ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
 2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 4. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 5. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 6. บริบทและการบริหารการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
- หนองบัวลำภู
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายและแนวคิดของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นศัพท์ทางการบริหารที่ยังหาความหมายที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่ได้ ความหมายของภาวะผู้นำจะแตกต่างกันแม้กระทั่งความหมายตามพจนานุกรม เช่น New Webster's dictionary of the English language ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ตำแหน่งของผู้นำหน้าที่ของผู้นำ รวมถึงความสามารถในการนำของผู้นำ

Hornby (1993) ระบุในพจนานุกรม Oxford learner's dictionary of current English ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หน้าที่ผู้นำความสามารถในการนำ และกลุ่มของผู้นำ

สำหรับนิยามของภาวะผู้นำของนักวิชาการ มีความแตกต่างตามความเห็นและการนำไปใช้ของนักวิชาการของแต่ละท่าน ดังนี้

กาญจน์ เรืองมนตรี (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือไม่ก็ได้ ที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมและให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการภารกิจขององค์การ

ธรินธร นามวรรณ (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือคนและนำคน โดยคนในกลุ่มมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจมีความมั่นใจเคารพนับถือ และให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

กวี วงศ์พุด (2550) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า เป็นการที่ผู้นำใช้อิทธิพลความสัมพันธ์ ซึ่งอยู่ได้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวก กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมยศ ศักดาพันธุ์ไพศาล (2551) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความเหนือจากผู้ตามในด้านทักษะในการติดต่อระหว่างบุคคล ทักษะทางเทคนิค ทักษะการจัดการและทักษะทางสติปัญญา

ดรุณี ชันขวา (2551) สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ศิลปะหรือความสามารถของผู้นำหรือผู้บริการที่ใช้อิทธิพลของตนในการชี้แนะ ผลักดัน ชักจูง หรือใช้อำนาจหน้าที่กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มบุคคลอื่นให้ความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจ

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคนได้ แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน ภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

สัมมนา ธรินธย์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรือตำแหน่ง โดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ราณี อิศัยกุล (2553) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือผู้ตาม เพื่อปฏิบัติกิจกรรมให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางเอาไว้

ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต้องมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำ 2) ผู้ตาม 3) การสื่อความหมาย และ 4) สถานการณ์

ราณี อีสซัยกุล (2553) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง กระบวนการโน้มน้าว หรือการมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2554) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจ

พิชาภพ พันธุ์แพ (2555) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจควรให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อำนาจ ชนวงษ์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร จะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

Trewatha และ Newport (1982) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำทางการบริหาร หมายถึง กระบวนการสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบุคคล โดยที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น เพื่อนำพฤติกรรมองค์การเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ไว้ ในทัศนะนี้เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีพลวัตรหรือเปลี่ยนแปลงมากที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์การ เพราะเหตุว่าบางครั้งความมีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้น ผู้ตามทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุด และในทางตรงกันข้ามบางครั้งความขาดภาวะผู้นำก็เป็นตัวทำลายของความแข็งแกร่งขององค์การและมีผลต่อการอยู่รอดขององค์การ

Yukl (2002) ได้สรุปความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลให้บุคคลดำเนินการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การการ โดยที่ผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่าง ๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Northouse (2012) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ (Trait) ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) พฤติกรรม (Behavior) และความสัมพันธ์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ตลอดจนความรู้ ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ของผู้นำในการสร้างศรัทธาและโน้มน้าวให้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เพราะเป็นผู้ที่รองรับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่นภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผนควบคุมดูแล ชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เศวานิต เสดนานนท์ (2544) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มองค์กรเป็นเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้สรุปว่า แม้ว่าการบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายอย่างที่จะช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลว แต่ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในโรงเรียน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้สรุปว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน และท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำของคณะครูต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นต้น

ณัฐพันธ์ เชนนนท์ (2551) ได้สรุปถึงความสำคัญและความจำเป็นของผู้นำ อันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ และความซับซ้อนของการแข่งขันในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความไม่มั่นคงต่อองค์กร ซึ่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะรับประกันได้ว่าจะไม่ประสบความล้มเหลว โดยเฉพาะผู้บริหารที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกดังกล่าว ผู้บริหารในองค์กรจึงต้องพยายามแก้ไขปัญหาและพัฒนาหน่วยงาน เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแสวงหาโอกาสในอนาคต โดยพยายามพัฒนาองค์กรในทุก ๆ มิติรวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำ (Leader) ในทุกระดับขององค์กรโดยที่ผู้นำต้องมีความเข้าใจในปัญหา เพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์แผนปฏิบัติ การและนำสมาชิกให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างเหมาะสม คุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงสรุปได้ ดังนี้

1. การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล

2. มีความสามารถในการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล
 3. ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จากสภาวะแวดล้อมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4. ความสามารถในการรับรู้สถานการณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ (2554) ได้สรุปว่า กระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เนื่องจากจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายหลายระดับ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ ซึ่งในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม และยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่ การบริหารและจัดการการศึกษาของรัฐและในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561) มีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ ให้มากขึ้น และ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559) ดังนั้น กระบวนทัศน์ใหม่ภาวะผู้นำแบบใหม่ (New Leadership Paradigm) เป็นการมุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกระดับและทุกหน่วยงานจะต้องใช้ทักษะแบบใหม่ในการบริหารงานและทุ่มเทเวลาในการบริหารงานหมายถึงการปฏิรูปตนเองให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2554) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ ซึ่งนับว่าสอดคล้องกับสังคมในปัจจุบัน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งจะนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพ และความมีประสิทธิผลมาสู่โรงเรียนนั้น ๆ

สรุป ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์การเป็นผู้นำที่ไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ของงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรม และองค์การที่ปรับเปลี่ยนไปทั่วโลก มีแนวโน้มในอนาคตที่องค์การมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้น แต่ยังคงมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น ทำให้ผู้บริหารยากที่จะใช้แนวทางบริหารแบบเดิมให้ประสบความสำเร็จเหมือนในอดีตได้อีกต่อไป ซึ่งการพัฒนาปรับปรุงใด ๆ จะเป็นไปไม่ได้โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันในการที่จะนำพาองค์การไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2554) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2557) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง บุคคลที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น มีการแสวงหาและประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ และมีการเสริมแรงจูงใจ

Basadur (2008) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีร่วมกัน เป็นการค้นหาและแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน แต่ได้ผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยม

Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทักษะ และโอกาส เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันอันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้นโดยทั่วไป แล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ และความท้าทาย มากกว่าที่เป็นอยู่

Coste (2009) ได้เสนอแนวคิดและมิติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติที่มุ่งไปสู่การพัฒนาองค์กรเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ ซึ่งประกอบไปด้วย มีความท้าทาย และการมีส่วนร่วม ความมีอิสระ มีความไว้วางใจการเปิดเผย การใช้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าที่จะเสี่ยง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำใ้บุคลากรในองค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Davar (1994) ได้สรุปว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

- 1) การบริหารแบบมุ่งงาน
- 2) การบริหารแบบมุ่งคนหรือคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ
- 3) การแสดงออกอย่างเหมาะสมและมีวิสัยทัศน์

Bennis (2002) เป็นผู้ก่อตั้งและเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันภาวะผู้นำเป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ทำงาน ณ University of Southern California และ Harvard University ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในบทความชื่อ “Creative Leadership” จาก [ABI] Chulalongkorn University (Distributor) ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการ การควบคุมซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (Success) และ 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Sternberg (2006) ได้อธิบายไว้ในบทความวารสารหัวข้อผู้นำความคิดสร้างสรรค์กับการตัดสินใจว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์ และ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Casse และ Claudel (2007) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในหนังสือ Philosophy for Creative Leadership ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

AbdulKalam (2007) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร 2) กล้าเสี่ยง 3) มีความสามารถในการแก้ปัญหา 4) มีความกล้าหาญที่จะตัดสินใจ และ 5) มีความโปร่งใส

Derboraunconar (2008) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีความสามารถทางเชาวน์ปัญญา 2) มีวิสัยทัศน์ และ 3) มีทักษะความชำนาญ

Stoll และ Tempered (2009) ได้สรุปไว้ในบทความในวารสารวิชาการหัวข้อผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์กับความท้าทายว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่

1) มีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Delich (2010) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในเว็บไซต์ <http://www.wisegeek.com/what-iscreative-leadership.htm> ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 1) มีจินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ (Inventive)

Ubben และคณะ (2011) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal : Creative Leadership for Excellence in School ระบุว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) มีวัฒนธรรมเชิงบวก (Positive Culture) 3) การบริหารจัดการ (Managing) และ 4) มีปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2555) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) มีจินตนาการ 4) การทำงานเป็นทีม

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Davar (1994)	Bennis (2002)	Sternberg (2006)	Casse และ Claude (2007)	AbdulKalam (2007)	Derboraunconar (2008)	Stoll และ Tempered (2009)	Delich (2010)	Ubben และคณะ (2011)	ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2555)	ความถี่
1. วิสัยทัศน์	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	6
2. ความไว้วางใจ		/									1
3. การมุ่งความสำเร็จ	/	/									2
4. ความยืดหยุ่น		/		/			/				3
5. การตัดสินใจ			/		/						2

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Davar (1994)	Bennis (2002)	Stemberg (2006)	Casse และ Claudel (2007)	AbdulKalam (2007)	Derborunconar (2008)	Stoll และ Tempered (2009)	Delich (2010)	Ubben และคณินะ (2011)	ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (2555)	ความถี่
6. มีความคิดสร้างสรรค์			/				/	/			3
7. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	/		/				/				3
8. จินตนาการ				/				/		/	3
9. กล้าเสี่ยง					/						1
10.มีความสามารถในการแก้ปัญหา					/	/					2
11.มีความโปร่งใส					/						1
12.มีทักษะความชำนาญ						/					1
13. มีวัฒนธรรมเชิงบวก									/		1
14. การบริหารจัดการ									/		1
15. มีปฏิสัมพันธ์									/		1
16.มีความรู้และผู้นำการเปลี่ยนแปลง					/					/	2
17. มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม							/				1
18. มีบุคลิกภาพที่ดี					/						1
19. มีทักษะการคิดวิเคราะห์										/	1
20. ทำงานเป็นทีม										/	1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ครอบคลุมหลายด้าน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสรุปได้ว่า มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีวิสัยทัศน์
- 2) การมีความยืดหยุ่น
- 3) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 4) การคำนึงถึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล และ 5) การมีจินตนาการ ส่วนด้านที่ผู้วิจัยไม่ได้เลือกนำมาเป็นกรอบแนวคิดก็เพราะ บางด้านมีลักษณะที่สื่อความหมายคล้ายคลึงกันซ้อนร่นอยู่ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) สรุปว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียนหรือสถานศึกษาในอนาคตที่อยากเห็นคนอื่นพูดถึง สถานศึกษาว่าอย่างไร วิสัยทัศน์ที่ดีต้องระบุภาพในอนาคตให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และที่สำคัญ

สิปปนนท์ เกตุทัต (2540) ให้ความสำคัญระบุว่า ในการเป็นนักบริหารไม่ว่าจะเป็น ระดับใดก็ตามต้องตระหนักว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์ มีทัศนกว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่น ยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม โดยจะต้องมีบทบาทหน้าที่ 8 ประการ คือ 1) มีจิตว่างไม่ยึดอารมณ์ ไม่มีผลประโยชน์ 2) ใช้สมองและความรู้ 3) มีการตัดสินใจที่ดี 4) มีทิศทางวิสัยทัศน์และเป้าหมาย 5) เลือกคนดี คนเก่งมาร่วมงาน 6) จัดโครงสร้างองค์การ กระบวนการอย่างเหมาะสม 7) กระจาย อำนาจ การตัดสินใจ 8) ติดตามงานและประเมินผลงานโดยยึดส่วนรวมเป็นหลักและผู้นำที่ประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540) ได้ให้ความสำคัญว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงการที่ผู้บริหารมี การกำหนดทิศทาง การปฏิบัติงาน กระตุ้นความเป็นผู้นำเป็นนักวางแผนการจัดองค์การการ เปลี่ยนแปลงประสานงาน กำหนดยุทธศาสตร์ภารกิจที่จะปฏิบัติงานให้ไปสู่จุดมุ่งหมายในอนาคตที่ทุก คนในองค์กรปรารถนาได้โดยมีจุดยึดร่วมกัน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การฉายภาพมองภาพ คิดเชิงจินตนาการในอนาคตและกำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่มเป็นการคิด แบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความสร้างสรรค์ เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และ บูรณาการ 3) จินตนาการ เป็นผู้ที่มองการไกลและมีภาพในอนาคตเป็นจินตนาการที่เด่นชัดมีเหตุ ผลสัมฤทธิ์

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง หมายถึงความรู้ ความเข้าใจในการไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ 2) การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า 3) การสร้างมโนทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

วีรุธ มาชะศิริานนท์ (2542) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์องค์กรที่มีดังนี้

1. มีมุมมองแห่งอนาคต (Future Perspective)
2. สมาชิกมีส่วนร่วมคิดและให้การสนับสนุน (Share and Supported)

3. ให้ความฝันและพลังจิตใจ (Positive and Inspiring)

4. คำนึงถึงความจำเป็น (Needs) และความต้องการ (Wants) ของลูกค้า เป็นสำคัญ (Customer Oriented)

5. สอดคล้องกับแนวโน้มอนาคต (Future Trend) และค่านิยม (Value) ขององค์กร

Zaccaro และ Banks (2004) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดการมีวิสัยทัศน์ จากผลจากการศึกษาพฤติกรรมไว้ว่าจะต้องมี 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (Implementing)

Dubrin (2006) การมีวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) และ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) ในการสร้าง วิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะ ทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็นโดยได้เสนอขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ การ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวยแล้วสร้างประเมินและตัดสินใจเลือก

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมของบุคคลที่มีการมองภาพใน อนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีแนวคิดที่กว้างไกลและมุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นอยากเข้ามามีส่วนร่วม ตอบสนองความต้องการ ของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีทักษะการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับ โดยมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) มีแนวคิดที่สอดคล้องกับอนาคตและค่านิยม ขององค์กร 4) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

2. ความยืดหยุ่นและปรับตัว

วนิช สุธาร์ตน์ (2547) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลง ตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลายปรับตัวตามสถานการณ์และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัว พร้อมทั้งจะตรวจสอบความคิดและมองสิ่งต่าง ๆ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นว่า ประกอบไปด้วย 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้สรุปไว้ว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนอง ความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ สอดคล้องกับทัศนะของ Lussier และ Achua (2001) ที่ให้นิยามความยืดหยุ่นไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

สอดคล้องกับ Cho, Nijenhuis, Vianen, Kim and Lee (2010) ที่กล่าวไว้ในบทความ Journal of Creative Behavior ในหัวข้อ The Relationship Between Diverse Component of Intelligence and Creativity โดยกำหนดให้คำนิยามของความยืดหยุ่นว่าเป็นความสามารถในการตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายมิติและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Lussier และ Achua (2001) ได้ให้คำนิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นว่า หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Dubrin (2010) ได้สรุปว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

ดังนั้น สามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความยืดหยุ่น” สำหรับการวิจัยนี้ว่าเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

3. ความคิดสร้างสรรค์

ชาติ แจ่มนุช (2545) ให้นิยามการคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นการคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ที่แปลกแตกต่างจากเดิม โดยมีองค์ประกอบ คือ 1) มีความคล่องแคล่วในการคิด 2) มีความยืดหยุ่นในการคิด และ 3) มีความริเริ่ม

ขวัญตา ทุนเทพย์ (2545) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถทางสมองของบุคคลในการคิดหาคำตอบหลาย ๆ คำตอบเพื่อสนองต่อสิ่งเร้าทำให้เกิดการคิดที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่และแตกต่างแปลกไปจากคนอื่น ซึ่งประกอบด้วย 1) ความคิดคล่อง 2) ความคิดยืดหยุ่น และ 3) ความคิดละเอียดลออ ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนในระดับที่ต่างกัน และสามารถส่งเสริมพัฒนาขึ้นได้

ชาลนรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลแ่งมูการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเกิดการ เรียนรู้ เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้ให้ความหมายของความคิดเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

จิตมา วรณศรี (2550) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดการสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการ เชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิด ในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์ เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

4. คำนิยามถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รัชชัย หอมยามเย็น (2548) ได้อธิบายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้วินิจฉัย และยกระดับ ความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นพี่เลี้ยงมี การติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ มีความมั่นคงมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองมีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นผู้นำจะมี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นพี่ปรึกษาของผู้ตามแต่ ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการตามปัจเจกบุคคลเพื่อความ สัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

วนิชชัย แสงหม่น (2552) ได้สรุปไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือ ทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบ

สองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สร้อยญา เกิดแก้ว (2553) ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในตัวผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมพัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการ ตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และ 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

5. การมีจินตนาการ

วนิช สุธาร์ตน์ (2547) กล่าวว่า การมีจินตนาการเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ มีลักษณะที่แปลกและแตกต่างไปจากสิ่งเดิม และได้สรุปตัวชี้วัดของการมีจินตนาการคือ 1) มีอารมณ์ขัน (Humor) และ 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

มนสิชา เพชรานนท์ (2547) เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญด้าน พฤติกรรมมนุษย์และการออกแบบสภาพแวดล้อม (Human Behavior and Environmental Design) และจบการศึกษา Ph.D. (Land Use Planning, Management, and Design), Texas Tech University, USA ได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับจินตนาการไว้ในวารสารรวมวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง การมีกลไกในการสร้าง ภาพในจิตที่มีพลัง

และตัวชี้วัดที่สัมพันธ์และเกี่ยวกับจินตนาการคือ อารมณ์ขัน (humor) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ไพศาล จันทรรักดี (2550) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดของการมี จินตนาการไว้ว่า การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเน และการวางแผนที่ดีอันจะนำไปสู่ความเป็นจริง และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้กำหนดตัวชี้วัดของการมีจินตนาการคือการมีความคิดสร้างสรรค์

Puccio และคณะ (2011) จินตนาการประกอบไปด้วยตัวชี้วัดคือ 1) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2) มีความคิดใหม่ ๆ (New Thoughts) และ 3) แนวทางใหม่ ๆ (New Approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

Reuter (2011) จินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจโดยมีตัวบ่งชี้ จินตนาการคือ ประสบการณ์ (Experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

Kaminker (2011) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดเกี่ยวกับการมีจินตนาการไว้ดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขัน (Humor) นับว่าเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของการมีจินตนาการ การมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข มีความเป็นอิสระนำไปสู่การมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) มีสติปัญญา (Intelligence) การมีสติปัญญาเป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดาไปสู่การแก้ปัญหา เชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า การมีจินตนาการ คือ พฤติกรรมทางจิตใจที่แสดงความสามารถออกมาในรูปแบบของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เห็นความบกพร่องเป็นเรื่องปกติที่แก้ไขได้อยู่เสมอ มองเห็นปัญหาเป็นโอกาส ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา มีอารมณ์ขันในการดำเนินงาน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 2) การใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา 3) มีอารมณ์ขัน 4) มีการคิดไตร่ตรอง

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปองค์ประกอบของ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร” ที่ได้จากการสังเคราะห์ว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 5) การมีจินตนาการ ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบและตัวชี้วัด เพื่อนำไปวัดพฤติกรรมและการปฏิบัติของผู้บริหารผู้นำของแต่ละองค์ประกอบ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ และตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
1. การมีวิสัยทัศน์	พฤติกรรมที่มีการมองภาพ ในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะเกิดขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีแนวคิดที่กว้างไกลและมุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นอยากเข้ามามีส่วนร่วม ตอบสนอง ความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีทักษะการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่น เข้าใจและยอมรับ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสร้างวิสัยทัศน์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. มีแนวคิดที่สอดคล้องกับอนาคตและค่านิยมขององค์กร 4. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถในการปรับตัวที่เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เรียนรู้การทำงานในองค์กร เคารพสิทธิของผู้อื่น มีอิสระในความคิด และเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความ คั่นเคย 2. ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ 3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความคิดริเริ่ม 2. ความคล่องในการคิด 3. ความยืดหยุ่นในการคิด 4. ความละเอียดลออในการคิด

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
4. การคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3. การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4. การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
5. การมีจินตนาการ	พฤติกรรมทางของผู้บริหารที่แสดงความสามารถออกมาในรูปแบบของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดไว้ในใจ ที่มีเหตุผลเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการวางแผน เห็นความบกพร่องเป็นเรื่องปกติที่แก้ไขได้อยู่เสมอ มองเห็นปัญหาเป็นโอกาส ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา มีอารมณ์ขันในการดำเนินงาน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 2. การใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา 3. มีอารมณ์ขัน 4. มีการคิดได้ตรงตรง

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะเจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2546) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์เพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรย่อมต้องมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

ราณี อีสัยกุล (2547) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดการเรียนรู้การพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงาน ทีมงานและองค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

พนัส หันนาคินทร์ (2545) กล่าวว่า จะมีคำที่ใช้อยู่สองคำในกระบวนการพัฒนาคือ การฝึกฝน (Training) และอีกคำหนึ่งคือการให้การศึกษา (Educating) ความหมายแรกนั้น มักมีความหมายไปในเชิงเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงานส่วนคำว่า ให้การศึกษานั้นมักมุ่งถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรู้ ความเข้าใจหรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสามารถปรับให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้นจากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการได้ให้ไว้ดังกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศุภชัย ยวาระประภาช (2548) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากร และองค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการฝึกฝน (Training) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคล กลุ่มงานและองค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (Key Competencies) ที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานปัจจุบันและอนาคตได้ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (Planned Learning Activities) ช่วยทำให้กลุ่มงานในองค์กรสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลง และทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความต้องการขององค์กรกับบุคลากร

อนันต์ ศรีอำไพ (2549) การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรมปฐมนิเทศ ส่งไปดูงาน ต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สมชาติ กิจยรรยง (2550) กล่าวว่า ความหมายการพัฒนาบุคลากรเป็นระบบ การวิเคราะห์ความต้องการขององค์กร การกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดวิธีการและทางเลือก การวางแผนในการจัดหาบุคลากร การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จัดสรรให้ตรงกับ ความต้องการของงาน การทำนุบำรุงขวัญกำลังใจและสวัสดิการและการประเมินเพื่อปรับปรุงให้ บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์เท่าทันกับสภาพสังคมและวิทยาการที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่ กล่าวมา สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็น กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีความ รับผิดชอบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สมัย สวัสดิ์ตระกูล (2544) ได้สรุปไว้ว่า แผนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ปกติแล้วแผนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะเป็นแผนงานโครงการที่มีอยู่ในแผนพัฒนา ประจำปี ซึ่งแยกเป็นแผนงานหลัก 3 แผนงาน คือ แผนงานหลักการบริหารและหลักการจัดการศึกษา แผนงานหลักคุณภาพการศึกษาและแผนงานสนับสนุนส่งเสริม แต่ละแผนงานหลักประกอบด้วย แผนงานย่อยอีก 6-12 แผนงาน แต่ละแผนงานพัฒนาบุคลากรมีอาชีพและแผนการพัฒนาบริหาร บุคคลและสวัสดิการ กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้แผนหลักสนับสนุนและส่งเสริมก็ตาม การพัฒนาบุคลากรจะจัดในรูปของการอบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ ทั้งระดับกรมกอง จังหวัด กลุ่มโรงเรียน ระดับโรงเรียน และระดับหมวดวิชา ส่วนการพัฒนาตนเองรายบุคคลมักจะไม่ค่อยทำ อย่างเป็นระบบเท่าที่ควร

ประวีต เอรารวรรณ (2545) ได้สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนางานครู คือ งานครูเป็นงานวิชาชีพชั้นสูงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา วิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม พัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการ เทคโนโลยี ค่านิยมและวัฒนธรรมทางสังคม การปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตรสำเร็จที่ หยุดนิ่งตายตัว ต้องมีการเคลื่อนไหว ปรับเปลี่ยนและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ก็เพื่อให้โรงเรียนและ ห้องเรียนเป็นบ้ำหลอมที่ดีที่สุดในการผลิตทรัพยากรบุคคลออกสู่สังคม ครูต้องอาศัยรอบรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการสอน และดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการครบวงจร

ครูต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและคิดค้นวิธีสอน สื่อหรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอนให้เกิดความเหมาะสมกับกระบวนการที่เปลี่ยนไป

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากผู้ได้รับการพัฒนาจะมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542) ได้สรุปไว้ว่า วัตถุประสงค์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. เพื่อสร้างความสนใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่
2. เพื่อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด
3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองทรัพยากรและอุปหะเหตุในการทำงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
7. เพื่อพัฒนางานบริหารบุคคลให้มี ความพอใจทุกฝ่าย
8. เพื่อการเตรียมบุคคลสร้างความก้าวหน้าและขยายงานให้กับองค์การ
9. เพื่อการบริการสาธารณะหรือผู้ มาติดต่ออย่างมีประสิทธิภาพสำหรับวัตถุประสงค์

ส่วนบุคคลในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

- 9.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 9.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน
- 9.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน
- 9.4 เพื่อการเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน
- 9.5 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- 9.6 เพื่อสร้างความเข้าใจนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้น
- 9.7 เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 9.8 เพื่อฝึกฝนการวินิจฉัยในการตัดสินใจ
- 9.9 เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมสรรค์ มีสุวรรณ (2547) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานด้วย และจะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ไม่มีวันจบสิ้นเพื่อเพิ่มพูนปรับปรุง

คุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ต่อสถาบันและสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อให้บุคคลเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานด้วยและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นับว่าเป็นรูปแบบของกิจกรรมที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและการเลือกใช้เทคนิควิธีการที่จะนำมาเสริมสร้างพัฒนาตัวบุคคลที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการทำงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

Wentling (1992) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด วิธีการพัฒนาการมีอยู่หลายวิธีแต่วิธีที่ใช้กันมากที่สุดมีอยู่ 8 วิธี ได้แก่

1. การนำเสนอโดยวิทยากร (Instructor Presentations)
2. การอภิปรายภายในกลุ่ม (Group Discussion)
3. การสาธิต (Demonstration)
4. การอ่าน (Reading)
5. การฝึกหัด (Exercise)
6. การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง (Case Study)
7. การแสดงบทบาทสมมุติ (Role Play)
8. การทัศนศึกษา (Field Visits/Tour)

Wills (1993) ให้ความเห็นว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ (Classroom Training)
2. การเรียนรู้ทางไกล (Distance Learning)
3. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computer-Based Training)
4. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (On the Job Training)
5. การฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก (External Course)
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
7. การสัมมนา (Seminar)

8. การประชุมทางวิชาการ (Instructor Presentations)
9. การประชุม (Conference)
10. การศึกษาภาคค่ำ (Evening Course)
11. การฝึกปฏิบัติงานที่มอบหมาย (Assignments)
12. การศึกษาต่อ (Further Education)
13. การร่วมวงจรรยาคุณภาพ (Integrated Circuits Quality)
14. การอ่านหนังสือหรือบทความ (Reading Articles and Book)

Bolam (1994) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารว่ามักจะกระทำใน 2 ลักษณะ

ดังนี้

1. การศึกษาเพื่อการจัดการ (Management Education) เป็นหลักสูตรระยะยาวที่เน้นทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร ลักษณะของหลักสูตรมุ่งที่จะวิเคราะห์และเข้าใจการบริหารเป็นหลักสูตรสำหรับปริญญาโทหรือประกาศนียบัตรชั้นสูง

2. การฝึกอบรมเพื่อการจัดการ (Management Training) เป็นหลักสูตรระยะสั้นที่มุ่งการปฏิบัติ การพัฒนาทักษะการบริหารและการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการกระทำ (Action Oriented Training) หลักสูตรลักษณะที่สองนี้จะมุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการ

ประยูร ศรีประสารณ์ (2542) ได้กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีรูปแบบการพัฒนา ดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนา
2. การดูงาน
3. การสัมมนา
4. การสาธิต
5. การนิเทศ
6. การระดมความคิด
7. การแสดงบทบาทสมมุติ
8. การปฐมนิเทศ
9. การฝึกงาน

สมเดช สีแสง (2543) ได้กำหนดวิธีเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรไว้หลายวิธี ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาด้วยตนเอง

5. การพัฒนาทีมงานหรือการพัฒนาองค์กร

จันทรานี สงวนนาม (2545) ได้อธิบายว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลออกเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. การพัฒนาโดยการศึกษา เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์สำคัญคือการเพิ่มพูนความรู้และสติปัญญาเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจใช้เวลานานกว่าจะได้ความรู้พื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ แต่ก็ส่งผลในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาต้องมีการวางแผนคัดเลือกบุคคลและติดตามประเมินผลอยู่ตลอดเวลา

2. การพัฒนาการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะความชำนาญและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำหรือต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันจะส่งผลให้มีความสามารถในปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมเป็นการพัฒนาตามหลักสูตรเฉพาะเรื่อง ใช้เวลาสั้นอาจจัดขึ้นโดยหน่วยงานภายในหรือภายนอก มุ่งเน้นพัฒนางานที่ตรงกับสาขาที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย การวัดผลวัดจากผลงานที่ทำและเป็นการจัดการฝึกอบรมขึ้นตามปัญหาหรือความต้องการตามช่วงเวลา

3. การพัฒนาในงาน เป็นการมุ่งเน้นส่งเสริมความสามารถทั่วไปให้กับบุคคลในองค์กร เพื่อให้รอบรู้ เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรืออาจจัดขึ้นโดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือโดยตนเอง เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคง น่าเชื่อถือให้ผู้ปฏิบัติเห็นคุณค่าในการทำงานที่จะก่อประโยชน์แก่สังคม แก่ส่วนรวมซึ่งอาจใช้เวลาสั้น ๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องวัดผลที่ความสำเร็จโดยรวมขององค์กร การพัฒนาวิธีการดังนี้

- 3.1 การมอบหมายงาน
- 3.2 การสอนงาน
- 3.3 การเสนอแนะ
- 3.4 การขยายปริมาณงาน
- 3.5 การเพิ่มคุณภาพงาน
- 3.6 การเพิ่มความรับผิดชอบ
- 3.7 การมอบอำนาจหน้าที่
- 3.8 การรักษาราชการแทน
- 3.9 การหมุนเวียนงาน
- 3.10 การเลื่อนตำแหน่ง

พนัส หันนาคินทร์ (2548) ได้เสนอวิธีการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

1. วิธีปาฐกถาหรือการบรรยาย (Lecture)

2. วิธีอภิปราย (Discussion)
3. การสัมมนา (Seminar)
4. การระดมความคิด (Brain-Storming)
5. การประชุมทางวิชาการ (Symposium)
6. การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing)
7. การสาธิต (Demonstration)
8. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Training Workshop)
9. การศึกษาด้วยตนเอง
10. การหมุนเวียนตำแหน่ง (Job Rotation)
11. การใช้กิจกรรมนันทนาการ (Recreational Activity)
12. การทัศนศึกษา (Field Trip)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย

3 วิธี คือ

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษา หรือการฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะ และทัศนคติ ตลอดจนแนวคิดที่ ฟังได้รับรู้ใหม่ นำไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานการดำรง ชีวิตอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางการศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้า รับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงาน อยู่แล้ว การศึกษาจะหมายถึงกิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพใน การทำงาน

3. การฝึกอบรม เป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยงาน ให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญ ในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือเป้าหมายได้เป็นอย่างดี การฝึกอบรม เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

บุญมี ก่อบุญ (2555) ได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ วิธีการพัฒนาเป็นรายบุคคล และวิธีการพัฒนาเป็นรายกลุ่ม ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาเป็นรายบุคคล หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสม กับการเรียนรู้เป็นรายบุคคล ได้แก่

1.1 การศึกษาที่บ้าน หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองเพียงลำพัง ซึ่งเกิดขึ้นจากความสนใจและความต้องการของบุคคล โดยใช้วิธีการศึกษาจากชุดการเรียนโปรแกรมสำเร็จรูป ระบบออนไลน์ เอกสารตำรา สื่อช่วยสอน (CAI)

1.2 การฝึกปฏิบัติงาน หมายถึง การลงมือปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือสถานประกอบการนั้น ๆ เพื่อให้ผู้ฝึกงานได้เรียนรู้หลักการ วิธีการ รูปแบบ วัฒนธรรม ประเพณี การทำงานที่ตรงตามสภาพจริงมากที่สุด

1.3 การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน หมายถึง รูปแบบพัฒนาบุคลากรที่เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงโดยมีการสับเปลี่ยนเรียนรู้งานที่หลากหลาย มีขั้นตอนสำคัญ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผนขั้นการคัดเลือกบุคลากร ขั้นการคัดเลือกงาน ขั้นการสอบถามความสมัครใจ ขั้นหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานและขั้นติดตามประเมินผล

2. วิธีการพัฒนาเป็นรายกลุ่ม หมายถึง วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีตั้งแต่สองคนขึ้นไปและมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การบรรยาย หมายถึง การถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ หลักการ แนวคิด ทักษะ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ สู่นักเรียนโดยอาศัยการบรรยายและการสื่อสารด้านเดียวเป็นหลัก

2.2 การประชุม หมายถึง การประชุมใหญ่ การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุมสัมมนา ซึ่งเป็นการประชุมสมาชิกทั้งหมดพร้อมกันโดยสมาชิกดังกล่าวเป็นผู้ที่มีพื้นฐาน มีเป้าหมาย มีผลประโยชน์ในหน่วยงานร่วมกัน เพื่อทำความเข้าใจสอบถามตอบ ปัญหาข้อข้องใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันของสมาชิกให้เกิดความชัดเจน

2.3 การอภิปราย หมายถึง การแสดงความคิดเห็นร่วมกันของกลุ่มผู้ที่มีความสนใจหรือมีความเชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการ โดยมีผู้ดำเนินการอภิปราย

2.4 การอบรม หมายถึง การพัฒนาบุคคลโดยการแนะนำพร้อมทั้งให้ซึมซับเข้าไปจนติดเป็นนิสัย เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทัศนคติในการทำงานเป็นทีม และให้มีความเข้าใจในภาวะผู้นำ

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง การทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้สวมบทบาทได้พูดก่อนเพื่อกำหนดประเด็นปัญหา แล้วร่วมกันชี้ประเด็นปัญหาที่ได้เรียนรู้จากพฤติกรรมของตัวละครที่แสดง เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.6 การศึกษารายกรณี หมายถึง การศึกษาข้อเท็จจริงจากสถานการณ์จริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการอภิปรายและแก้ปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนหรือผู้รับการพัฒนาได้ตรวจสอบแนวคิดของตนเองกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้จะต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวย โดยการเปิดกว้าง ไม่จำกัดกรอบ และมีความเป็นกันเอง ในการวิเคราะห์ปัญหา ต้องพิจารณาถึงตัวบุคคลสถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน และบริบทขององค์การเป็นส่วนประกอบสำคัญ

2.7 การฝึกสถานการณ์จำลอง หมายถึง การแสดงบทบาทสมมติ การสอนงาน การฝึกประสารทสัมพันธ์ และการทดลองการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง โดยเปิดโอกาสให้ผู้สวมบทบาทได้พูดก่อนเพื่อกำหนดประเด็นปัญหา แล้วร่วมกันชี้ประเด็นปัญหาที่ได้เรียนรู้จากพฤติกรรมของตัวละครที่แสดง เพื่อนำปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.8 การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เรียนไปศึกษาเรื่องที่ต้องการศึกษาจากหน่วยงานหรือสถานที่อื่นที่ตรงกับประเด็นที่ต้องการ โดยที่ผู้เรียนสามารถพบเห็นสภาพจริงมีโอกาสดูสัมผัสด้วยประสาทสัมผัสต่าง ๆ เช่น การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

2.9 การสาธิต หมายถึง การแสดงโดยผู้ที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์นั้น ๆ เพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เห็นภาพการปฏิบัติจริงตามขั้นตอนวิธีการที่กำหนดไว้

2.10 กิจกรรมนันทนาการ หมายถึง การให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นการแสดงออกด้วยความสนุกสนานและพึงพอใจ เช่น การร้องเพลง การประมมือการแสดงท่าทาง ประกอบการเล่นเกมส์ เพื่อให้เกิดการผ่อนคลายและสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเองระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

2.11 การฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT Analysis หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการฝึกให้ผู้ผู้นำได้ลงมือฝึกการวิเคราะห์งานที่อยู่ในความรับผิดชอบเพื่อให้รู้เทคนิค วิธีการและแนวทางการวิเคราะห์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ของปัจจัยภายในและภายนอก

ผู้วิจัยสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดังตาราง 3



ตาราง 3 การสังเคราะห์วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Wentling (1992)	Wills (1993)	Bolam (1994) บาระยูว ศวาระสถาน (2543)	สมเดช สีแสง (2543) งานทวาม สงงนนาม (2548)	พนัส หันนาคินทร์ (2548) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรา ยพธ กั้นหลง (2553) บุญมี ก่อบุญ (2555)	ความถี่
1. การนิเทศ			/			1
2. การฝึกอบรม	/	/	/	/	/	9
3. การอภิปราย	/				/	3
4. การสาธิต	/				/	3
5. การอ่าน	/	/				2
6. การฝึกหัด	/		/			3
7. การศึกษารายกรณี	/					2
8. การแสดงบทบาท	/		/		/	4
9. การทำคะแนนศึกษา/ศึกษาดูงาน	/		/	/		4
10. การเรียนรู้ทางไกล	/					1
11. การประชุม	/				/	2
12. การสัมมนา	/		/		/	3
13. การศึกษาต่อ/การศึกษาด้วย ตนเอง	/		/		/	5
14. การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	/			/		3
15. การพัฒนาตนเอง				/	/	2
16. การพัฒนาองค์กร				/	/	2
17. การหมุนเวียนตำแหน่ง					/	2
18. การใช้กิจกรรมนันทนาการ					/	2
19. การระดมความคิด						1

จากตาราง 3 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาโดยหลอมรวมประเด็นที่คล้ายคลึงกัน
สรุปได้ว่ามีอยู่ 5 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาดูงาน 3) การสัมมนา 4) การศึกษาด้วยตนเอง
5) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Barr และ Keating (1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบขึ้นอยู่กับ
แต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือ
ให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned
Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมาย
โดยเฉพาะ

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู
หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน
เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

อุ้นตา นพคุณ (2546) โปรแกรมคืองานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
แต่หากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม
ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนากับการประเมินผล

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู
หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรม
กับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุง
แก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

Boone (1992) ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง
ผลของความร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรม ในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ
ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรม การปฏิบัติการ
การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงานและความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ ที่ต้องการซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

Chen (1990) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมว่าเป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเงื่อนไข ที่จะทำให้เป้าหมายหรือผลกระทบเหล่านี้เกิดขึ้นได้ ทฤษฎีโปรแกรมประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่ระบุถึงโครงสร้างของโปรแกรมที่ควรจะเป็น ประกอบด้วย การจัดการกระทำ (Treatments) ผลลัพธ์ (Outcomes) และกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรมส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Normative Theory”

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่ระบุ ถึงกลไกเชิงสาเหตุ ที่เชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการกระทำของโปรแกรม กระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติและผลลัพธ์ส่วนนี้จะถูกเรียกว่า “Causative Theory” โดยที่ Normative Theory จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตามและการออกแบบและดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการกระทำส่วน Causative Theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดและผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า โปรแกรม หมายถึง ชุดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี หลักการ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

เจนจิรา คงสุข (2540) ได้สรุปถึงโปรแกรมประกอบด้วย หลักการ ความหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ

นฤมล มณีงาม (2547) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมที่สมบูรณ์ มีดังนี้

1. หลักการของโปรแกรม
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
3. ลักษณะของโปรแกรม
4. คุณสมบัติของผู้ใช้โปรแกรมและกลุ่มเป้าหมาย
5. เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม
6. ขั้นตอนการจัดกิจกรรม

7. การประเมินผล

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและประเมินผลโปรแกรม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา และมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย จุดมุ่งหมายของโปรแกรม เนื้อหาสาระ กระบวนการจัดการเรียนรู้และการประเมินผล

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้สรุปกรอบแนวคิดขององค์ประกอบโปรแกรมไว้ ดังนี้

- 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม
- 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา
- 4) โครงสร้างของโปรแกรม
- 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม
- 6) การวัดและประเมินผล

เชษฐา คำค่อง (2557) ได้สรุปองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมและเครื่องมือการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล

Kanaya และ McMillan (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู พบว่าประกอบด้วยองค์ประกอบของโปรแกรมและองค์ประกอบของบุคคล องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) รูปแบบ 2) ระยะเวลา 3) การเป็นกลุ่มผู้เข้าอบรมที่อยู่ในบริบทเดียวกัน 4) การเรียนรู้เชิงรุก 5) การเน้นที่เนื้อหาความรู้ 6) มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงองค์ประกอบของบุคคล ประกอบด้วย 1) การได้รับการยอมรับ 2) การมีแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจากนิยามของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์แต่ละคนแต่ละประเด็น ดังปรากฏในตาราง 4 มีรายละเอียดดังนี้

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบ ของโปรแกรม	นักวิชาการ							ความถี่
	เดวิด จาง (2540)	นงนุช มณีงาม (2547)	ยอดอนงค์ จอมทองพิพัฒน์ (2553)	สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554)	สุวิทย์ ยอดสละ (2556)	เชษฐา ค้าคล้อง (2557)	Kanaya และ McMillan (2005)	
1. หลักการ	/	/	/		/	/		5
2. ความหมาย	/							1
3. วัตถุประสงค์	/	/	/	/	/	/		6
4. เนื้อหา	/		/	/	/	/	/	6
5. วิธีการดำเนินการ	/	/	/	/	/	/	/	7
6. ลักษณะของโปรแกรม		/						1
7. คุณลักษณะของผู้ใช้โปรแกรมและ กลุ่มเป้าหมาย		/					/	2
8. เอกสารที่ใช้ในโปรแกรม		/						1
10. การวัดและประเมินผล		/	/	/	/	/		5
11. วิสัยทัศน์			/					1
12. โครงสร้าง			/		/			2
13. รูปแบบ							/	1
14. ระยะเวลา							/	1

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปได้องค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระของโปรแกรม 4) วิธีดำเนินการ 5) การวัดและประเมินผล

3. การพัฒนาโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการพัฒนาโปรแกรม ดังนี้

ไท คำล้าน (2551) ได้พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการนำประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม
2. การวัดและเปรียบเทียบความรู้ก่อนและหลังการอบรม
3. การวัดเจตคติต่อภาวะผู้นำ
4. การศึกษาและเปรียบเทียบผลปฏิบัติงาน
5. การวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา

สมคิด บางโม (2554) ได้เสนอโปรแกรมพัฒนาบุคลากรในองค์การหรือหน่วยงานให้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม โดยมีรายละเอียดไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม
2. การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมเมื่อหาความจำเป็นในการฝึกอบรมได้แล้วว่า

จำเป็นต้องจัดให้มีการฝึกอบรมให้แก่ใครเรื่องใด ขั้นตอนต่อมาจะต้องสร้างหลักสูตรในการฝึกอบรมขึ้นหลักสูตรในการฝึกอบรมต้องให้ เหมาะต่อปัญหาขององค์การและหน่วยงาน ซึ่งส่วนประกอบหลักของหลักสูตรฝึกอบรม ควรมีส่วนประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

- 2.1 ชื่อหลักสูตร
- 2.2 วัตถุประสงค์ของหลักสูตร
- 2.3 ระยะเวลาฝึกอบรม
- 2.4 หัวข้อวิชาพร้อมกำหนดจำนวนชั่วโมง
- 2.5 คำอธิบายรายวิชาพอสังเขป
- 2.6 เทคนิคการฝึกอบรม
- 2.7 วิธีประเมินผล

3. การออกแบบโครงการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องเขียนเป็นโครงการอย่างละเอียดเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

4. การดำเนินการฝึกอบรมเป็นการนำโครงการที่ได้รับการอนุมัติ มาดำเนินการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องบริหารโครงการเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะเตรียมการก่อนฝึกอบรม 2) ระยะฝึกอบรม 3) ระยะหลังการฝึกอบรม

5. การประเมินผลการฝึกอบรมเป็นการวัดและประเมินว่าการอบรมเป็นไปตามที่กำหนดไว้และบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

1. ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
2. ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน
3. ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
4. ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
5. ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการเกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการบริการทางการศึกษาระบบประมาณ)
6. ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้
7. ขั้นที่ 7 การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Styles (1990) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)
6. วิธีลงมือปฏิบัติ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

Houle (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนากุลากรไว้ในหนังสือการออกแบบการศึกษา (The Design of Education) ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
2. ขั้นตอนที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
3. ขั้นตอนที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม
4. ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากรผู้นำ วิธีการตารางกำหนด การลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผลและความชัดเจนของการออกแบบ
5. ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุนและการตีความหมาย

6. ขั้นตอนที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์การ

7. ขั้นตอนที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ในหนังสือ ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน
2. ขั้นที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม
3. ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม
4. ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
5. ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้
6. ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผลการกำหนดรูปแบบตารางเวลาและความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่
7. ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน
8. ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง
9. ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

สรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรม หมายถึง การนำรูปแบบการปฏิบัติการมาพัฒนาเป็นนวัตกรรมในการจัดกิจกรรมหรือเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการศึกษาจากหลักการ ทฤษฎีและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ได้ดังตาราง 5 ดังนี้



ตาราง 5 การสังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

นักวิชาการ	กระบวนการพัฒนาโปรแกรม						
	Knowles (1980)	Styles (1990)	Houle (1996)	Caffarella (2002)	ไท คำล้ำน (2551)	สมคิด บางเฒ (2554)	ความถี่
			/	/			2
1. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม			/	/			2
2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน		/			/	/	3
3. การนำไปพัฒนาบุคลากร		/	/				2
4. การวางแผนโครงสร้าง	/	/					2
5. การสำรวจความต้องการ	/	/				/	3
6. การกำหนดทิศทาง	/						1
7. การพัฒนาโปรแกรม				/			1
8. การจัดการทรัพยากร		/	/				2
9. เลือกรูปแบบการปฏิบัติ	/	/	/	/		/	5
10. การปรับปรุงแก้ไข				/			1
11. การจัดการความรู้					/	/	2
12. การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม				/	/		2
13. ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง				/			1
14. การประเมินผล	/	/	/		/	/	5
15. การตัดสินใจนำไปใช้พัฒนา	/						1

การศึกษาสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรมเป็นกระบวนการออกแบบเพื่อใช้ในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคลเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน 2) การสำรวจความต้องการ 3) การเลือกรูปแบบการปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

4. การประเมินโปรแกรม

ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนั้น สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นและเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาโปรแกรม คือ การประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรมหลังการนำโปรแกรมไปใช้ ซึ่งมีวิธีการประเมินโปรแกรม ดังนี้

เรวัตี ทรงเทียง (2548) ได้แบ่งการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์กรหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไรและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์กรและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่ และ 5) ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์กรหรือไม่

2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้วัดและประเมินผลโปรแกรมพัฒนาพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรมโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นแบบปรนัย

2. การวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวัดทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรมและหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานและแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปว่า การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา เป็นต้น

บริบทและการบริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เป็นองค์การทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งขึ้นตามนโยบายปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล โดยแบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ของแต่ละจังหวัดครอบคลุมอำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2546 มีการยึดหยุ่นในการจัดตั้ง ยุบเลิก และบริหารจัดการ ซึ่งเน้นการกำกับดูแล ส่งเสริมและประสานงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา มีภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในท้องที่จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 52 โรงเรียน จัดการศึกษาตั้งแต่ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

1. ความเป็นมา

ตามมาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องยึดเขตพื้นที่การศึกษา และมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีการประกาศจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น โดยรวมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน

เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 สภาการศึกษาได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2552 เห็นชอบในหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ในวันที่ 31 มีนาคม 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดให้มีศูนย์ประสานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา รวม 41 ศูนย์ รับผิดชอบ ดูแลและประสานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ทั้งนี้ ศูนย์ที่ 18 มีพื้นที่รับผิดชอบ จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู

ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2553) และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 2

(พ.ศ. 2553) ให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกประกาศ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 โดยให้มีเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาทั้งหมด จำนวน 42 เขต

(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง หน้า 62 วันที่ 18 สิงหาคม 2553) สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ได้รับการจัดตั้งขึ้น ตามประกาศดังกล่าว มีพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดเลยและจังหวัดหนองบัวลำภู

2. ที่ตั้งสำนักงาน

เลขที่ 334 หมู่ที่ 4 บ้านฝางนา ตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย รหัสไปรษณีย์ 42000 โทรศัพท์: 0-4287-0409 โทรสาร: 0-4287-0410 อีเมล: work@sesao19.go.th ห่างจากกรุงเทพมหานคร 543 กิโลเมตร

3. วิสัยทัศน์

“ภายในปี 2565 สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู เป็นองค์กรขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยนวัตกรรมที่หลากหลายสู่คุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยที่ยั่งยืน”

4. พันธกิจ

- 4.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 4.2 พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรโรงเรียน มาตรฐานสากล และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
- 4.3. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทาง การศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 4.4 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
- 4.5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
- 4.6 ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดย ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0

5. เป้าประสงค์

- 5.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง

และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยม ที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา

5.2 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

5.3 ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสม ตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็น พลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ

5.4 ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

5.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

5.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบ ข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและ นวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

6. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย์ หนองบัวลำภู ในฐานะเป็นส่วนราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารการจัดการศึกษาและ พัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และรับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายใน สถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องประกาศสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการบริหารสหวิทยาเขต โดยการจัดโรงเรียนในเขตเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มโรงเรียน โดยคำนึงเขตการปกครองส่วนท้องถิ่น การคมนาคม ศักยภาพ เพื่อร่วมกันบริหารและจัดการศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้การส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือตามสภาพความพร้อมที่ แตกต่างกันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย์ หนองบัวลำภู จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ครอบคลุมโรงเรียนมัธยมศึกษาภายในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดหนองบัวลำภู มีจำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน จัดการบริหารโรงเรียนในเขตเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มโรงเรียนเป็น 5 สหวิทยาเขต ซึ่งมีรายละเอียดตามตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ที่	สหวิทยาเขต	จำนวนโรงเรียน
1	บัวบาน	9
2	วังแสนสุวรรณ	12
3	หลักเมืองเลย	13
4	ศรีสองรักซ์	5
5	วังภูผา	13
	รวม	52

ตาราง 7 จำนวนโรงเรียนแยกตามขนาด (จำนวนนักเรียน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก (ตั้งแต่ 1-499 คน ลงมา)	28
ขนาดกลาง (ตั้งแต่ 500-999 คน)	12
ขนาดใหญ่ (ตั้งแต่ 1,000-1,499 คน)	6
ขนาดใหญ่พิเศษ (ตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป)	6
รวม	52

ตาราง 8 จำนวนผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เลย หนองบัวลำภู

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู		โรงเรียนในสังกัด 84 โรงเรียน	
ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผอ. สพม. 19	1	ผอ. โรงเรียน	51
รองฯ ผอ. สพม. 19	2	รองฯ ผอ. โรงเรียน	26
ศึกษานิเทศน์	7	ครูสายผู้สอน	2,222
รวม	22	รวม	2,299

**งานข้อมูลสารสนเทศกลุ่มงานนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2563

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ในครั้งนี้ ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง
ในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปได้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการวิจัยครั้งนี้มี
จุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4) เพื่อศึกษาผลการนำไปโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้พัฒนาขึ้นนำไปใช้พัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับกลุ่มตัวอย่างใช้
โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี จำนวน 12 คน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบและตัวชี้วัด
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลักและ 9 องค์ประกอบย่อย

องค์ประกอบด้านจินตนาการ (Imagination) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบด้านมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อยความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระและองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ (vision) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2.1 การวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น (PNI = 0.501) รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ (PNI = 0.498) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI = 0.478) เป็นลำดับสุดท้าย 3. ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากผู้เชี่ยวชาญ 3.1 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ความสมเหตุสมผลที่ต้องการพัฒนาโปรแกรม ความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาโปรแกรม ปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและการจัดเรียงเนื้อหา ตามลำดับส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ข้อสุดท้าย คือ เนื้อหาเหมาะสมกับระยะเวลาการกระตุ้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความเป็นไปได้ และวัตถุประสงค์ และตรวจสอบการบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามลำดับ 3.2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิต่อโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4. ผลการศึกษากำหนดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4.1 การวิเคราะห์ค่ามัธยฐานของคะแนนหลังการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่ามัธยฐานของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากและการวิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมากที่สุดรองผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมาก และครูหัวหน้างานวิชาการระดับมากที่สุด

พิมพ์ิกา จันทไทย (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาล การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาล 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาล 3) เพื่อศึกษาผลของการนำโปรแกรมการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผล สำหรับโรงเรียนเทศบาลที่พัฒนาขึ้นไปใช้มีการดำเนินการ 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนในสังกัดเทศบาลจำนวน 395 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมและประเมินโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ระยะที่ 3 ศึกษาผลการนำโปรแกรมไปใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จำนวน 50 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามแบบประเมินและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1.สภาพปัจจุบันในการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับน้อยและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ส่วนปัญหาการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาลโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2.โปรแกรมการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาลที่พัฒนาขึ้นมี 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสำคัญของโปรแกรม 2)วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) โครงสร้างของโปรแกรม ระยะเวลาการพัฒนา 136 ชั่วโมง 4) วิธีดำเนินการพัฒนามีกระบวนการพัฒนา 3 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 เตรียมการ ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 ขึ้นประเมินผล 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ผลการประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 7 คน พบว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. ผลการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาลจากการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ พบว่า 3.1 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาและผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน 3.2 ผลการประเมินการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลก่อนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากหลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของครูที่ได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ภรณ์ทิพย์ ปันก้อง (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ชลบุรี เขต 3 ระเบียบวิธีวิจัยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 19 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 9 คน คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 1 คน ครูอาวุโสระดับประถมศึกษาจำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ฉบับ ฉบับแรกเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ฉบับที่สองและฉบับที่สามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile range) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคณิตศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่นและความมีวิสัยทัศน์

ญดาภัก กัลปดี (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา ผลวิจัยพบว่า 1. ผลการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบและ 16 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกันและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา พบว่าวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำประกอบด้วย 2 วิธี คือ 1) การสอนงาน (Coaching) และ 2) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) โดยรวมเป็นวิธีที่พัฒนาครูประถมศึกษาให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการและแนวคิดของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม 4) กิจกรรมของโปรแกรม 5) ระยะเวลาดำเนินงานของโปรแกรม 6) การประเมินผลโปรแกรม ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 วิสัยทัศน์ Module 2 การกระตุ้นการใช้ปัญญา Module 3 ความคิดสร้างสรรค์ Module 4 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 5 ความยืดหยุ่น ระยะเวลาการพัฒนา 120 ชั่วโมง วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยใช้วิธี 1) การสอนงาน (Coaching) และ 2) การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมการ ดำเนินการพัฒนา ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 3 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่ 1. การพัฒนา, ชั้นที่ 2 การเสริมสร้างภาวะผู้นำ, และชั้นที่ 3 การประเมินหลังการพัฒนา และคู่มือโปรแกรมมีจำนวน 2 ชุด คือชุดที่ 1 คู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา และคู่มือชุดที่ 2 คู่มือโปรแกรมวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Coaching & Mentoring) ซึ่งคู่มือแต่ละโปรแกรมประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมการเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่ 3 การดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล 4. ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาจากการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ 4.1) ผลการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา ก่อนพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา หลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่าการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาสูงกว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาหลังพัฒนา 4.2) ผลการประเมิน ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนิตตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบสอบถามกับครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา โดยใช้การสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้แบบประเมินกับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา จำนวน 144 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม 2) การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน 3) การกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคิดนวัตกรรม 4) การตื่นตัวต่อภาวะคุกคาม ปัญหา อุปสรรค หรือตระหนักรถึงการสูญเสียโอกาส และ 5) การส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561) ได้ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของครู ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู การวิจัยแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมิน ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จำนวน 341 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และระยะที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ โปรแกรมเสริมสร้างครูผู้นำ จำนวน 5 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI Modified ผลการวิจัยพบว่า 1.องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีจำนวน 5 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Willeto (2001) ได้วิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อควมมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยศึกษาผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ 4 กิจกรรม ในกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยระดับวิทยาลัย เขต ในฐานะที่เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารงานเพื่อบรรลุพันธกิจของวิทยาลัย โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบในการศึกษา คือ คณบดี เจ้าหน้าที่วิทยาเขต ผู้ให้ข้อมูลเพื่อการประเมินและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเนื้อหาลงใน Leadership Educational Plan : LEP ซึ่งเป็นส่วน หนึ่งของการวิจัยผลการศึกษาสรุพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำจะเป็นแนวทางการนำไปสู่ควมมี ประสิทธิภาพของสถาบัน

Martin (2003) ได้ศึกษาพัฒนาทักษะทางปฏิบัติกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อประยุกต์ใช้การวิจัยในชั้นเรียนประถมศึกษากรณีศึกษานี้ ทำการศึกษาโปรแกรมการพัฒนาครู

ในขณะที่ครูกำลังพัฒนาตนเองพร้อม ๆ กับเรียนรู้เพื่อใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผลการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า (1) การรู้และการเรียนรู้ หลายชนิดต่างกันประเมินค่าโดยนักการศึกษา ซึ่งเชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างในโลกมีความสัมพันธ์กันตามธรรมชาติ ซึ่งได้แก่ ความรู้ทางวิชาการและการรู้โดยปริยาย (2) มีสภาวะแวดล้อมที่การวิจัยปฏิบัติการสามารถนำไปสู่ความเข้าใจลึกซึ้งซึ่งที่เกิดประโยชน์สำหรับครูผู้สอนที่สนใจในการพัฒนาความรู้ของตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งเชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างในโลกมีความสัมพันธ์กันตามธรรมชาติและ (3) ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในต่าง ๆ เช่น เสถียรภาพทางเศรษฐกิจของโรงเรียนและความสัมพันธ์ของครูผู้ร่วมวิจัยที่มีต่อความกลัวนั้นจะประนีประนอมสิ่งที่และวิธีการที่ครูสามารถจะเรียนรู้ได้จากโปรแกรมที่ศึกษาจากนั้นผู้ศึกษาพัฒนาคำอธิบายต่าง ๆ เพื่อให้คนอื่น ๆ สามารถพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองในด้านความสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการสำหรับโรงเรียนที่มีความเชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีความสัมพันธ์กันตามธรรมชาติ

Davis (2007) การวิจัยครั้งนี้ทำการสำรวจคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดคือการมีความมั่นใจในตนเอง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถ มีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้ให้ความสำคัญกับภารกิจ การเป็นนักสร้างทีม การเห็นคุณค่าและให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถกำหนดคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำในตัวของผูู้ได้บังคับบัญชาได้ และยังคงมีความสามารถและเต็มใจที่จะรับฟัง รับรู้และยอมรับในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชานำมาบอกกล่าวอีกด้วยในส่วนของอุปสรรคที่พวกเขา มักจะได้พบเจอบ่อยที่สุดถูกมองในมุมที่แตกต่างออกไปจากผู้บริหารที่เป็นผู้ชาย และนอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงก็คือ การมีผู้ที่คอยให้คำปรึกษาและการมีต้นแบบของบทบาทในด้านบวกนั่นเอง

Ejimofofor (2008) การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูในเรื่องเกี่ยวกับทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่และความพึงพอใจในการทำงานของครรรวมทั้งยังทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานของอาจารย์ใหญ่และทัศนคติของพวกเขาในเรื่องเกี่ยวกับระดับความสามารถของพวกเขาในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้วย กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษา 518 คน และอาจารย์ใหญ่ 48 คน จากเขตพื้นที่ ขนาดใหญ่ 2 แห่งของ Local Government Areas ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงเส้นแบบหลายทางผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนั้นจึงได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านคุณลักษณะพื้นฐานของครูกับความพึงพอใจในการทำงาน

ด้วยผลการวิจัยยังพบว่าอาจารย์ใหญ่ที่ ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่มากกว่าสามารถรับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้มากกว่า ในขณะที่พบว่ากลุ่มของอาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่น้อยกว่ากลับไม่รับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้ จึงกล่าวได้ว่าจำนวนปีในการมีประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพของอาจารย์ใหญ่และปัจจัยด้านเพศยังไม่นับว่าเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญในทัศนคติของพวกเขาในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของพวกเขาในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจากการศึกษา

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำในสถานศึกษาพบว่านักวิจัยหลายท่านได้พยายามวิเคราะห์ในแง่มุมต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้หลายประการ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีหรือมีประสิทธิภาพจะต้องนำพองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้นควรมีลักษณะอย่างไร จึงสามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ ความรู้ และประสบการณ์ มุ่งงาน มีทักษะบุคลิกที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดี ยังไม่เพียงพอ ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เป็นผู้กระตุ่นทางปัญญาและการตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง รวมทั้งความมีคุณธรรมประจำใจ เช่น ความยุติธรรม ความเมตตาปราณี เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารีแก่บุคคลทั่วไป แต่ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพลวัต (Dynamic) แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ซึ่งเปลี่ยนแปลงตามผู้นำผู้ตามและสถานการณ์



บทที่ 3

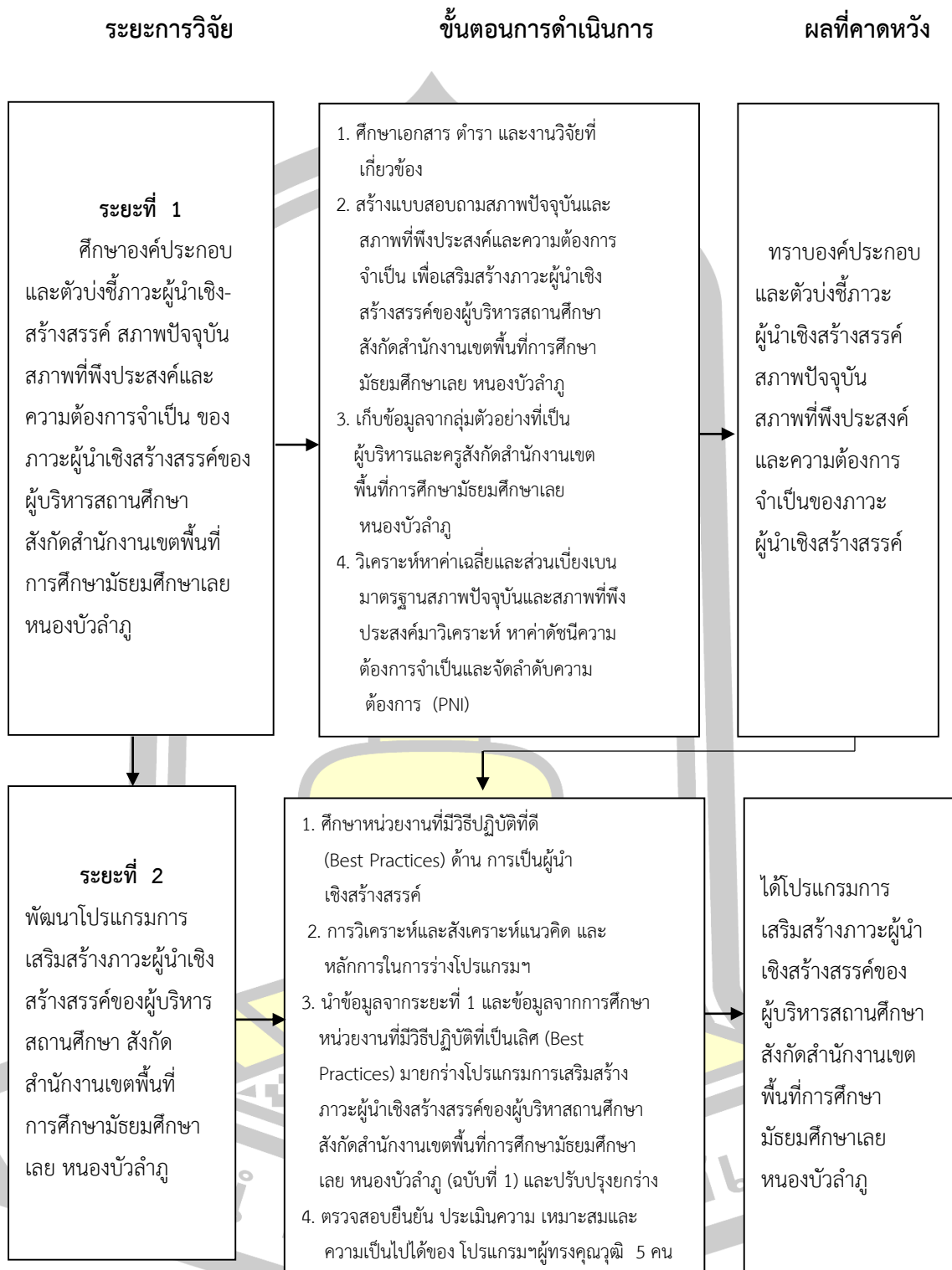
วิธีดำเนินการวิจัย

โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development :R&D) มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู





ภาพประกอบ 2 ระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวังการวิจัยเรื่องโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1. ขั้นตอนการ

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้นจำนวน 338 คน จากโรงเรียน จำนวน 52 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน

2.2.2 สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ตาราง 9 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดของ สถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	หัวหน้าฝ่าย	รวม	ผู้บริหาร	หัวหน้าฝ่าย	รวม
เล็ก	30	140	170	15	75	90
กลาง	19	60	79	10	34	44
ใหญ่	9	30	39	5	15	20
ใหญ่พิเศษ	20	30	50	11	15	26
รวม	78	260	338	41	139	180

3. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดของ Davar (1994) ; Bennis (2002) ; Stenberg (2006) ; Abdukalam (2007) ; Robinson (2007) ; Derboranconar (2008) ; Moggridge (2008) ; Palus and Horth (2005) ; Stoll and Temperley (2009) ; และ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2555) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การมีวิสัยทัศน์

3.2.2 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3.2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์

3.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2.5 การมีจินตนาการ

3.3 นำประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.3.1 การมีวิสัยทัศน์

3.3.2 การมีความยืดหยุ่น

3.3.3 การมีความคิดสร้างสรรค์

3.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.3.5 การมีจินตนาการ

3.4 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่แสดงถึงการความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

3.5 นำแบบสอบถามที่ สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทุกด้าน

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

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพัฒนาให้ความเห็นเกี่ยวกับ

ความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)

ที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำจำนวน 1 คน ด้านบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน และด้านการวิจัยทางการศึกษาจำนวน 1 คน ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการบริหารการศึกษา และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา หรือทางด้านการวัดและประเมินผล การการศึกษา เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา กศ.ด.การบริหารและพัฒนาการศึกษา ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ

2. นายศักดิ์ จำปาหอม วุฒิการศึกษา กศ.ม. เทคโนโลยีการศึกษา และ ป.บัณฑิต การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3. ดร.ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ วุฒิการศึกษา ปร.ด. การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนห้วยชันวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

4. นายสมคิด เกษดา วุฒิการศึกษา ป.บัณฑิต การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลปฯ โรงเรียนหนองหินวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

5. ดร.อดิสร ศรีบุญวงศ์ วุฒิการศึกษา ค.ด. การวัดและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองน้ำคำวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้เชี่ยวชาญการวัดและประเมินผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับผู้บริหารและครูปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) และเลือกข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ตั้งแต่ .227-.959 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ตั้งแต่ .205-.964

3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะกรรมการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่ได้กำหนด เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 180 ฉบับ และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์ ที่ฝ่ายงานสารบรรณของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ ใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

5.5 การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน /สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2550) ดังนี้

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

PNI_{modified}	แทน	วิธีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ ควรจะเป็นหรือความคาดหวัง (Importance)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ เป็นจริง (Degree of Success)

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

1. การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น 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 ของผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของค่า PNI ของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด แสดงถึงความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนา

3. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปออกแบบร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์หาความถี่ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยและใช้สถิติพื้นฐานหา ค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) มาสังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

1.1.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.1.1.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ครอบคลุมขอบข่ายกระบวนการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.1.1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม

1.1.1.4 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

1.1.1.5 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 3 โรงเรียน เพื่อได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหา

การศึกษาข้อมูลจากสถานศึกษา ที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) จำนวน 3 โรงเรียน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการใช้การสัมภาษณ์แบบมี

โครงสร้างเกี่ยวกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ได้แก่

1. โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (โรงเรียนมาตรฐานสากล)
2. โรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (โรงเรียนศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้าน
การศึกษา ปีการศึกษา 2563)
3. โรงเรียนคำแสนวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (โรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมลูกเสือ)

ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
1 คน หัวหน้าฝ่ายหรือครูแกนนำปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน ซึ่งได้มาจาก
วิธีการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล (Purposive Sampling)

1.2 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษา
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และข้อมูลจาก
ศึกษาหน่วยงานที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู

1.3 ยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจาก
ด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีคณะกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำในการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการซึ่งมี
รายละเอียดการยกร่างโปรแกรม ดังนี้

1.3.1 ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิด
เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการออกแบบการวิจัยและพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.3.2 นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับสถานศึกษา ที่มีความจำเป็นในการพัฒนา
3 อันดับแรก เพื่อนำมาเป็นวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
สถานศึกษา

1.3.3 จัดทำรูปแบบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบได้
ด้วยรายละเอียดต่าง ๆ คือ

1.3.3.1 หลักการของโปรแกรม

1.3.3.2 วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

1.3.3.3 เนื้อหาของโปรแกรม

1.3.3.4 วิธีการพัฒนา

1.3.3.5 การประเมินผล ติดตาม และสะท้อนการพัฒนา

1.3.4 จัดทำรายละเอียดกิจกรรมของโปรแกรม จัดลำดับแต่ละกิจกรรมเพื่อบรรจุในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา นำข้อมูลที่ได้ศึกษาเบื้องต้นพร้อมรูปแบบโปรแกรมไปปรึกษาคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อรับคำแนะนำในการสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา

1.3.5 นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางด้านการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของโปรแกรมฯ ประกอบด้วย

1. นายปฐมพงษ์ สมอฝาก ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

2. นางสาวนันทกรฐ์ ทิพย์สูงเนิน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

3. นายสมคิด เกษดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหินวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

4. นายณัฐธัญชัย เปี้ยวเก็บ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

5. นายประทัต ชาติ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาพิเศษ
โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมิน
แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับการจำแนกองค์ประกอบ
และตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบบประเมินประกอบด้วยช่องสำหรับความคิดเห็นของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
มีลักษณะ เป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็น
มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ มีสเกลที่คำนวณจากคำตอบของกลุ่ม
ผู้ทรงคุณวุฒิ แปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของสถานศึกษา อันดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและดำเนินการส่งแบบประเมินโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วยตนเอง

4.1 ประสานงานกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกตามเกณฑ์

4.2 ประสานงานเพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจาก

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4.3 ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และส่งแบบประเมินโปรแกรม และร่างโปรแกรมเสริมสร้างผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และติดต่อขอรับคืน

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างผู้นำเชิงสร้างสรรค์และตรวจสอบความสมบูรณ์ ของแบบประเมินเพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐาน ดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

พจนานุกรมศัพท์โต ชีว

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

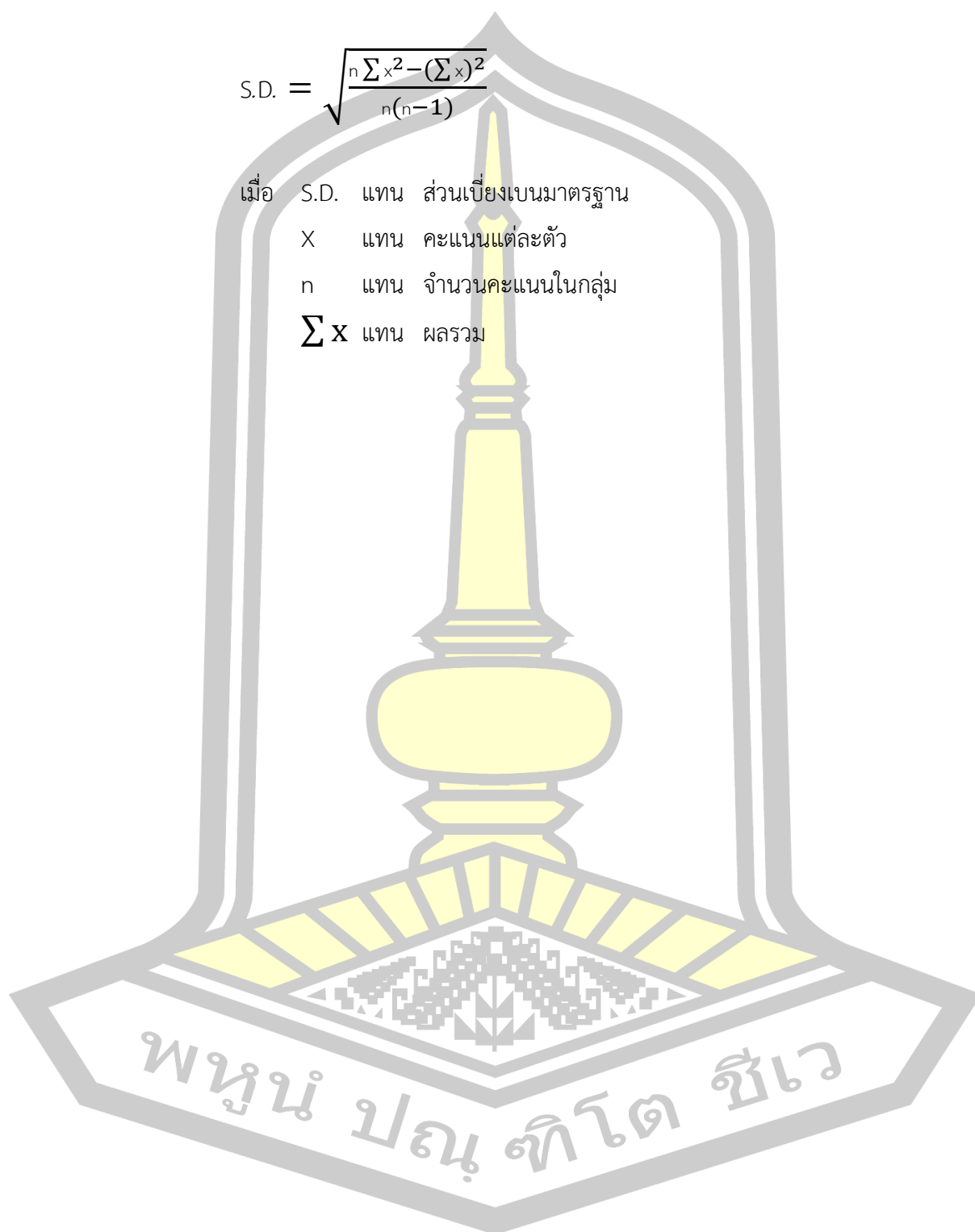
$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum x$ แทน ผลรวม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบัน
สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์

ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. การมีวิสัยทัศน์	2.29	0.54	น้อย	4.46	0.51	มาก
2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	2.35	0.54	น้อย	4.34	0.53	มาก
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	2.34	0.55	น้อย	4.47	0.51	มาก
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	2.30	0.53	น้อย	4.43	0.51	มาก
5. การมีจินตนาการ	2.30	0.64	น้อย	4.39	0.54	มาก
โดยรวม	2.32	0.56	น้อย	4.42	0.52	มาก

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ส่วนสภาพที่
พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานของความเป็นจริง	2.25	0.48	น้อย	4.38	0.49	มาก
2. มีการวิเคราะห์โอกาสหรือสภาพภายนอกทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของโรงเรียน	2.27	0.54	ปานกลาง	4.44	0.50	มาก
3. สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน	2.31	0.59	น้อย	4.50	0.51	มาก
4. มีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และให้ผู้อื่นรู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร	2.29	0.62	น้อย	4.63	0.49	มากที่สุด
5. มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ เพื่อนำมาพัฒนางานและการบริการให้ดียิ่งขึ้น	2.15	0.41	น้อย	4.44	0.50	มาก
6. มีแนวคิดกว้างไกล มุ่งมั่นในการคิดพัฒนาองค์กร	2.27	0.54	น้อย	4.44	0.58	มาก
7. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบตามค่านิยมองค์กร	2.25	0.53	น้อย	4.48	0.50	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. มีทักษะสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ ตลอดจนทั้งชุมชน และภาคีต่างๆ	2.33	0.52	น้อย	4.46	0.50	มาก
9. มีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการทำงาน	2.33	0.60	น้อย	4.35	0.53	มาก
10. มีการสื่อสารแนวคิด เผยแพร่วิสัยทัศน์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และชุมชน	2.42	0.54	น้อย	4.46	0.50	มาก
โดยรวม	2.29	0.54	น้อย	4.46	0.51	มาก

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10. มีการสื่อสารแนวคิด เผยแพร่วิสัยทัศน์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5. มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ เพื่อนำมาพัฒนางานและการบริการให้ดียิ่งขึ้น มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6. มีแนวคิดกว้างไกล มุ่งมั่นในการคิดพัฒนาองค์กร มีการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1. มีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศบนพื้นฐานของความเป็นจริง และข้อ 4. มีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และให้ผู้อื่นรู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว

ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการคิด วางแผนในการทำงานที่ ยืดหยุ่น ไม่จำกัดอยู่ในกฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย	2.35	0.53	น้อย	4.21	0.54	มาก
2. มีการเคารพสิทธิและให้ความเป็น อิสระในการคิด การตัดสินใจแก่ครูและ บุคลากร ที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบ ของทางราชการ	2.31	0.59	น้อย	4.31	0.55	มาก
3. มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือ ยุทธวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม กับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากรในการ ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	2.33	0.52	น้อย	4.29	0.50	มาก
4. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัว ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยมีการปรับเปลี่ยนแผนงานตาม ความเหมาะสม	2.31	0.55	น้อย	4.19	0.57	มาก
5. มีการสร้างบรรยากาศที่ดี และ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด	2.25	0.48	น้อย	4.25	0.56	มาก
6. มีการบูรณาการวิธีการทำงานที่ หลากหลาย ให้เห็นมิติของการทำงาน แต่ละวิธีทำให้เห็นหลากหลายมุมใน การทำงาน	2.48	0.55	น้อย	4.29	0.65	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. มีการปรับตัวและยืดหยุ่นในด้าน อารมณ์และด้านการสื่อสาร	2.29	0.58	น้อย	4.67	0.48	มากที่สุด
8. มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉงและ คล่องแคล่วในการทำงาน	2.40	0.49	น้อย	4.29	0.50	มาก
9. มีความอดทนต่อการกดดันต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้	2.33	0.52	น้อย	4.25	0.44	มาก
10. มีการยอมรับวิธีการทำงาน รูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร	2.40	0.54	น้อย	4.42	0.50	มาก
11. มีการเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลและ ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	2.42	0.54	น้อย	4.44	0.50	มาก
12. มีการนำความคิดเห็นต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา และเป็นแนวทางในการพัฒนา สถานศึกษาร่วมกัน	2.33	0.60	น้อย	4.44	0.58	มาก
โดยรวม	2.35	0.54	น้อย	4.34	0.53	มาก

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ข้อ 5. มีการสร้างบรรยากาศที่ดี และเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล
มากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6. มีการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย ให้เห็นมิติของ
การทำงานแต่ละวิธีทำให้เห็นหลากหลายมุมในการทำงาน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดคือ ข้อ 7. มีการปรับตัวและยืดหยุ่นในด้านอารมณ์และด้านการสื่อสารข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ข้อ 9. มีความอดทนต่อการกดดันต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	2.38	0.53	น้อย	4.40	0.49	มาก
2. มีการคิดและส่งเสริมครู นักเรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	2.42	0.58	น้อย	4.52	0.50	มากที่สุด
3. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่	2.38	0.53	น้อย	4.63	0.49	มากที่สุด
4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กร	2.42	0.54	น้อย	4.46	0.50	มาก
5. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่ซับซ้อน	2.27	0.54	น้อย	4.31	0.47	มาก
6. สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	2.29	0.58	น้อย	4.50	0.55	มาก
7. มีความคล่องแคล่วในการการคิด กระฉับกระเฉง ว่องไว	2.33	0.56	น้อย	4.42	0.61	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
8. มีการคิด ตัดสินใจอย่างมีระบบ มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการตัดสินใจ	2.27	0.54	น้อย	4.63	0.49	มากที่สุด
9. มีการยืดหยุ่นในการคิด การตัดสินใจตามเหตุผล และตามสถานการณ์	2.25	0.56	น้อย	4.56	0.50	มากที่สุด
10. มีความละเอียดลออในการคิดและการตัดสินใจ	2.35	0.53	น้อย	4.27	0.54	มาก
โดยรวม	2.34	0.55	น้อย	4.47	0.51	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2. มีการคิดและส่งเสริมครู นักเรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และข้อ 4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ในการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9. มีการยืดหยุ่นในการคิด การตัดสินใจตามเหตุผลและตามสถานการณ์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ และ ข้อ 8. มีการคิด ตัดสินใจอย่างมีระบบ มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการตัดสินใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 10. มีความละเอียดลออในการคิดและการตัดสินใจ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจ และมีความยุติธรรม	2.25	0.44	น้อย	4.27	0.45	มาก
2. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วย ความตั้งใจและจริงใจ	2.33	0.63	น้อย	4.58	0.50	มากที่สุด
3. มอบหมายงานให้ครูและบุคลากร รับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถและความ เหมาะสมของแต่ละบุคคล	2.40	0.57	น้อย	4.38	0.49	มาก
4. การนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วน ร่วม ที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและ สนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ อย่างแท้จริง	2.33	0.56	น้อย	4.29	0.46	มาก
5. สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุน เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครู และนักเรียนในการพัฒนากระบวนการ เรียนการสอนตามความถนัด และความสนใจ ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	2.33	0.52	น้อย	4.35	0.48	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
6. สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน โดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือสะท้อนผล และพัฒนา	2.21	0.50	น้อย	4.31	0.55	มาก
7. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่องและสะท้อนผล อย่างเป็นระบบในวงจร PDCA	2.31	0.55	น้อย	4.52	0.55	มากที่สุด
8. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มี ความสามารถพิเศษให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.31	0.55	น้อย	4.44	0.62	มาก
9. ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับ ผู้ร่วมงาน และมีการสร้างขวัญและ กำลังใจให้ผู้ร่วมงานเสมองานเสมอ	2.29	0.46	น้อย	4.60	0.49	มากที่สุด
10. สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมี ความรู้สึกที่ดีต่อกัน และช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการทำงาน	2.25	0.56	น้อย	4.47	0.55	มาก
11. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	2.31	0.51	น้อย	4.54	0.50	มากที่สุด
โดยรวม	2.30	0.53	น้อย	4.43	0.51	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3. มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้

ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6. สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 9. ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ

ด้านการมีจินตนาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการวางแผนงาน	2.17	0.63	น้อย	4.60	0.49	มากที่สุด
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในองค์กรประยุกต์ใช้วิธีการทำงานที่หลากหลาย	2.31	0.62	น้อย	4.42	0.54	มาก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดแก้ปัญหา แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการร่วมวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร	2.23	0.63	น้อย	4.40	0.54	มาก
4. มีกระบวนการสร้างภาพในใจต่อการวางแผน ดำเนินงาน และมีเหตุผลในการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงาน	2.29	0.68	น้อย	4.33	0.56	มาก
5. มีการใช้สติปัญญา ไม่ใช่อารมณ์ ในการแก้ปัญหา	2.27	0.61	น้อย	4.40	0.57	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการมีจินตนาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. นำเหตุผลในการแก้ไขปัญหาสู่การปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการวางแผน	2.33	0.66	น้อย	4.43	0.54	มาก
7. มีการมองเห็นว่า ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานเป็นเรื่องธรรมดา สามารถที่จะแก้ไขปัญหา หรือมีการวางแผนที่จะลดความเสี่ยงของการเกิดปัญหาได้	2.40	0.61	น้อย	4.21	0.58	มาก
8. มีการคิดไตร่ตรอง ใช้สติปัญญาในการเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.29	0.68	น้อย	4.46	0.50	มาก
9. มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีอารมณ์ดี พูดจาด้วยคำพูดไพเราะ ชื่นชมให้กำลังใจแก่บุคลากร	2.35	0.64	น้อย	4.38	0.53	มาก
10. มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบ	2.31	0.66	น้อย	4.27	0.54	มาก
โดยรวม	2.30	0.64	น้อย	4.39	0.54	มาก

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 7. มีการมองเห็นว่า ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานเป็นเรื่องธรรมดา สามารถที่จะแก้ไขปัญหา หรือมีการวางแผนที่จะลดความเสี่ยงของการเกิดปัญหาได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1. มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการวางแผนงาน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการวางแผนงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7. มีการมองเห็นว่า ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขณะปฏิบัติงานเป็นเรื่องธรรมดา สามารถที่จะแก้ไขปัญหา หรือมีการวางแผนที่จะลดความเสี่ยงของการเกิดปัญหาได้

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. การมีวิสัยทัศน์	2.29	4.46	0.95	1
2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	2.35	4.34	0.85	5
3. การมีความคิดสร้างสรรค์	2.34	4.47	0.91	3
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	2.30	4.43	0.93	2
5. การมีจินตนาการ	2.30	4.39	0.90	4

จากตาราง 16 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และค่า
ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น
ด้านการมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมาย ของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานของ ความเป็นจริง	2.25	4.38	0.95	5
2. มีการวิเคราะห์โอกาสหรือสภาพภายนอกทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงาน ของโรงเรียน	2.27	4.44	0.96	4
3. สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาการทำงาน	2.31	4.5	0.95	5
4. มีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และให้ผู้อื่น รู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร	2.29	4.63	1.02	2
5. มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและ ผู้รับบริการ เพื่อนำมาพัฒนางานและการบริการให้ดี ยิ่งขึ้น	2.15	4.44	1.07	1
6. มีแนวคิดกว้างไกล มุ่งมั่นในการคิดพัฒนาองค์กร	2.27	4.44	0.96	4
7. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของ บุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่าง เป็นระบบตามค่านิยมองค์กร	2.25	4.48	0.99	3
8. มีทักษะสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ ตลอดทั้งชุมชน และภาคีต่างๆ	2.33	4.46	0.91	6
9. มีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจาก ทุกฝ่ายมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการทำงาน	2.33	4.35	0.87	7
10. มีการสื่อสารแนวคิด เผยแพร่วิสัยทัศน์ด้วย วิธีการต่าง ๆ ให้เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และ ชุมชน	2.42	4.46	0.84	8

จากตาราง 17 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 5. มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ เพื่อนำมาพัฒนางานและการบริการให้ดียิ่งขึ้น ข้อ 4. มีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และให้ผู้อื่นรู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร และ ข้อ 7. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบตามค่านิยมองค์กร

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม	2.25	4.27	0.90	7
2. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความตั้งใจและจริงใจ	2.33	4.58	0.97	3
3. มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	2.40	4.38	0.83	10
4. การนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง	2.33	4.29	0.84	9
5. สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครู และนักเรียนในการพัฒนาระบบการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2.33	4.35	0.87	8

ตาราง 18 (ต่อ)

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
6. สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ระหว่างครูด้วยกัน โดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือ สะท้อนผลและพัฒนา	2.21	4.31	0.95	5
7. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่องและ สะท้อนผลอย่างเป็นระบบในวงจร PDCA	2.31	4.52	0.96	4
8. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มี ความสามารถพิเศษให้มีความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	2.31	4.44	0.92	6
9. ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน และ มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเสมอ งานเสมอ	2.29	4.60	1.01	1
10. สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	2.25	4.47	0.99	2
11. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนใน สถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	2.31	4.54	0.97	3

จากตาราง 18 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 9. ให้ความสนใจใน
สิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเสมอ ข้อ 10.
สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ข้อ 2.
รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความตั้งใจและจริงใจ และ
11. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และค่า
ดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและ สารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	2.38	4.40	0.85	7
2. มีการคิดและส่งเสริมครู นักเรียนให้เกิดความคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และคิดนอกกรอบในการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ	2.42	4.52	0.87	6
3. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้น การทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่	2.38	4.63	0.95	4
4. มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมเพื่อให้ใน การจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการ ขับเคลื่อนองค์กร	2.42	4.46	0.84	8
5. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้อง ในสถานการณ์ที่คับขัน	2.27	4.31	0.90	5
6. สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์ เดิมอย่างสร้างสรรค์	2.29	4.50	0.97	3
7. มีความคล่องแคล่วในการการคิด กระฉับกระเฉง ว่องไว	2.33	4.42	0.90	5
8. มีการคิด ตัดสินใจอย่างมีระบบ มีความเฉลียว ฉลาด ไหวพริบในการตัดสินใจ	2.27	4.63	1.04	1
9. มีการยืดหยุ่นในการคิด การตัดสินใจตามเหตุผลและตามสถานการณ์	2.25	4.56	1.03	2
10. มีความละเอียดลออในการคิดและการตัดสินใจ	2.35	4.27	0.82	9

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 8. มีการคิด ตัดสินใจอย่างมีระบบ มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการตัดสินใจ ข้อ 9. มีการยืดหยุ่นในการคิด การตัดสินใจตามเหตุผลและตามสถานการณ์ และ ข้อ 6. สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านการมีจินตนาการ

การมีจินตนาการ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการวางแผนงาน	2.17	4.60	1.12	1
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร ประยุกต์ใช้วิธีการทำงานที่หลากหลาย	2.31	4.42	0.91	3
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดแก้ปัญหา แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการร่วมวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร	2.23	4.40	0.97	2
4. มีกระบวนการสร้างภาพในใจต่อการวางแผนดำเนินงาน และมีเหตุผลในการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงาน	2.29	4.33	0.89	7
5. มีการใช้สติปัญญา ไม่ใช่อารมณ์ ในการแก้ปัญหา	2.27	4.40	0.94	5
6. นำเหตุผลในการแก้ไขปัญหาสู่การปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการวางแผน	2.33	4.43	0.90	6

ตาราง 20 (ต่อ)

การมีจินตนาการ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
7. มีการมองเห็นว่า ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขณะปฏิบัติงานเป็นเรื่องธรรมดา สามารถที่จะแก้ไข ปัญหา หรือมีการวางแผนที่จะลดความเสี่ยงของการเกิดปัญหาได้	2.40	4.21	0.75	10
8. มีการคิดไตร่ตรอง ใช้สติปัญญาในการเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน	2.29	4.46	0.95	4
9. มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีอารมณ์ดี พุดจาด้วยคำพูดไพเราะ ชื่นชมให้กำลังใจแก่บุคลากร	2.35	4.38	0.86	8
10. มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบ	2.31	4.27	0.85	9

จากตาราง 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีจินตนาการ เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 1. มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการวางแผนงาน ข้อ 3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดแก้ปัญหา แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการร่วมวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร ข้อ 2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร ประยุกต์ใช้วิธีการทำงานที่หลากหลาย

พหุบัณฑิต ชีวะ

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. มีการคิด วางแผนในการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่จำกัดอยู่ในกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย	2.35	4.21	0.79	9
2. มีการเคารพสิทธิและให้ความสำคัญเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจแก่ครูและบุคลากร ที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ	2.31	4.31	0.87	4
3. มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือยุทธวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร	2.33	4.29	0.84	5
4. มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยมีการปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม	2.31	4.19	0.81	8
5. มีการสร้างบรรยากาศที่ดี และเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด	2.25	4.25	0.89	3
6. มีการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย ให้เห็นมิติของการทำงานแต่ละวิธีทำให้เห็นหลากหลายมุมในการทำงาน	2.48	4.29	0.73	10
7. มีการปรับตัวและยืดหยุ่นในด้านอารมณ์และด้านการสื่อสาร	2.29	4.67	1.04	1
8. มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉงและคล่องแคล่วในการทำงาน	2.4	4.29	0.79	9

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9. มีความอดทนต่อการกดดันต่าง ๆ ที่อาจจะ เกิดขึ้นได้	2.33	4.25	0.82	7
10. มีการยอมรับวิธีการทำงาน รูปแบบใหม่ๆ เพื่อ พัฒนาองค์กร	2.4	4.42	0.84	5
11 มีการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่ แตกต่างของบุคคลและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้อง	2.42	4.44	0.83	6
12. มีการนำความคิดเห็นต่างๆ มาเป็นข้อมูลใน การแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการพัฒนา สถานศึกษาร่วมกัน	2.33	4.44	0.91	2

จากตาราง 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ 7. มีการปรับตัว
และยืดหยุ่นในด้านอารมณ์และด้านการสื่อสาร ข้อ 12. มีการนำความคิดเห็นต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลใน
การแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน และ ข้อ 5. มีการสร้างบรรยากาศที่ดี
และเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด

โดยสรุปความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยสรุปแต่ละด้าน
ได้ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของ
เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ เพื่อนำมาพัฒนางานและการบริการให้ดียิ่งขึ้น มีการสร้างแรงบันดาลใจ
แรงจูงใจ และให้ผู้อื่นรู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร และ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การ
ทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบตามค่านิยมองค์กร

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเสมอ สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดตัดสินใจอย่างมีระบบ มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการตัดสินใจ มีการยืดหยุ่นในการคิด การตัดสินใจตามเหตุผลและตามสถานการณ์ และสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์

4. ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการวางแผนงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดแก้ปัญหา แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการร่วมวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร ประยุกต์ใช้วิธีการทำงานที่หลากหลาย

5. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวและยืดหยุ่นในด้านอารมณ์และด้านการสื่อสาร มีการนำความคิดเห็นต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน และมีการสร้างบรรยากาศที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 5 ด้านไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้พัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู โดย กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูแกนนำ 1 คน จำนวน 3 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมเป็นผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คนซึ่งสถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ประกอบด้วย

1. โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (โรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับ)

2. โรงเรียนยางหล่อวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (ศูนย์การเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการศึกษา ปีการศึกษา 2562)

3. โรงเรียนคำแสนวิทยาสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (โรงเรียนจัดกิจกรรมลูกเสือดีเด่น)

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูแกนนำในสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มีดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

“...วิสัยทัศน์ คือ ภาพความสำเร็จในอนาคต โดยเฉพาะโลกเปลี่ยนไปเร็วมาก เราควรฝึกคิดผลคาดหวังในอนาคตโดยคิดเชิงบวก และต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้เพื่อนร่วมงานรับรู้ รับทราบ เพื่อมองเห็นเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จนั้นอย่างทันเหตุการณ์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ต้องมีการคิดเห็นภาพความสำเร็จล่วงหน้า และนำมาคิด กระบวนการดำเนินงาน ผ่านการสื่อสารสู่ผู้ปฏิบัติ ประกอบกับให้ทันเหตุการณ์ความก้าวหน้าของ เทคโนโลยี...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะได้ตระหนักและรับรู้ถึงเป้าหมายที่ตรงกัน รู้ทิศทางของการขับเคลื่อนตามศักยภาพและบริบท ของโรงเรียน เพื่อให้ครูทำหน้าที่ด้วยความรักในงาน พัฒนาอย่างจริงจัง และนำไปสู่ความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 6 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...มีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยมีส่วนร่วมของทุกคน โดยการปรึกษาหารือกำหนด ทิศทางการขับเคลื่อนองค์กร ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง และมีการเผยแพร่สู่ชุมชนและโรงเรียนอื่น ๆ...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 6 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...วิสัยทัศน์คือแสงนำทางของผู้ดำเนินการบริหาร ที่จะนำพาองค์กรเดินไปสู่ จุดหมายปลายทาง มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมี สามารถกำหนดโดยให้ครู นักเรียนมีส่วนร่วมและสำคัญอีกประการคือต้องมีระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของการวางแผน กำหนดเป้าหมายคือผลที่ต้องการ แต่ ขั้นตอนที่สำคัญที่ขาดไม่ได้คือการออกแบบวิธีการเดินไปสู่เป้าหมายนั้น ซึ่งผู้บริหารทำคนเดียวไม่ได้ ต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานซึ่งเกิดจากการสื่อสารวิสัยทัศน์มาให้เข้าใจตรงกันนั่นเอง...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษา ต้องมีการวางแผนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งการกำหนดต้องเป็นไปโดยการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร มีการกำหนดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต มีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกภาคส่วนรับทราบ นำมาสู่การออกแบบแนวปฏิบัติสำหรับบุคลากร เพื่อให้ถึงเป้าหมายของวิสัยทัศน์

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

“...คนเป็นทรัพยากรที่ไม่เหมือนสิ่งอื่น เพราะมีความคิด จิตใจ ความรู้สึก ผู้บริหารต้องศึกษาลักษณะส่วนตัวของบุคลากร เพื่อให้เข้าใจและรู้ความถนัดของแต่ละคน มีการถามไถ่ เยี่ยมเยียน รู้จักสังเกต และต้องมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน ส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และต้องสร้างความน่าเชื่อถือแก่บุคลากรด้วย...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ต้องมีความเข้าใจในความสามารถของแต่ละคน มีการสนับสนุน และช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน ควรเสริมสร้างสนับสนุนลักษณะเฉพาะทางของครูแต่ละคนให้มีความแตกต่างกันทั้งในด้านความคิด ความสามารถ และพฤติกรรมเฉพาะตัว...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ความเป็นปัจเจกบุคคล ก็คือการการเข้าใจในลักษณะความสามารถของแต่ละบุคคล เข้าใจแนวคิด เข้าใจเหตุผล ในความเป็นตัวของบุคลากร ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ถึงเรื่องละเอียดอ่อนเหล่านี้ สนับสนุนให้มีการทำงานตามความสามารถ เพื่องานจะได้ออกมาดีเต็มศักยภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 6 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ควรศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ได้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้มีบทบาทเหมาะสมกับความถนัด ให้กำลังใจ ชื่นชมการปฏิบัติงาน นิเทศงานตามความเหมาะสมของบริษัท มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 6 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...อันดับแรกต้องเข้าใจในธรรมชาติของคน เข้าใจในความรู้ความสามารถแต่ละคน มอบหมายงานตามความสามารถให้มีความชัดเจน ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ แก่บุคลากรสร้างขวัญและกำลังใจอย่างทั่วถึง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมเขาทำงานตามที่สมัครใจด้วยตนเอง และมีการติดตามการปฏิบัติงาน ให้เขาได้ตระหนักถึงหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารต้องมีความน่าเชื่อถือ น่าเชื่อมั่น ส่งเสริมพัฒนาครูให้ทำหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรมีการปฏิบัติต่อบุคคลโดยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัด มอบหมายงานให้ชัดเจน กำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ทำงานเต็มศักยภาพ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร และมีความยุติธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. การมีความคิดสร้างสรรค์

“...ความคิดสร้างสรรค์ คือการเรียนรู้สิ่งเดิมแล้วนำไปคิด นำไปต่อยอด พัฒนา ให้มีความดีเด่นมากกว่าเดิม ยิ่งโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริการยังต้องเรียนรู้ให้ทันเพื่อนำมา สร้างสรรค์งานบริหารเพื่อให้องค์กรโดดเด่นกว่าเดิมที่มีมา...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ต้องมีการสร้างสรรค์คิดสิ่งใหม่เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่เด่นกว่าที่มีมา
อาจนำสิ่งเดิมมาพัฒนา หรือคิดเองขึ้นใหม่ ฉะนั้นต้องมีการเรียนรู้ เก็บเกี่ยวให้มาก เพื่อจะนำมา
สังเคราะห์เป็นเฉพาะตนได้...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ความคิดสร้างสรรค์คือช่องทางแห่งความสำเร็จที่เป็นเฉพาะของเรา
เพราะฉะนั้นต้องมีให้มาก สามารถฝึกฝนได้โดยการสังเกตผู้ที่ประสบความสำเร็จในแต่ละด้าน
ดูวิธีการดำเนินการ ผลของการดำเนินการ ทำให้เกิดแนวคิดและสร้างสรรค์ผลงานได้ดี...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 6 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ควรรับความรู้และทักษะใหม่ ๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตัวเอง
เพราะจะได้เป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และนำมาพัฒนาสร้างสรรค์งานในสถานศึกษา
ให้ดีขึ้น...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 6 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ความคิดสร้างสรรค์เป็นเรื่องของการพิจารณาเหตุผล ปัจจัย ในบริบทของการ
บริหาร ต้องมีการนำแนวคิดที่แปลกใหม่มาสร้างสรรค์พัฒนาให้เกิดคุณภาพ ต้องอาศัยประสบการณ์ที่
เรียนรู้ไปสู่การสร้างสรรค์...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นวัตกรรมใหม่ เพื่อเปิดโลกทัศน์ของตนเอง ในการที่จะ
ทำสิ่งใหม่ ๆ ให้เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ โดยดูบริบทและความเป็นไปได้...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควร
ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้คิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ โดยต้องมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการสร้าง
ประสบการณ์ นำมาพัฒนาตนเองและเป็นแนวทางสู่การพัฒนาให้เกิดสิ่งที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมให้
สามารถประดิษฐ์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ

4. การมีจินตนาการ

“...จินตนาการคือการคิดไปในโลกอนาคต ในการบริหาร คล้ายกับวิสัยทัศน์ แต่จะต่างการคือคิดไปโดยไร้ขอบเขต เพื่อฝันได้ อยากให้เป็นโดยไม่มีขอบเขต จะต้องมีการใช้เวลาให้โอกาสคนในการสร้างงาน ต้องคิดแบบก้าวกระโดดแล้วยังต้องจินตนาการวิธีการที่จะไปสู่สิ่งที่จินตนาการนั้น...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ทุกคนต้องมีจินตนาการ ต้องสร้างโดยอาศัยการคิดเป็นหลัก มองไปให้ยาวไกลกว่าวิสัยทัศน์ และหาทางสู่การคิดจินตนาการนั้น...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การใช้สติปัญญาในการคิด ต่อยอดโดยการคิดไปล่วงหน้า ต้องมีฝึกคิด ฝึกจำลอง มองภาพไกลไปยังวันข้างหน้าอย่างอยากให้มีโดยที่ไร้ขอบเขต...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 6 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...ส่งเสริมให้คิดไปข้างหน้า โดยนำเอาประสบการณ์มาเป็นตัวตั้ง สิ่งที่ยากได้เป็นตัวตาม ต้องฝึกคิดไกล จำลองภาพให้เห็นเป็นแนวทาง...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 6 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...จินตนาการคือการมองภาพอย่างทะลุทะลวง คิดไปล่วงหน้า มีภาคภาพแห่งความหวัง นำแนวคิดมาประกอบการคิดไปข้างหน้าเพื่อการพัฒนารอบด้าน

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...เป็นการคิดที่ไร้ขอบเขต คิดไปในสิ่งที่อยากพัฒนาให้เกิด ให้มีแก่นก่องค์กร เป็นแนวทางหรือความหวังแห่งการพัฒนา หรือสมมติว่าไร้ขอบเขตต่างไปจากเดิมที่มีอยู่...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านมีจินตนาการ ได้ข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค้นหาวิธีการที่หลากหลาย มีการสร้างหรือจำลองภาพในใจในการวางแผนปฏิบัติงาน มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา มองภาพการแก้ปัญหาเป็นเรื่องธรรมชาติของการทำงาน

โดยนำไปประกอบกับการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือการทำงานด้านอื่น ๆ มีการส่งเสริมให้คิดแบบก้าวไกล มีจินตนาการ และส่งเสริมกระบวนการคิดการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

5. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

“...ต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการบริหารคน ต้องมีความเข้าใจถึงสถานการณ์ของการบริหารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และแนวคิดต่อเรื่องที่จะกระทำ คิดแก้ปัญหาได้อย่างอิสระเหมาะสมกับสถานการณ์ ปรับตัวตามบริบทวัฒนธรรมองค์กร และบริบทของพื้นที่ และฟังเสียงของบุคลากร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ จะสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสุขที่จะปฏิบัติงานและกล้าที่จะปรึกษาหรือในการแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานได้...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 1, วันที่ 4 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การยืดหยุ่นเป็นเหมือนการเข้าใจในสถานการณ์ ผู้บริหารต้องเข้าใจในบริบทและสถานการณ์ ห่วงเวลาขององค์กรเป็นอยู่ แล้วปรับตัว ปรับแนวคิด การตัดสินใจโดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 6 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การดำเนินงานตามวิธีที่เหมาะสม เหมาะกับความถนัดของแต่ละคน แต่อยู่บนระเบียบแบบแผนขององค์กร มีการแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานแล้วนำมาปรับใช้ในการแก้ปัญหา...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 2, วันที่ 6 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นทักษะที่แสดงออกถึงความฉลาดของผู้บริการที่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานตามบริบทต่าง ๆ ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“...การปรับตัวและยืดหยุ่นเป็นทักษะการบริหารที่ต้องอาศัยความอ่อนน้อม
เข้าใจบริบทสถานการณ์ต่าง ๆ ขององค์กร เข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อความคิด พฤติกรรม ค่านิยม
องค์กร แล้วนำมาปรับตัว ปรับวิธีคิดของการบริหารให้ลงตัวมากที่สุด...”

(ครูแกนนำ โรงเรียนที่ 3, วันที่ 11 มกราคม 2564 : การสัมภาษณ์)

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ได้ข้อเสนอแนะว่า
สถานศึกษาควรมีการเปิดรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการปรับตัวและยืดหยุ่น
ทั้งการบริหารคนและวิธีการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ มีการศึกษาบริบท แนวคิด
ค่านิยมขององค์กรแล้วมาปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้เหมาะสม เพื่อการขับเคลื่อนงานที่ให้มี
ประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยนำผลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู (ในระยะที่ 1)
มาสังเคราะห์ร่วมกับผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูจากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี
(Best Practice) เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนา
ประกอบการร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ปรากฏดังตาราง 22

ตาราง 22 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

ความต้องการจำเป็น	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. มีการรับฟังความคิดเห็นของ เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ เพื่อนำมาพัฒนางานและการ บริการให้ดียิ่งขึ้น	1. มีการวางแผนเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมกันของคนใน องค์กร	1. มีการรับฟังความคิดเห็นและ การมีส่วนร่วมในการวางแผน วิสัยทัศน์
2. มีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และให้ผู้อื่นรู้สึกมีส่วน ร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร และ	2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต	2. มีการกำหนดระยะเวลาของ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น และ กำหนดหน้าที่แก่บุคลากรอย่าง ชัดเจน

ตาราง 22 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
3. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ การทำงานของบุคลากรเพื่อให้ บรรลุในทิศทางและจุดหมาย อย่างเป็นระบบตามค่านิยม องค์กร	3. มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ 4. มีวิธีการปฏิบัติวิสัยทัศน์ที่ทุก คนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน ตามกระบวนการที่วางไว้	3. ปฏิบัติวิสัยทัศน์ตาม กระบวนการ สร้างแรงบันดาลใจ ใจรับฟังความคิดเห็นของทุก ส่วนเพื่อสะท้อนผลในการ ขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ 4. มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ส่วนที่ เกี่ยวข้องรับรู้ให้เข้าใจ มองเห็น เป้าหมายของวิสัยทัศน์

จากตาราง 22 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่าง
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌิมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า

1. มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการวางแผนวิสัยทัศน์
2. มีการกำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น และกำหนดหน้าที่แก่
บุคลากรอย่างชัดเจน
3. ปฏิบัติวิสัยทัศน์ตามกระบวนการ สร้างแรงบันดาลใจรับฟังความคิดเห็นของทุกส่วน
เพื่อสะท้อนผลในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์
4. มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ส่วนที่เกี่ยวข้องรับรู้ให้เข้าใจ
มองเห็นเป้าหมายของวิสัยทัศน์

พูน ปณ ทัโต ชีเว

ตาราง 23 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกเว้นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ความต้องการจำเป็น	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
<p>1. ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเสมอ</p> <p>2. สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน</p> <p>3. รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรด้วยความตั้งใจและจริงใจ</p> <p>4. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน</p>	<p>1. สถานศึกษาควรมีการปฏิบัติต่อบุคคลโดยส่งเสริมให้ปฏิบัติงานตามความสามารถและความถนัด</p> <p>2. มอบหมายงานให้ชัดเจน กำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอโดยใช้วงจร PDCA</p> <p>3. ส่งเสริมให้ทำงานเต็มศักยภาพ และสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร</p> <p>4. มีความยุติธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p>	<p>1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ยุติธรรม สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร</p> <p>2. มอบหมายงานให้มีความชัดเจนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล</p> <p>3. มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูผู้สอนเป็นครูมืออาชีพ และมีการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบในวงจร PDCA</p> <p>4. สร้างบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้สนับสนุนครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษานวัตกรรม และเทคโนโลยี สะท้อนผลโดยการใช้วิจัยเป็นฐาน</p>

จากตาราง 23 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกเว้นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า

1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม ยุติธรรม สร้างขวัญและกำลังใจส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร
2. มอบหมายงานให้มีความชัดเจนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล
3. มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ และมีการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบในวงจร PDCA
4. สร้างบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้สนับสนุนครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยี สะท้อนผลโดยการใช้วิจัยเป็นฐาน

ตาราง 24 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ความต้องการจำเป็น	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
<p>1. มีการคิด ตัดสินใจอย่างมีระบบ มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการตัดสินใจ</p> <p>2. มีการยืดหยุ่นในการคิด การตัดสินใจตามเหตุผลและตามสถานการณ์</p> <p>3. สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์</p>	<p>1. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในองค์กรได้คิดสร้างสรรค์งานใหม่</p> <p>2. มีการเรียนรู้ เก็บเกี่ยว สร้างประสบการณ์ นำมาพัฒนาตนเอง และเป็นแนวทางสู่การพัฒนาให้เกิดสิ่งที่สร้างสรรค์</p> <p>3. ส่งเสริมให้สามารถประดิษฐ์หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ</p> <p>4. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างรวดเร็ว ยืดหยุ่นในการคิดละเอียดถี่ถ้วนในการคิดแก้ไขปัญหา</p>	<p>1. ส่งเสริมให้มีบรรยากาศให้เพื่อนร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>2. สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>3. มีการส่งเสริมให้ครูศึกษาเรียนรู้ จากประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ เชื่อมโยงสู่การการประดิษฐ์คิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการขับเคลื่อนองค์กร</p> <p>4. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้นได้อย่างคล่องแคล่ว มีการตัดสินใจอย่างมีระบบ รวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน</p>

จากตาราง 24 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า

1. ส่งเสริมบรรยากาศให้เพื่อนร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ให้ประสบความสำเร็จ
3. มีการส่งเสริมให้ครูศึกษา เรียนรู้ จากประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ เชื่อมโยงสู่การการประดิษฐ์คิดค้น นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการขับเคลื่อนองค์กร
4. สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้นได้อย่าง คล่องแคล่ว มีการตัดสินใจอย่างมีระบบ รวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน

ตาราง 25 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการ

ความต้องการจำเป็น	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการจัดวางแผนงาน	1. มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหาวิธีการที่หลากหลาย	1. มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการจัดวางแผน ค้นหาวิธีการที่
2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดแก้ปัญหา แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการร่วมวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร	2. มีการสร้างหรือจำลองภาพในใจในการวางแผนปฏิบัติงาน โดยนำไปประกอบกับการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือการทำงานด้านอื่น ๆ	หลากหลายในการวางแผนงาน
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร ประยุกต์ใช้วิธีการทำงานที่หลากหลาย	3. มีการส่งเสริมให้คิดแบบก้าวไกลมีจินตนาการ และส่งเสริมกระบวนการคิด	2. มีการจำลองสร้างภาพในใจ การสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย
	4. มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา มองภาพการแก้ปัญหา เป็นเรื่องธรรมชาติของการทำงาน	3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมพัฒนากระบวนการคิด คิดแบบก้าวไกล คิดแบบการจินตนาการ

ตาราง 25 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็น	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
		<p>4. มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา มีเหตุผล คิดเพื่อลดความเสี่ยงในการทำงาน มองการแก้ปัญหาเป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นได้</p> <p>5. มีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้ม มีอารมณ์ขัน พุดจาไพเราะ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน</p>

จากตาราง 25 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ด้านการมีจินตนาการ พบว่า

1. มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการวางแผน ค้นหาวิธีการที่หลากหลายในการวางแผนงาน
2. มีการจำลองสร้างภาพในใจ การสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมพัฒนากระบวนการคิด คิดแบบก้าวไกล คิดแบบการจินตนาการ
4. มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา มีเหตุผล คิดเพื่อลดความเสี่ยงในการทำงาน มองการแก้ปัญหาเป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นได้
5. มีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้ม มีอารมณ์ขัน พุดจาไพเราะ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) จัดทำร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ตาราง 26 การสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ความต้องการจำเป็น	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. มีการปรับตัวและยืดหยุ่นในด้านอารมณ์และด้านการสื่อสาร 2. มีการนำความคิดเห็นต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน 3. มีการสร้างบรรยากาศที่ดี และเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด	1. มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงานต่าง ๆ 2. มีการปรับตัวและยืดหยุ่นทั้งการบริหารคนและวิธีการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ 3. มีการศึกษาบริบท แนวคิด ค่านิยม ขององค์กรแล้วมาปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารให้เหมาะสม เพื่อการขับเคลื่อนงานที่ให้ประสิทธิภาพ	1. มีการวางแผนที่สามารถยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมไม่ยึดติดเกณฑ์จนเกินไป 2. มีการศึกษาบริบท วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด ค่านิยม ขององค์กรมาเป็นฐานในการบริหารองค์กร 3. มีการปรับเปลี่ยนวิธีการกลยุทธ์ ในการบริหารงานทั้งด้านบริหารงาน บริหารคน 4. บูรณาการวิธีการทำงาน ยอมรับวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ตัดสินใจคล่องแคล่ว

จากตาราง 26 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า

1. มีการวางแผนที่สามารถยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมไม่ยึดติดเกณฑ์จนเกินไป
2. มีการศึกษาบริบท วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด ค่านิยม ขององค์กรมาเป็นฐานในการบริหารองค์กร
3. มีการปรับเปลี่ยนวิธีการ กลยุทธ์ ในการบริหารงานทั้งด้านบริหารงาน บริหารคน
4. บูรณาการวิธีการทำงาน ยอมรับวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ตัดสินใจคล่องแคล่ว

ตาราง 27 รายละเอียดร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

(ร่าง) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู	
หลักการของโปรแกรม	<p>ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมระหว่างบุคคลที่มีปฏิสัมพันธ์กันในลักษณะที่บุคคลหนึ่งสนับสนุนบุคคลอื่นในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของกลุ่ม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ร่วมกันแสวงหาแนวทางในการทำงานใหม่ ๆ เคารพความแตกต่างทางความคิดเห็นการคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนให้ทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้นำร่วมกัน ในการหาแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน ซึ่งการบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดนั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมขององค์การ เนื่องจากปัจจัยสำคัญของการบริหารองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านบุคลากรมีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ</p> <p>โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู จัดทำขึ้นเพื่อ นำไปใช้พัฒนาผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ</p>
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	<p>เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ให้มีประสิทธิภาพ</p>

ตาราง 27 (ต่อ)

(ร่าง) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู	
เนื้อหาของโปรแกรม	<p>Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (5 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการวางแผนวิสัยทัศน์ มีการกำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น และกำหนดหน้าที่แก่บุคลากรอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติวิสัยทัศน์ตามกระบวนการ สร้างแรงบันดาลใจรับฟังความคิดเห็นของทุกส่วนเพื่อสะท้อนผลในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ส่วนที่เกี่ยวข้องรับรู้ให้เข้าใจ มองเห็นเป้าหมายของวิสัยทัศน์</p> <p>Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (5 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ยุติธรรม สร้างขวัญและกำลังใจส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร มอบหมายงานให้มีความชัดเจนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ และมีการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบในวงจร PDCA และสร้างบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้สนับสนุนครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษานวัตกรรม และเทคโนโลยี สะท้อนผลโดยการใช้วิจัยเป็นฐาน</p> <p>Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ (4 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมบรรยากาศให้เพื่อนร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ให้ประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมให้ครูศึกษา เรียนรู้ จากประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ เชื่อมโยงสู่การการประดิษฐ์คิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการขับเคลื่อนองค์กร และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่าง คล่องแคล่ว มีการตัดสินใจอย่างมีระบบ รวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน</p>

ตาราง 27 (ต่อ)

(ร่าง) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู	
	<p>Module 4 การมีจินตนาการ (5 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการส่งเสริมให้มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงาน ผ่านการวางแผน ค้นหาวิธีการที่หลากหลายในการวางแผนงาน มีการจำลองสร้างภาพในใจ การสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมพัฒนากระบวนการคิด คิดแบบก้าวไกล คิดแบบการจินตนาการ มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา มีเหตุผล คิดเพื่อลดความเสี่ยงในการทำงาน มองการแก้ปัญหาเป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นได้ และมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้ม มีอารมณ์ขัน พุดจาไพเราะ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน</p>
	<p>Module 5 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (5 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็น การมีการวางแผนที่สามารถยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมไม่ยึดติดเกณฑ์จนเกินไป มีการศึกษาบริบท วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด ค่านิยมขององค์กรมาเป็นฐานในการบริหารองค์กร มีการปรับเปลี่ยนวิธีการ กลยุทธ์ ในการบริหารงานทั้งด้านบริหารงานบริหารคน บุคลากรวิธีการทำงาน ยอมรับวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ดิดสินใจคล่องแคล่ว</p>
วิธีการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาดูงาน 3. การสัมมนา 4. การศึกษาด้วยตนเอง 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ <p>โดยยึดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามกรอบ 70 : 20 : 10 โดย 70% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านประสบการณ์ ส่วน 20% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านบุคคลอื่น ๆ และอีก 10% เป็นการเรียนรู้และพัฒนาผ่านหลักสูตรและโปรแกรม</p>
การวัดและประเมินผล	<ol style="list-style-type: none"> 1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา 2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา

การตรวจสอบยืนยันร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู โดยการสัมภาษณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ที่เหมาะสมในการที่จะนำไปพัฒนาผู้บริหารต่อไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมมีจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. นายปฐมพงษ์ สมอฝาก ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
2. นางสาวนันทกรฐ์ ทิพย์สูงเนิน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
3. นายณัฐธัญชัย เบี้ยวเก็บ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา
4. นายสมคิด เกษดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหินวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา
5. นายประทัด ชาติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ปรากฏดังตาราง 28

ตาราง 28 บันทึกประเด็นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
หนองบัวลำภู

ประเด็นการสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ
1. หลักการ	มีความชัดเจน (คงไว้)	คงไว้
2. วัตถุประสงค์	เพิ่มเติมองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	คงไว้
3. เนื้อหาในการพัฒนา โปรแกรมการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู เหมาะสมหรือไม่	ขั้นตอนในการเตรียมความพร้อม ควรชี้แจง จุดประสงค์การพัฒนา และความสำคัญ เพื่อให้ ผู้รับการอบรมตามโปรแกรม เห็นความสำคัญ และมีแรงจูงใจในการอบรม	1. ปรับเนื้อหาให้ตรง ตามตัวชี้วัดที่สังเคราะห์ 2. จัดระยะเวลาให้ให้ เหมาะสมกับความ จำเป็นจากมากไปน้อย อย่างเหมาะสม
	เนื้อหาในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี บทบาท ให้ความรู้ และมีการวัดผลที่ได้จากการ อบรมด้วย ถือว่าเป็นสิ่งที่ดี	3. ควรมีขั้นตอนการ อบรมที่ชัดเจนเข้าใจ ง่าย โดยเชื่อมโยง ประสบการณ์เดิม
	ในเนื้อหาการอบรมตามโปรแกรม ควรเน้น เนื้อหาการเรียนรู้ด้วยตัวเองให้มาก เพื่อที่จะให้ ผู้รับการอบรมตามโปรแกรม ได้เกิดการคิด วิเคราะห์ด้วยตนเอง	4. ควรให้ความสำคัญ ในกระบวนการอบรม ทำอะไรให้มีความรู้
	เนื้อหาต่าง ๆ ถือว่าเหมาะสมในการพัฒนา ความคิดและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	เรื่องภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ทั้ง 3 องค์ประกอบ
	เนื้อหาการพัฒนาควรหลอมรวมให้เหลือเพียง 3 ด้าน โดยใช้ค่าความจำเป็น ที่ 1-3 เป็น องค์ประกอบหลักเพื่อให้เหมาะสมกับระยะเวลา การอบรม และจัดชั่วโมงการอบรมให้เหมาะสม ตามเนื้อหาที่สำคัญมากไปหาน้อย	

ตาราง 28 (ต่อ)

ประเด็นการสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
<p>4. วิธีการพัฒนาสอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้รับและระยะเวลาหรือไม่กิจกรรมหรือวิธีการพัฒนาประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การฝึกอบรม 2. การศึกษาคูงาน 3. การสัมมนา 4. การศึกษาด้วยตนเอง 5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ <p>จากการพัฒนาข้างต้นมีความเหมาะสมหรือไม่</p>	<p>โปรแกรมการพัฒนาการจัดการเรียนรู้มีคำอธิบายที่ชัดเจนทำให้สามารถที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริง ใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 มีความเหมาะสม</p> <p>เห็นด้วยกับโปรแกรมพัฒนา มีการจัดลำดับความสำคัญ ชัดเจนในโปรแกรมการพัฒนาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งบอกถึงเป้าหมายหลักในการพัฒนา</p> <p>เหมาะสม การฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาท่าทีบุคลิกภาพ ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพช่วยเพิ่มผลผลิตช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10</p>	<p>- ควรกำหนดวิธีการพัฒนาที่ชัดเจนและเหมาะสมกับเนื้อหา</p> <p>- ควรใช้การศึกษาด้วยตนเอง และการประชุมปฏิบัติการ (WorkShop)</p> <p>- ควรระบุกิจกรรมให้ชัดเจน</p> <p>- ใช้กิจกรรมตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10</p>
<p>5. การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสมหรือไม่</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ควรมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน 2. ควรใช้คำถามปลายเปิดสำหรับการประเมินเพื่อให้ได้คำตอบที่หลากหลาย 3. ควรมีแบบบันทึก หรือแบบรายงานผลการดำเนินการเพื่อสรุปไว้เป็นผลงานของผู้จัดทำ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้มีกำหนดเกณฑ์การประเมินให้ชัดเจน 2. ใช้คำถามปลายเปิดให้มากขึ้น 3. ให้เก็บข้อมูลและสรุปผล

ปรับปรุงร่างโปรแกรมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลยหนองบัวลำภู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู**

1. หลักการของโปรแกรม

โมเดลเศรษฐกิจ Thailand 4.0 เป็นสิ่งที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศหนึ่งในโลกที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลกยุค The Fourth Industrial Revolution อย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้วางไว้ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ด้วยการสร้างความมั่งคั่งผ่าน 3 กลไกหลัก ดังนี้ 1) กลไกขับเคลื่อน เศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ (Competitive Growth Engines) เพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดยเปลี่ยนจาก “ทำมากได้น้อย” เป็น “ทำน้อยได้มาก” 2) กลไกการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียม (Inclusive Growth Engine) โดยเน้นการปรับเปลี่ยนจากความมั่งคั่งที่กระจุกเป็นความมั่งคั่งที่กระจาย ด้วยหลักคิดที่ว่า “เราจะเดินหน้าไปด้วยกัน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” 3) กลไกการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine) ปรับเปลี่ยนจากการพัฒนาที่ไม่สมดุลสู่ “การพัฒนาที่สมดุล” (กองบริหาร งานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560)

คนถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายในการพัฒนาคนโดยการจะทำให้คนเป็นผู้ขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นจะต้องสร้างพลวัตการเติบโตเพื่อเติมเต็มศักยภาพของคน โดยจะต้องสร้างคนให้มีศักยภาพสามารถหาเลี้ยงชีพได้และรู้จักที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้จักเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมให้ความสำคัญกับสังคมและสิ่งแวดล้อม เมื่อคนได้รับการเติมเต็มศักยภาพอย่างเต็มที่ จะเป็นพลังประชาชนที่จะเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่งคั่ง มั่นคงและยั่งยืนอย่างแท้จริง (สุวิทย์ เชมรินทร์, 2560) ยุค Thailand 4.0 ยังคงต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน เพื่อมาขับเคลื่อนให้กลไกต่าง ๆ ให้ดำเนินต่อไปได้ ประกอบไปด้วยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรมเศรษฐกิจ การเมือง โดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่าง ๆ ไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง ซึ่งการพัฒนา การศึกษาภายใต้กรอบ Thailand 4.0 เริ่มด้วยการฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเปลี่ยน จากครูสอนเป็นพี่เลี้ยง ครูฝึก (Coach) การเรียนแบบบูรณาการ สหวิชาการ เชื่อมโยงความรู้กับ จินตนาการ เปลี่ยนแปลงไปสู่รูปธรรมให้ผู้เรียนมีทักษะที่ต้องการ เช่น การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่ดี (จันทรา เทพอวยพร, 2560)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพสู่องค์กรนั้น ๆ ดังนั้นในการบริหารงานในองค์กรใด ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน “คน” จึงเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ในการที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงาน ดำเนินงานไปด้วยดี มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะบุคคลที่ ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นผู้รวบรวมพลังทั้งหลาย ดำเนินงานปฏิบัติ ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ นำพาหน่วยงานนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรใด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536) สอดรับกับการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความเจริญงอกงามของบุคคล พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน สร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีทักษะในการบริหารแล้วยังต้องเป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ (Vision) มีความเข้มแข็ง (Intensity) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อนำมาสู่ งานที่ตนเองรับผิดชอบ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551) ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายเป็นผู้ที่มีเป้าหมาย ความสำเร็จที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จึงได้ทุ่มเทพลังกายและความคิดอย่าง เต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์กรบริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะกับศักยภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการบริการขับเคลื่อนสถานศึกษา

โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดทำขึ้นเพื่อนำไปใช้พัฒนาผู้บริหารในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความคิด สร้างสรรค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถดึง ศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จขององค์การ

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล และการมีความคิดสร้างสรรค์ ให้มีประสิทธิภาพ

3. เนื้อหาประกอบด้วย 3 Module ดังนี้

1. Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (6 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการวางแผนวิสัยทัศน์ มีการกำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น และกำหนดหน้าที่แก่บุคลากรอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติวิสัยทัศน์ตามกระบวนการสร้างแรงบันดาลใจรับฟังความคิดเห็นของทุกส่วนเพื่อสะท้อนผลในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ส่วนที่เกี่ยวข้องรับรู้ให้เข้าใจ มองเห็นเป้าหมายของวิสัยทัศน์เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 1.1 การสร้างวิสัยทัศน์
 - 1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์
 - 1.3 การปฏิบัติวิสัยทัศน์
 - 1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี
- วิธีดำเนินการ ได้แก่
- กิจกรรมและใบงาน
 - สรุปร คำถาม และคำตอบ

2. Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (5 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ยุติธรรม สร้างขวัญและกำลังใจส่งเสริมความก้าวหน้าและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร มอบหมายงานให้มีความชัดเจนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ และมีการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเป็นการมีการวางแผนที่สามารถยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมไม่ยึดติดเกณฑ์จนเกินไป มีการศึกษาบริบท วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด ค่านิยม ขององค์กร มาเป็นฐานในการบริหารองค์กรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการ กลยุทธ์ ในการบริหารงานทั้งด้านบริหารงานบริหารคนบูรณา-การวิธีการทำงาน ยอมรับวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ตัดสินใจคล่องแคล่ว เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 2.1 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2.2 การมอบหมายงานที่เหมาะสม
- 2.3 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- 2.4 การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 2.5 การยืดหยุ่นและปรับตัว

วิธีดำเนินการ ได้แก่

1. กิจกรรมและใบงาน

2. สรุปคำถามและคำตอบ

3. Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ (4 ชั่วโมง) เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมบรรยากาศให้เพื่อนร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ให้ประสบความสำเร็จมีการส่งเสริมให้ครูศึกษา เรียนรู้ จากประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ เชื่อมโยงสู่การการประดิษฐ์ คิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการขับเคลื่อนองค์กร และสามารถ ตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้อย่าง คล่องแคล่ว มีการตัดสินใจอย่างมีระบบรวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่ซับซ้อน รวมทั้งการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงาน ผ่านการวางแผน ค้นหาวิธีการที่หลากหลายในการวางแผนงาน มีการจำลองสร้างภาพในใจ การสร้างสรรค์ในการปฏิบัติ งานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมพัฒนากระบวนการคิด คิดแบบก้าวไกล คิดแบบการจินตนาการ มีสติปัญญาในการ แก้ไขปัญหา มีเหตุผล คิดเพื่อลดความเสี่ยงในการทำงาน มองการแก้ปัญหาเป็นเรื่องปกติที่สามารถ เกิดขึ้นได้ และมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้ม มีอารมณ์ขัน พุดจาไพเราะ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เนื้อหา โดยรวมมีดังนี้

- 3.1 มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
 - 3.2 มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ
 - 3.3 เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ
 - 3.4 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
 - 3.5 การมีจินตนาการ
- วิธีดำเนินการ ได้แก่
- กิจกรรมและใบงาน
 - สรุปคำถามและคำตอบ

4. วิธีการพัฒนา

- 4.1 การฝึกอบรม
- 4.2 การศึกษาดูงาน
- 4.3 การสัมมนา
- 4.4 การศึกษาด้วยตนเอง
- 4.5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

5. การวัดและประเมินผล

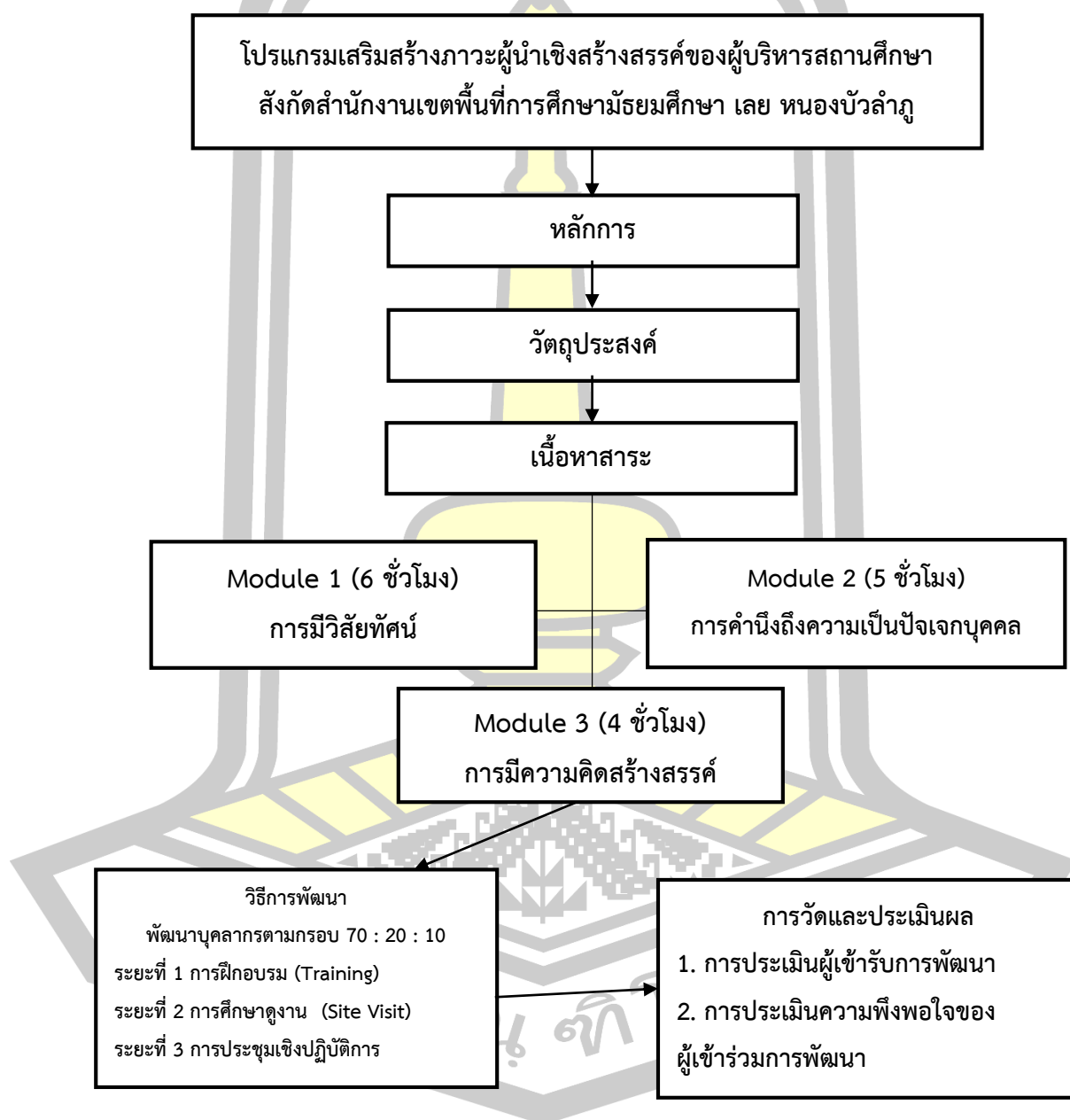
- 5.1 ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
- 5.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด

5.3 ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง

5.4 ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น

5.5 การประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปรายละเอียดร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังตาราง 29

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หลักการของโปรแกรม						
1.1 ความชัดเจนของหลักการ	4.60	0.55	มาก	4.60	0.55	มาก
1.2 ความสำคัญของหลักการ	4.80	0.45	มากที่สุด	4.60	0.55	มาก
1.3 การนำไปใช้	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม						
2.1 เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2.2 ความครอบคลุมองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	4.40	0.55	มาก	5.00	0.40	มากที่สุด
3. เนื้อหาของโปรแกรม						
3.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ โปรแกรม	4.80	0.45	มากที่สุด	4.40	0.55	มาก
3.2 การจัดเรียงเนื้อหาสอดคล้องกับ องค์ประกอบ	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.3 เนื้อหากับระยะเวลา	4.60	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.4 Module 1 การมีวิสัยทัศน์	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
3.5 Module 2 การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	4.80	0.55	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
3.6 Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
4. วิธีการพัฒนา						
4.1 การศึกษาด้วยตนเอง	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 29 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
4.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	4.80	0.45	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การวัดและประเมินผล						
1. การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลัง การพัฒนา	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
2. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม การพัฒนา	4.80	0.45	มากที่สุด	4.80	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.78	0.40	มากที่สุด	4.83	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 29 ชี้ให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย์ หนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และ 4.83 ตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

สรุปผล

จากการวิจัยเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม 5 ด้านอยู่ในระดับน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความคิดสร้างสรรค์ ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 1) หลักการ
 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระ
 ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การคำนึงถึงความเป็น
 ปัจเจบุคคล Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวม
 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยนำมาอภิปราย
 ผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม
 อยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การเป็นผู้บริหารเป็นปัจจัยที่จะ
 สามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ ให้แสดงออกในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์
 ช่วยกระตุ้นและสนับสนุนเสริมแรงในการปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้อุบลากสามารถ
 กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดที่สร้างสรรค์ เสาะแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารองค์กร
 และการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมี
 ความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับ
 สถานการณ์และแนวโน้มในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุณรดา
 ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านผู้วิจัยนำมาอภิปราย
 ผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ย
 สูงสุด คือ มีการสื่อสารแนวคิด เผยแพร่วิสัยทัศน์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ
 และชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ
 เพื่อนำมาพัฒนางานและการบริการให้ดียิ่งขึ้น มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
 ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีแนวคิดกว้างไกล มุ่งมั่นในการคิดพัฒนาองค์กร มีการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศบนพื้นฐานของความเป็นจริง และมีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และให้ผู้อื่นรู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร

1.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน และมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเสมอ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรมด้าน

1.3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการคิดและส่งเสริมครู นักเรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ คิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และ มีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม เพื่อให้ในการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการยืดหยุ่นในการคิด การตัดสินใจตามเหตุผลและตามสถานการณ์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ และ มีการคิด ตัดสินใจอย่างมีระบบ มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบในการตัดสินใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความละเอียดลออในการคิดและการตัดสินใจ

1.4 ด้านการมีจินตนาการ สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการมองเห็นว่า ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขณะปฏิบัติงานเป็นเรื่องธรรมดา สามารถที่จะแก้ไข ปัญหา หรือมีการวางแผนที่จะลดความเสี่ยงของการเกิดปัญหาได้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการวางแผนงาน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการแสดงออกถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการวางแผนงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการมองเห็นว่า ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานเป็นเรื่องธรรมดา สามารถที่จะแก้ไขปัญหา หรือมีการวางแผนที่จะลดความเสี่ยงของการเกิดปัญหาได้

1.5 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสร้างบรรยากาศที่ดี และเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย ให้เห็นมิติของการทำงานแต่ละวิธีทำให้เห็นหลากหลายมุมในการทำงาน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการปรับตัวและยืดหยุ่นในด้านอารมณ์ และด้านการสื่อสารข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความอดทนต่อการกดดันต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 3 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งผลการประเมินโปรแกรมโดยรวม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และ 4.83 ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่าโปรแกรม คือ ชุดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีหลักการ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผลสอดคล้องกับแนวคิดของ ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทาง เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ที่ได้วิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิต่อโปรแกรม การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าความสอดคล้องอยู่ ระหว่าง 0.67–1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนตามกรอบงาน และนโยบายการทำงานในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วง ตามเจตนารมณ์และนโยบายของผู้บริหารระดับสูงหรือนโยบายของหน่วยงาน ดังนั้น จึงควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากผู้บริหารต้นสังกัดและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง

1.2 ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และในกระทรวงศึกษาธิการ ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างจริงจัง โดยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนในแผนงานผ่านโครงการพัฒนาบุคลากร หรือสอดแทรกในหลักสูตรการอบรมก่อนได้รับการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งการบริหารสถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

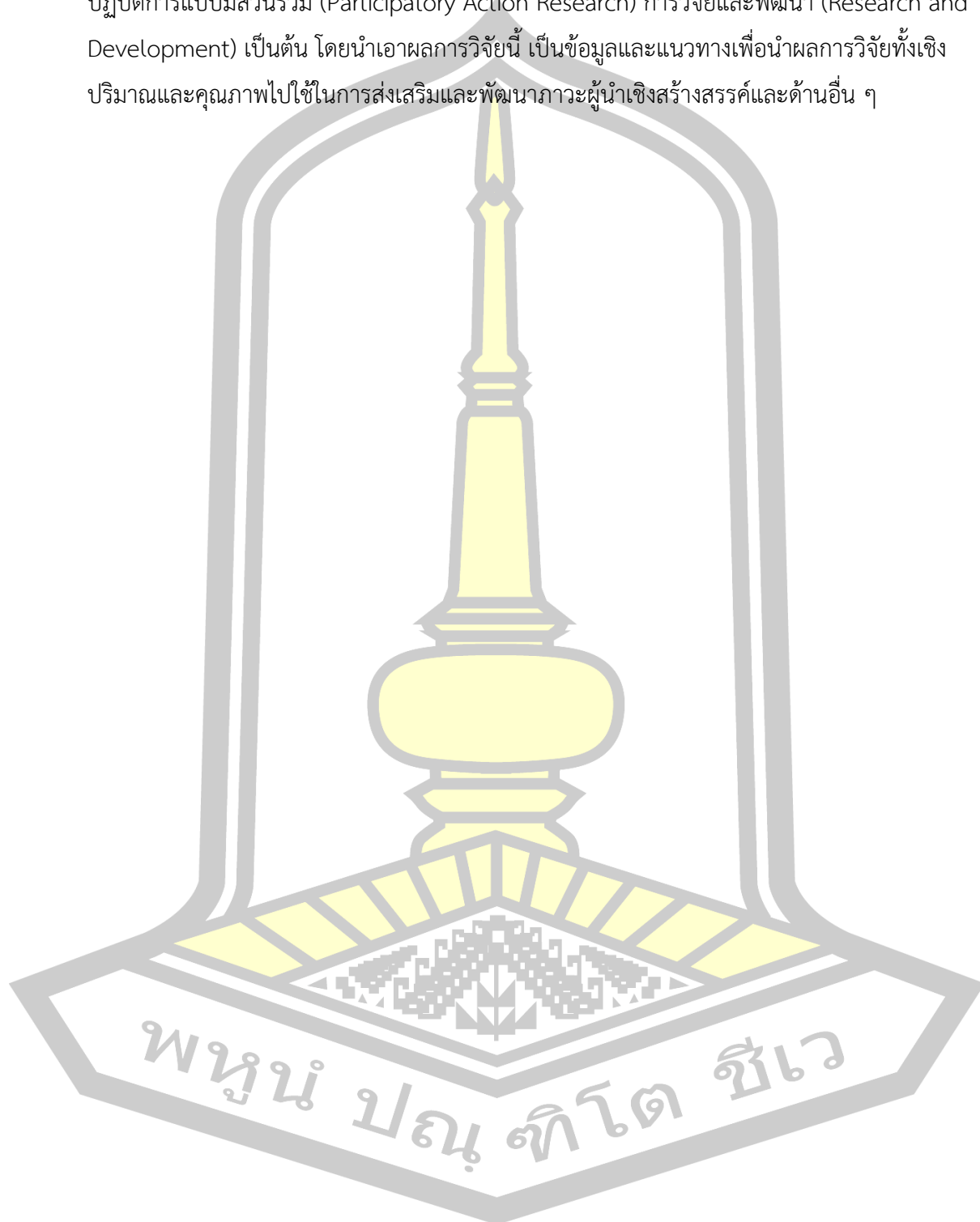
1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือถ้าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่อยู่ในระหว่างการประเมินและพัฒนานั้นก็สามารติดตามผลการประเมินไปควบคู่กันไปได้ เป็นระยะและต่อเนื่อง ทั้งยังเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ หรือพื้นที่อื่น ๆ เพื่อตรวจสอบความสำคัญของโปรแกรมการวิจัยว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาหรือไม่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานะและบริบทใกล้เคียงกัน

2.2 ควรให้มีการวิจัยเพื่อตรวจสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อีกอย่างเป็นระยะ ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาตามหลักการพัฒนาแบบต่อเนื่องเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยทั้งที่เป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับปัญหา

2.3. ควรจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเพิ่มเติม เพื่อการศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น โดยนำเอาผลการวิจัยนี้ เป็นข้อมูลและแนวทางเพื่อนำผลการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และด้านอื่น ๆ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2545). *ความคิดสร้างสรรค์ : หลักการ ทฤษฎีการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กวี วงศ์พุด. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2560). *พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.saerhung.go.th>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 พฤศจิกายน 2563].
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). *ทฤษฎีผู้นำ*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *สุดยอดภาวะผู้นำ : Super Leadership*. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดียจำกัด.
- ขวัญตา ทุนเทพย์. (2545). *การคิดและกระบวนการคิด*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.slideshare.net/3430600501681/new-word-2007-document-17273332>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 กรกฎาคม 2562].
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จันทร์ ทพอวยพร. (2560). *รายงานการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2559 และประชุมวิชาการเรื่อง “ห้องสมุดดิจิทัลกับการก้าวสู่ยุค Thailand 4.0”*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จันทร์านิ สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- เจนจิรา คงสุข. (2540). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายของเด็กอนุบาล ด้วยรูปแบบการให้ประชาชนในชนบทมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2555). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : มัลติมีเดียอินเตอร์เนชั่นเทคโนโลยี.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาติ แจ่มนุช. (2545). *สอนอย่างไรให้คิดเป็น*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://library.swu.ac.th/ipac20/ipac.jsp?session=1326M4Q17726K>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 กรกฎาคม 2562].
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชษฐา คำค่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ญดาถัก กัลปดี. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพันธ์เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมมององค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดรุณี ชันขวา. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไท คำล้าน. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธรินธร นามวรรณ. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2554). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ :

คุรุสภาลาดพร้าว.

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

ธรรมดาเพรส.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2546). *คิดและทำอย่างผู้นำ*. นนทบุรี : สนุกอ่าน.

นฤมล มณีงาม. (2547). *การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักการเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคมสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญมี ก่อบุญ. (2553). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). *รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา*. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประวิต เอราวรรณ. (2545). *การวิจัยปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ.

ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนัส หันนาคินทร์. (2548). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). *การบริหารงานเฉพาะด้านในสถานบันการศึกษา*. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2555). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พิมพ์ภา จันทไทย. (2558). *การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาทีมงานครูที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2555). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล จันทระภักดิ์. (2550). *การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภควรรณ ลุนสำโรง. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนสิชา เพชรานนท์. (2547). *มิติทางสังคมและวัฒนธรรมและความหมายของพื้นที่ในเรือนและชุมชนหมู่บ้านผู้ไท*. ขอนแก่น : คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://th.wikipedia.org>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 11 กรกฎาคม 2562].
- ราณี อธิชัยกุล. (2553). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพฤติกรรมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). *ความคิดและความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

- วนิชชัย แสงหม่น. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- วิจิตร วรตบงกูร และสุพิชญา ชีระกุล. (2553). *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*.
กรุงเทพฯ : ชนิษฐา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์*.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2557). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วีรุธ มาชะศิริานนท์. (2542). *คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*.
กรุงเทพฯ : บุ๊คโปรดโมชั่นแอนด์เซอวิส.
- เศวานิต เศาตามานนท์. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมคิด บางโม. (2547). *การฝึกอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ฯ.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2550). *เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ*.
กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมเดช สีแสง. (2543). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5.
ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.
- สมสรณ์ มีสุวรรณ. (2547). *การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านวังตะเฒ่า อำเภอ
บัวระหวงจังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมัย สวัสดิ์ตระกูล. (2544). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร :
สถาบันราชภัฏสกลนคร.

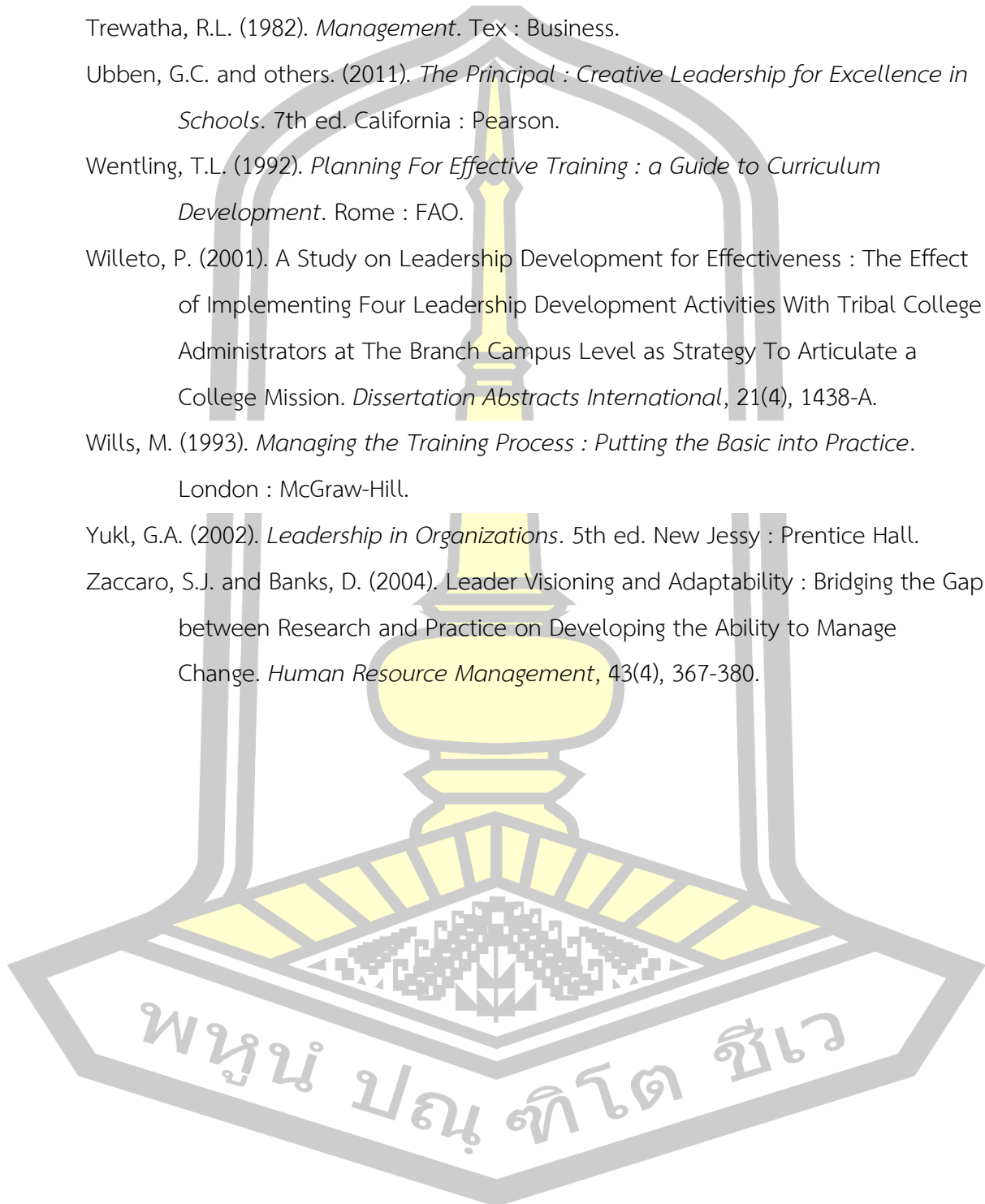
- สร้อยญา เกิดแก้ว. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.
- สัมมนา ธนนิธย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอลทีเพรส.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์การ : แนวคิดหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). *รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน*. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์พรินต์ริ่งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *การพัฒนามาตรฐานการศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา เล่มที่ 3*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ลิปพนนท์ เกตุทัต. (2540). *ระบบการศึกษาไทยช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างไร ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ครั้งที่ 3*. หน้า 12-15. กรุงเทพฯ : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุคนธ์ สีนธพานนท์. (2551). *นวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของเยาวชน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : 9119 เทนนิคพริ้นติ้ง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ: เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุธรรม ธรรมทีศานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2554). *การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

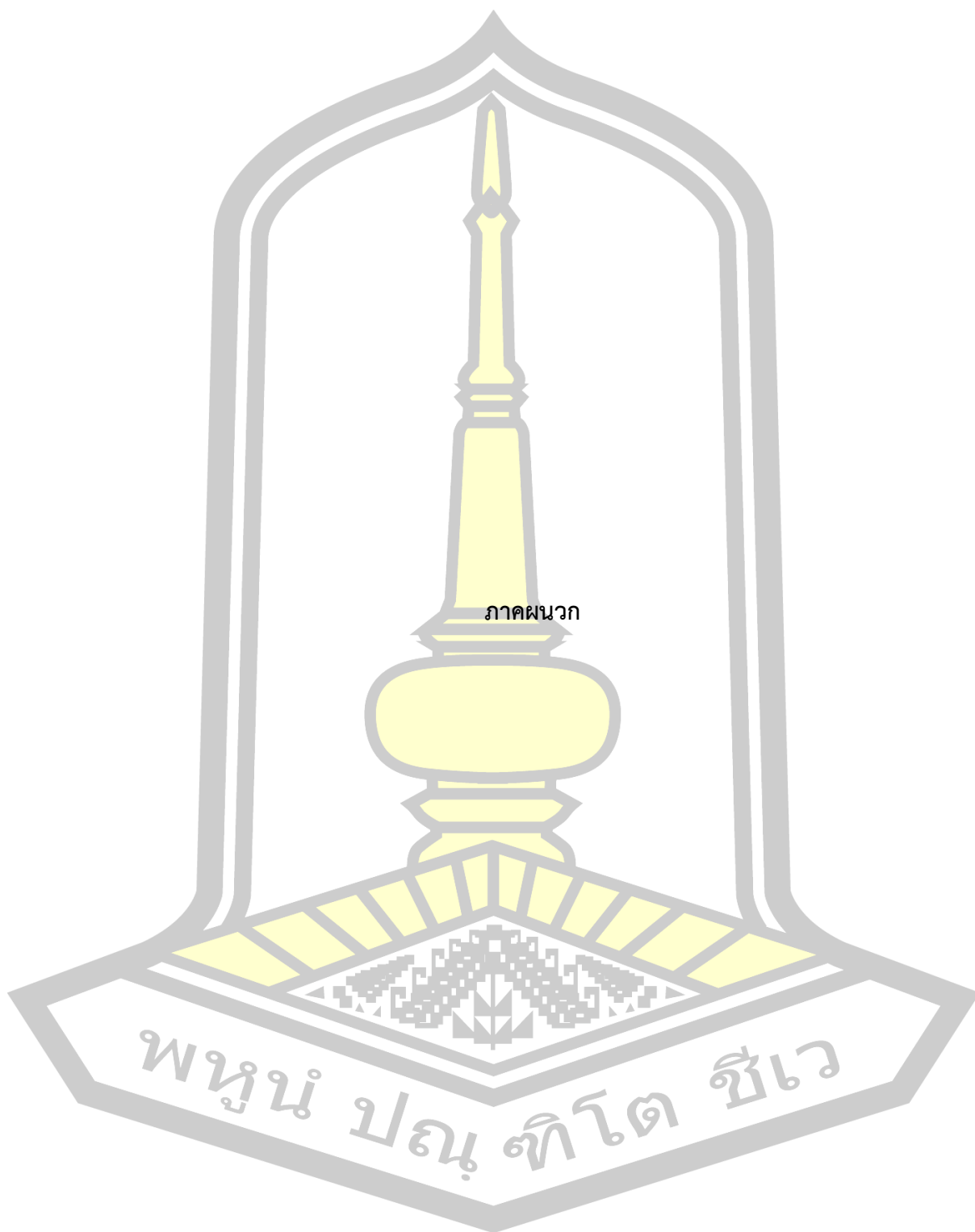
- สุวิทย์ เหมอินทร์. (2560). *การบริหารการศึกษาเพื่อร่วมสร้างประเทศไทย 4.0*. กรุงเทพฯ :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการแต่งตั้ง
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2549). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. มหาสารคาม :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อำนาจ ชนวงษ์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุ้นตา นพคุณ. (2548). *กรอบแนวคิดการพัฒนามีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*.
กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- Abdulkalam, S.E. (2007). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art
Educator*. Master's Thesis, Ohio University.
- Barr, M.J. and Keating, LA. (1990). *Introduction : Elements of Program Development
Developer Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together: Creative
Leadership. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 103-121, February
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Bolam, R. (1994). *In Service Education and Training of the Teachers and Educational
Change in Research Methods in Education*. 4th ed. New York : Routtledg.
- Boone, E.J. (1992). *Developing programs in adult education Prospect Heights*.
Brooklyn : Waveland Press.

- Caffarella, R. (2002). *Planning : Program for Adult Learners : A Practical Guide for Educations. In Trainers And Staff Developers*. San Francisco : Jossey–Bass.
- Casse, P. and Claudel, P.G. (2007). *Philosophy for Creative Leadership : How Philosophy Can Turn People into More Effective Leader*. London : Athena press.
- Chen, H.T. (2009). *Theory Driven Evaluation*. Newbury Park, CA : Sage.
- Cho, S.H. and others. (2010). The relationships between diverse components of intelligence and creativity. *Second Quarter*, 44(2), 125-137.
- Coste, T.G. (2009). *Creative Leadership and Women*. [online]. Available from : <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-ampwomen-349420.html>. [accessed 16 October 2020].
- Davar, R.S. (1994). *Creative Leadership : The People Oriented Task Approach*. Bombay : UBS Publishers.
- Davis, R.F. (2007). Female Transformational Leader Characteristics : An Exploratory Investigation. *Dissertation Abstracts International*, 68(03), unpagued, September.
- Delich, V. (2010). The impact of mercosur’s sanitary and phitosanitary regime on its members’ institutional dynamics. *Journal of CMA Management*, 79(2), 3-3.
- Dubrin, A.J. (2006). *Leadership : 2nd Asia-pacific Edition*. Boston : Houghton Mufflin.
- DuBrin, A.J. (2010). *Principles of Leadership*. 6th ed. Mason, OH : South-Western Cengage Learning.
- Ejimofo, F.O. (2008). *Principals’ Transformational Leadership Skills and Their Teachers’ Job Satisfaction in Nigeria*. [online]. Available from : <http://engagedscholarship.csuohio.edu/etdarchive/86>. [accessed 11 July 2019].
- Guilford, J.P. (1980). *Traits of Creativity*. Middiessx : Penguin Book.
- Harris, A. (2009). Creative Leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Hornby, A.S. (1993). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. Oxford : Oxford University Press.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. Sanfrancisco : Jossey-Bass.

- Kaminker, J.P. (2011). *The Leadership Factor*. London : Collier Macmillan.
- Kanaya, T. and McMillan, C. (2005). *Facilitating Communities of Practice in Teacher Professional Development*. Denmark : e-Learning Lab, Aalborg University.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education from Meadow to Andragogy*. New York : The Adult Education company.
- Lussier, R.N. and Achua, C.F. (2001). *Leadership*. Ohio : South-Western College.
- Martin, R.A. (2003). Teacher as learners : case study of an action research program within holistic education. *Dissertation abstracts international*, 64(03), 781-A, September.
- Moggridge, J. (2008). *Creative Leadership*. [online]. Available from : <http://creativeleadership.com/2012/09/11/in-memory-of-derborraunconar>. [Retrieved 21 October 2020].
- Northouse, P.G. (2012). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks : Sage Publications.
- Palus, C.J. and Horth, D.M. (2005). *The Leader's Edge: Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges*. San Francisco : Jossey Bass.
- Palus, Certo and Horth, J. (2002). *Modern Management*. New York : McGraw-Hill.
- Puccio, G.J. and others. (2011). *Creative Leadership : Skills that Drive Change*. 2nd ed. California : Sage.
- Reuter, P. (2011). *Doped: How two plants wreak havoc on the countries that produce and consume them and everyone in between foreign policy*. [online]. Available from : <http://www.foreignpolicy.com/articles>. [accessed 12 October 2020].
- Robinson, R.B.Jr. (2007). *Strategic Management : Formulation, Implementation, and Control*. Boston : McGraw Hill.
- Rogers, M. (2000). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York : The Free Press.
- Sternberg, R.J. (2006). The Nature of Creativity. *Creativity Research Journal*, 18, 87-98.
- Stoll, L. and Temperley, J. (2009). Creative leadership : A Challenge of Our Times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63-76.

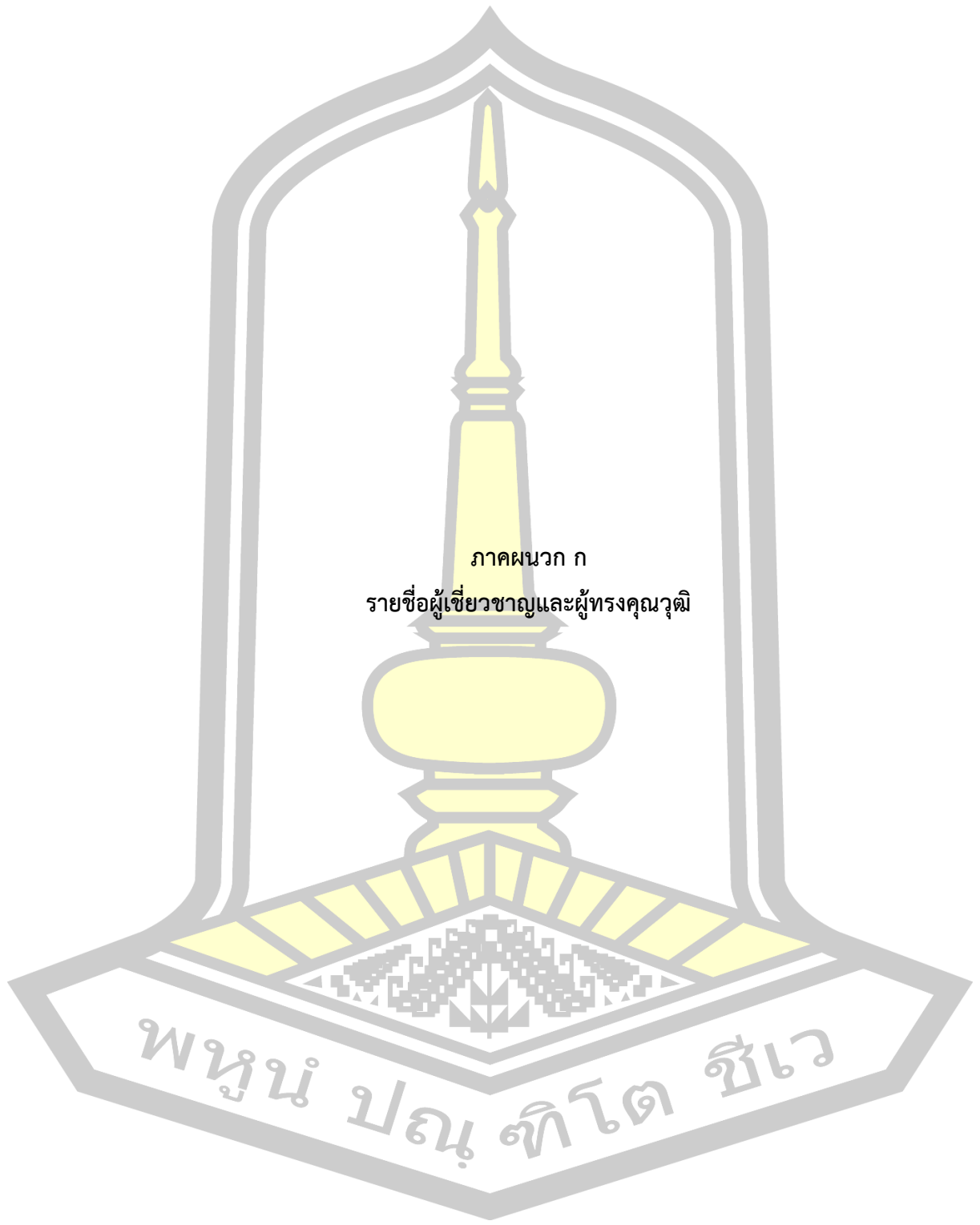
- Styles, M.H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Trewatha, R.L. (1982). *Management*. Tex : Business.
- Ubben, G.C. and others. (2011). *The Principal : Creative Leadership for Excellence in Schools*. 7th ed. California : Pearson.
- Wentling, T.L. (1992). *Planning For Effective Training : a Guide to Curriculum Development*. Rome : FAO.
- Willeto, P. (2001). A Study on Leadership Development for Effectiveness : The Effect of Implementing Four Leadership Development Activities With Tribal College Administrators at The Branch Campus Level as Strategy To Articulate a College Mission. *Dissertation Abstracts International*, 21(4), 1438-A.
- Wills, M. (1993). *Managing the Training Process : Putting the Basic into Practice*. London : McGraw-Hill.
- Yukl, G.A. (2002). *Leadership in Organizations*. 5th ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Zaccaro, S.J. and Banks, D. (2004). Leader Visioning and Adaptability : Bridging the Gap between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change. *Human Resource Management*, 43(4), 367-380.





ภาคผนวก

พูนํ ปณํ ทิโต ชีเว



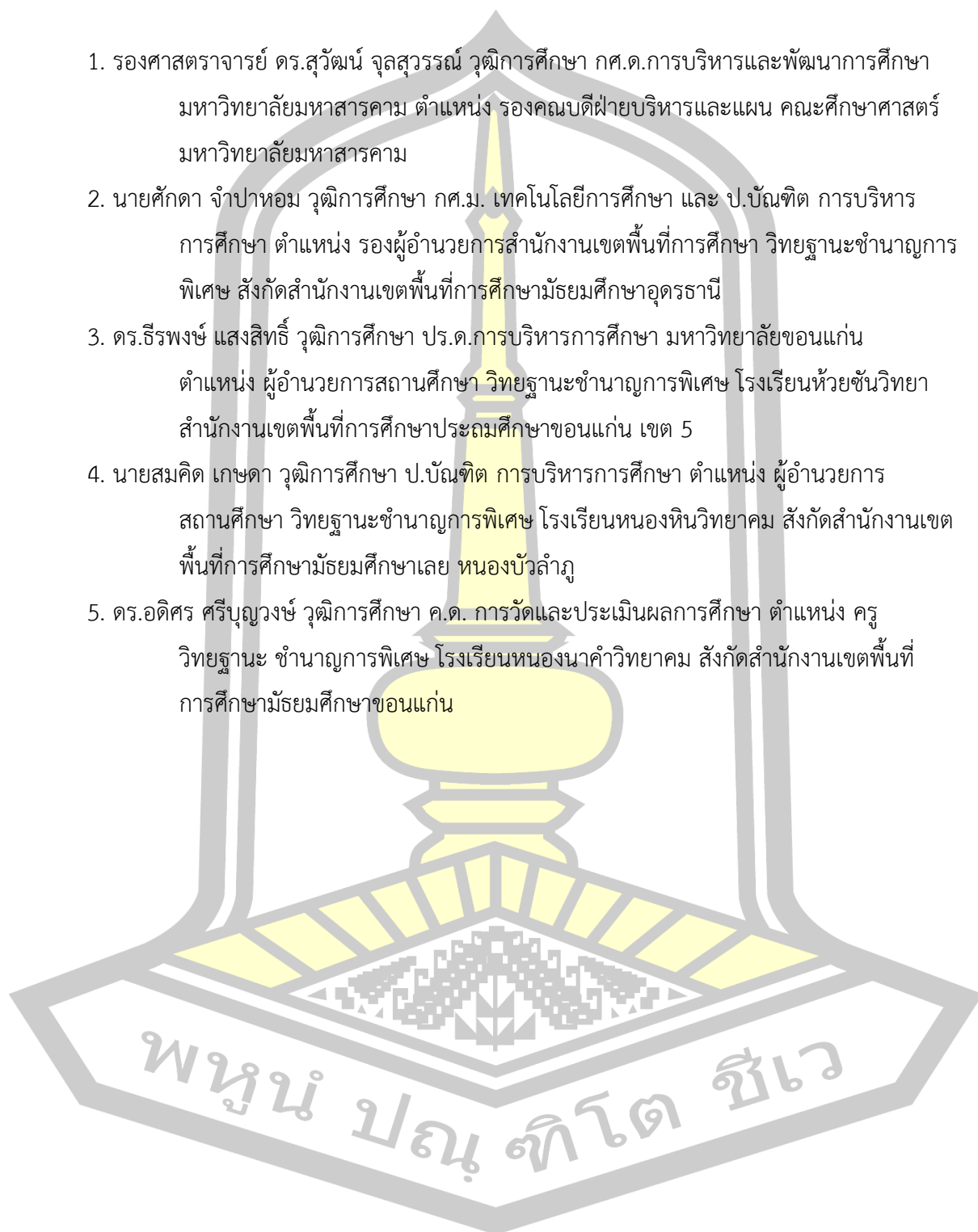
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุมนั ปณ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

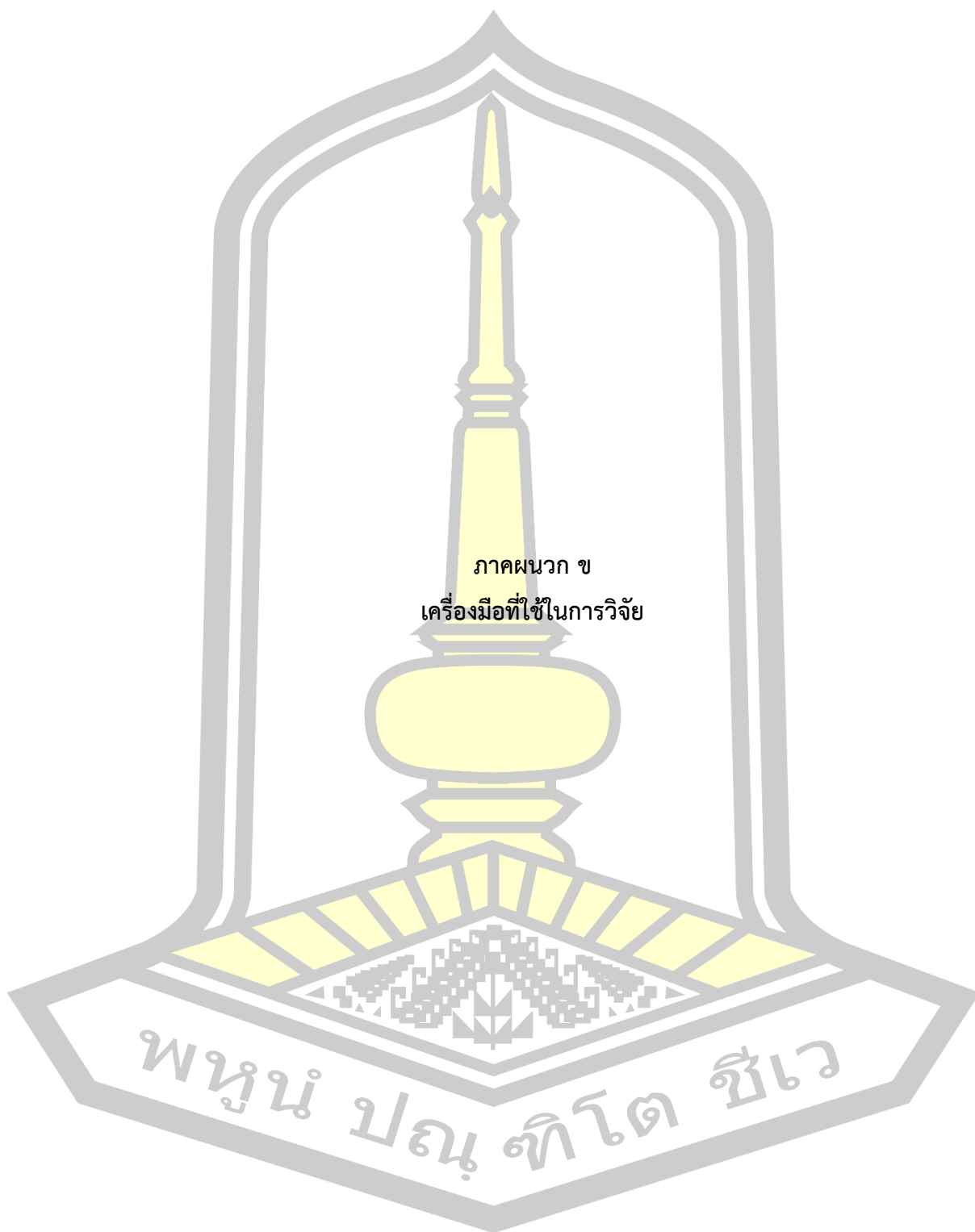
1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ วุฒิการศึกษา กศ.ด.การบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. นายศักดิ์ จำปาหอม วุฒิการศึกษา กศ.ม. เทคโนโลยีการศึกษา และ ป.บัณฑิต การบริหาร การศึกษา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะชำนาญการ พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี
3. ดร.ธีรพงษ์ แสงสิทธิ์ วุฒิการศึกษา ปร.ด.การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนห้วยชันวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
4. นายสมคิด เกษดา วุฒิการศึกษา ป.บัณฑิต การบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองหินวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
5. ดร.อดิศร ศรีบุญวงษ์ วุฒิการศึกษา ค.ด. การวัดและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองนาคำวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

1. นายปฐมพงษ์ สมอฝาก ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
 หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
2. นางสาวนันทกรฐ์ ทิพย์สูงเนิน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวิทยฐานะ
 ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา
3. นายณัฐธัญชัย เปี้ยวเก็บ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
 หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา
4. นายสมคิด เกษดา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนหนองหินวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย
 หนองบัวลำภู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา
5. นายประทัด ผาลี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
 โรงเรียนภูกระดึงวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู
 ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

ในการตอบคำถามแบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์และเป็นข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ จำนวน 60 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ จะถือว่าเป็นความลับและไม่มีการนำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายเพชร บุญมาหล้า)

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

2. เพศ ชาย หญิง

3. อายุ

- ต่ำกว่า 30 ปี
 30 – 40 ปี
 41 – 50 ปี
 มากกว่า 51 ขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

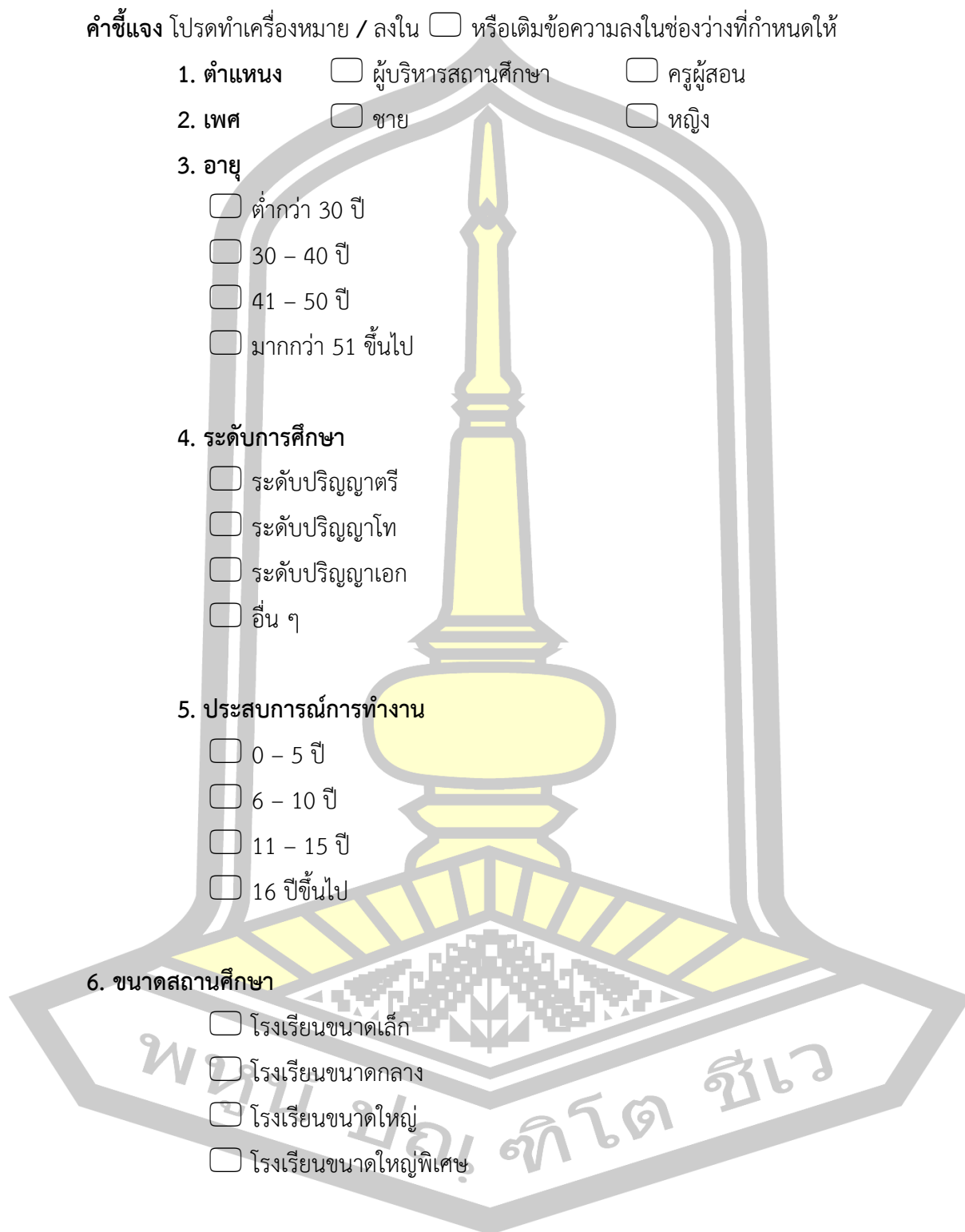
- ระดับปริญญาตรี
 ระดับปริญญาโท
 ระดับปริญญาเอก
 อื่น ๆ

5. ประสบการณ์การทำงาน

- 0 – 5 ปี
 6 – 10 ปี
 11 – 15 ปี
 16 ปีขึ้นไป

6. ขนาดสถานศึกษา

- โรงเรียนขนาดเล็ก
 โรงเรียนขนาดกลาง
 โรงเรียนขนาดใหญ่
 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ



ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าสถานศึกษาของท่านได้ดำเนินการตามรายการต่าง ๆ ที่ระบุในระดับใดและโปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับการปฏิบัติงานตามสภาพจริง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน					ความต้องการจำเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์											
1.	มีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ บนพื้นฐานของความเป็นจริง										
2.	มีการวิเคราะห์โอกาสหรือสภาพภายนอกทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของโรงเรียน										
3.	สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน										
4.	มีการสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และให้ผู้อื่นรู้สึกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร										
5.	มีการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ เพื่อนำมาพัฒนางานและการบริการให้ดียิ่งขึ้น										
6.	มีแนวคิดกว้างไกล มุ่งมั่นในการคิดพัฒนาองค์กร										
7.	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบตามค่านิยมองค์กร										
8.	มีทักษะสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ ตลอดทั้งชุมชน และภาคีต่างๆ										
9.	มีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการทำงาน										
10.	มีการสื่อสารแนวคิด เผยแพร่วิสัยทัศน์ด้วยวิธีการต่างๆ ให้เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และชุมชน										

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน					ความต้องการจำเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
2.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในองค์กร ประยุกต์ใช้วิธีการทำงานที่หลากหลาย										
3.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้คิดแก้ปัญหา แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ในการร่วมวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร										
4.	มีกระบวนการสร้างภาพในใจต่อการวางแผนดำเนินงาน และมีเหตุผลในการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงาน										
5.	มีการใช้สติปัญญา ไม่ใช่อารมณ์ ในการแก้ปัญหา										
6.	นำเหตุผลในการแก้ไขปัญหาสู่การปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการวางแผน										
7.	มีการมองเห็นว่า ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขณะปฏิบัติงานเป็นเรื่องธรรมดา สามารถที่จะแก้ไขปัญหา หรือมีการวางแผนที่จะลดความเสี่ยงของการเกิดปัญหาได้										
8.	มีการคิดไตร่ตรอง ใช้สติปัญญาในการเผชิญปัญหาหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน										
9.	มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีอารมณ์ดี พุดจาด้วยคำพูดไพเราะ ชื่นชมให้กำลังใจแก่บุคลากร										
10.	มีทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบ										

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 ท่านคิดว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นรูปแบบใด
(ท่านสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 รายการ โดยการทำเครื่องหมาย / หน้ารายการที่ท่านเลือก)

- () การศึกษาด้วยตนเอง
- () การศึกษาดูงานผู้บริหารต้นแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียน
- () การฝึกอบรม
- () การศึกษาดูงานผู้บริหารต้นแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียง

และอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ได้แนวทางและวิธีการพัฒนาที่ทำได้จริง

- () การพัฒนาและทดสอบเป็นระยะ ๆ ต่อเนื่อง
- () การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการปฏิบัติงาน
- () การพัฒนาโดยใช้ชุดฝึกประเมินตนเอง
- () การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมโดยการนิเทศ ติดตามร่วมกับจากผู้บริหารการศึกษาและ

ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรของเขตพื้นที่

3.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารโรงเรียน

3.2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

.....

.....

3.2.2 ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว

.....

.....

3.2.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์

.....

.....

3.2.4 คำนี้ถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

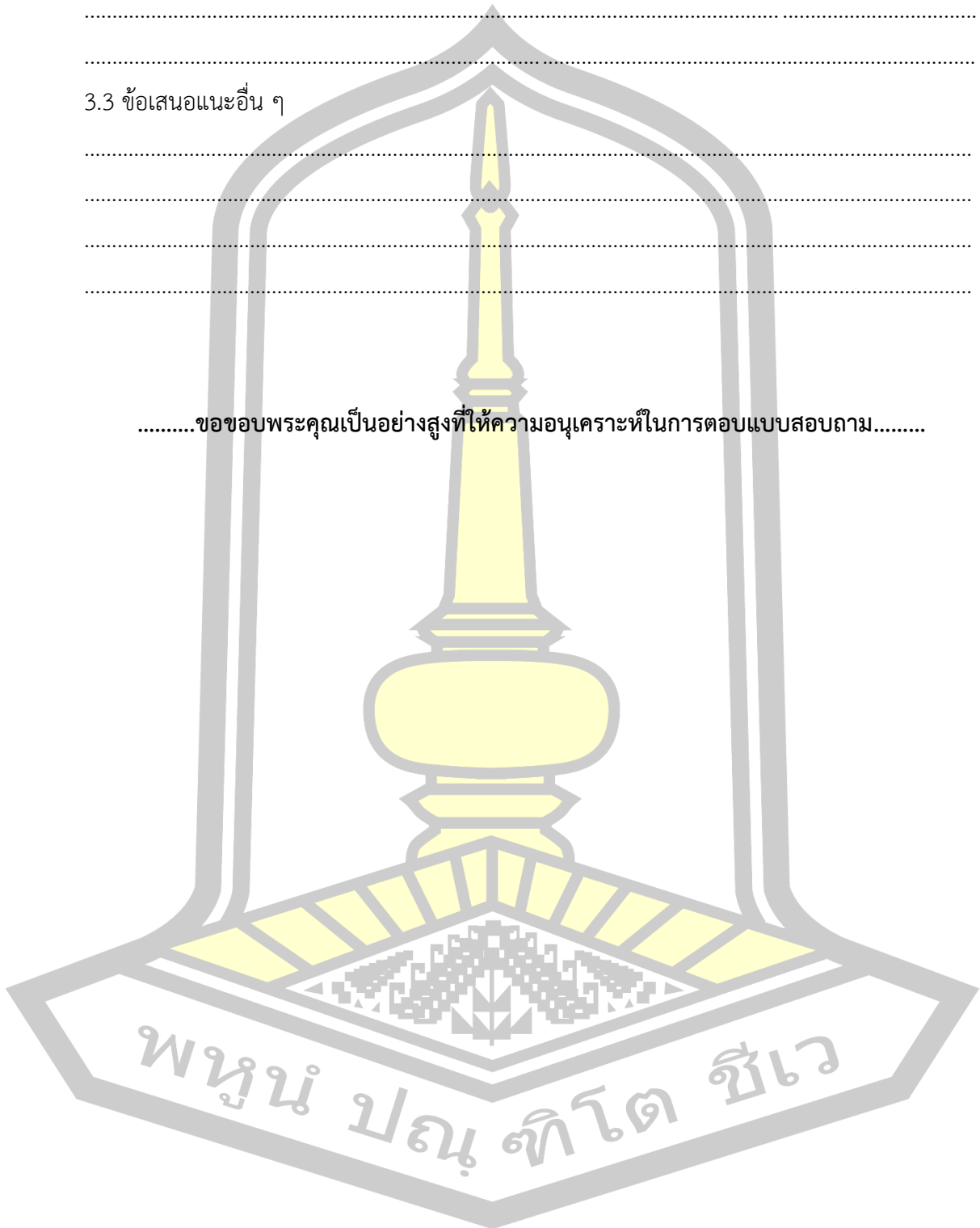
.....

.....

3.2.5 ด้านการมีจินตนาการ

3.3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม.....



แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ซึ่งแบบประเมินต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือไม่ หลังจากที่ท่านได้ศึกษาคู่มือการใช้ โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้แนบมาพร้อมแบบประเมินนี้

แบบประเมินนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

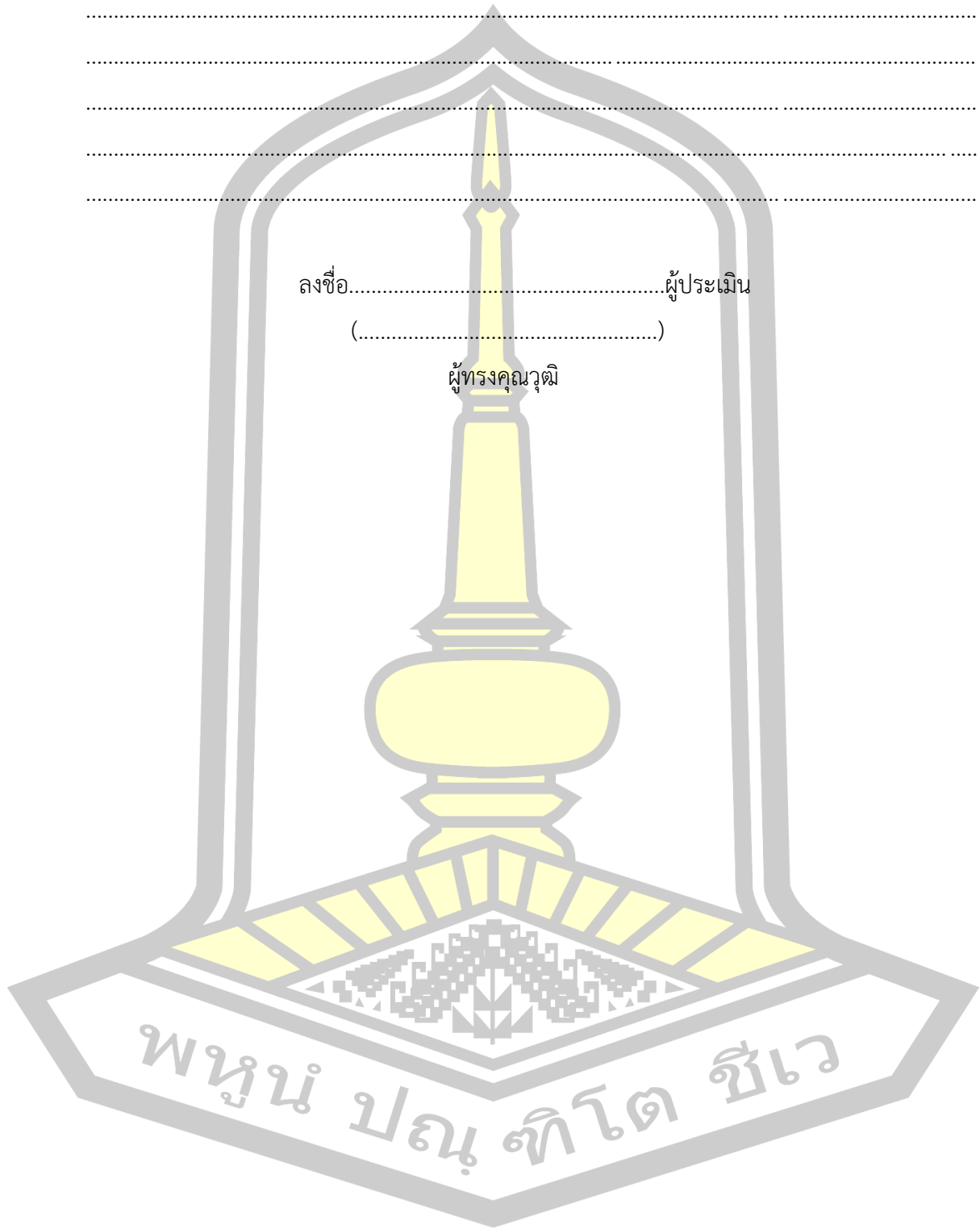
ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมและความไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ- สกุล
2. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่ง
3. สังกัดหน่วยงาน.....
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดสาขา.....
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

พูน ปณ ทิโต ชีเว

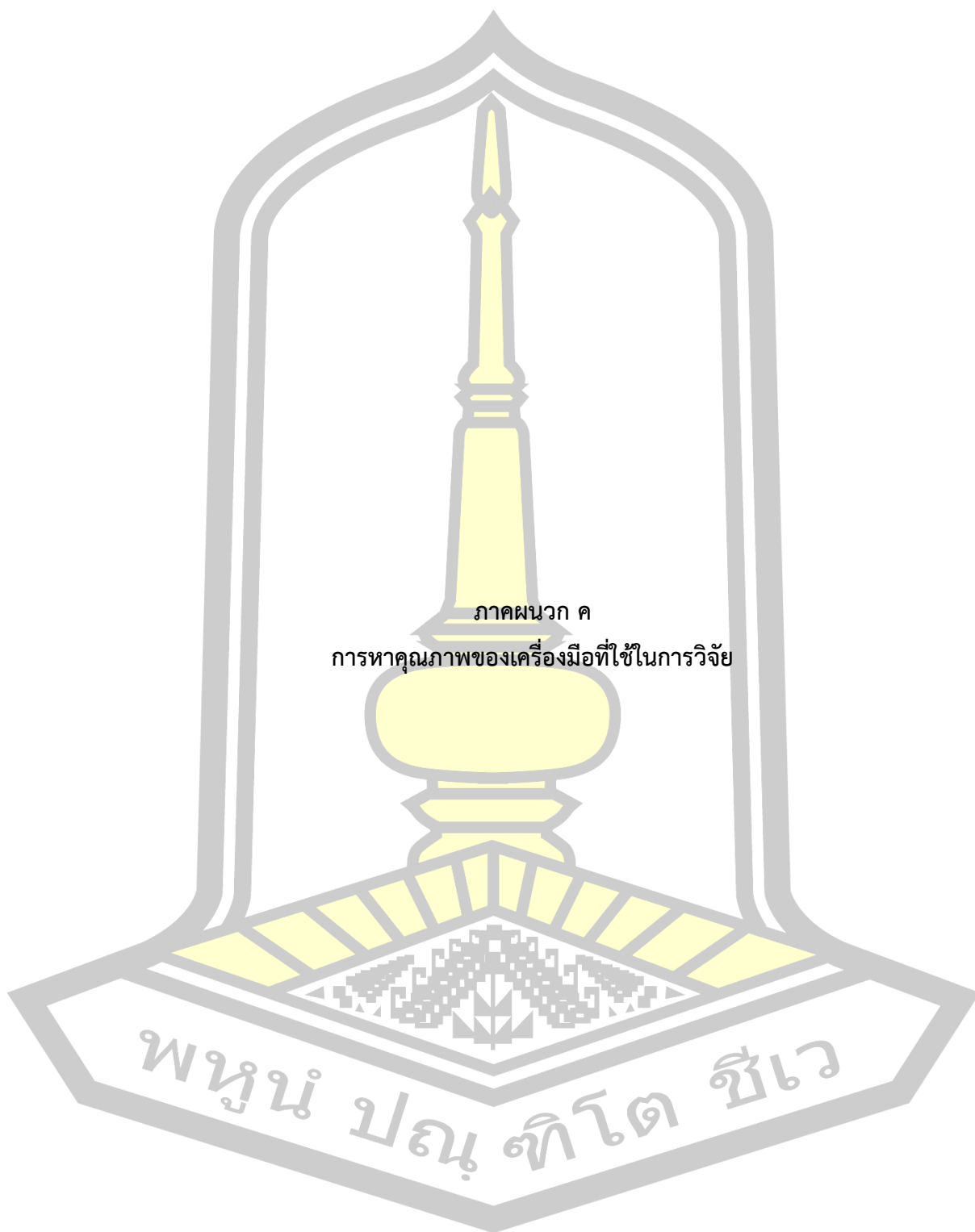
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุบัณฑิต โท ชีวะ



ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประถมศึกษา ชัยเว

ตาราง 30 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

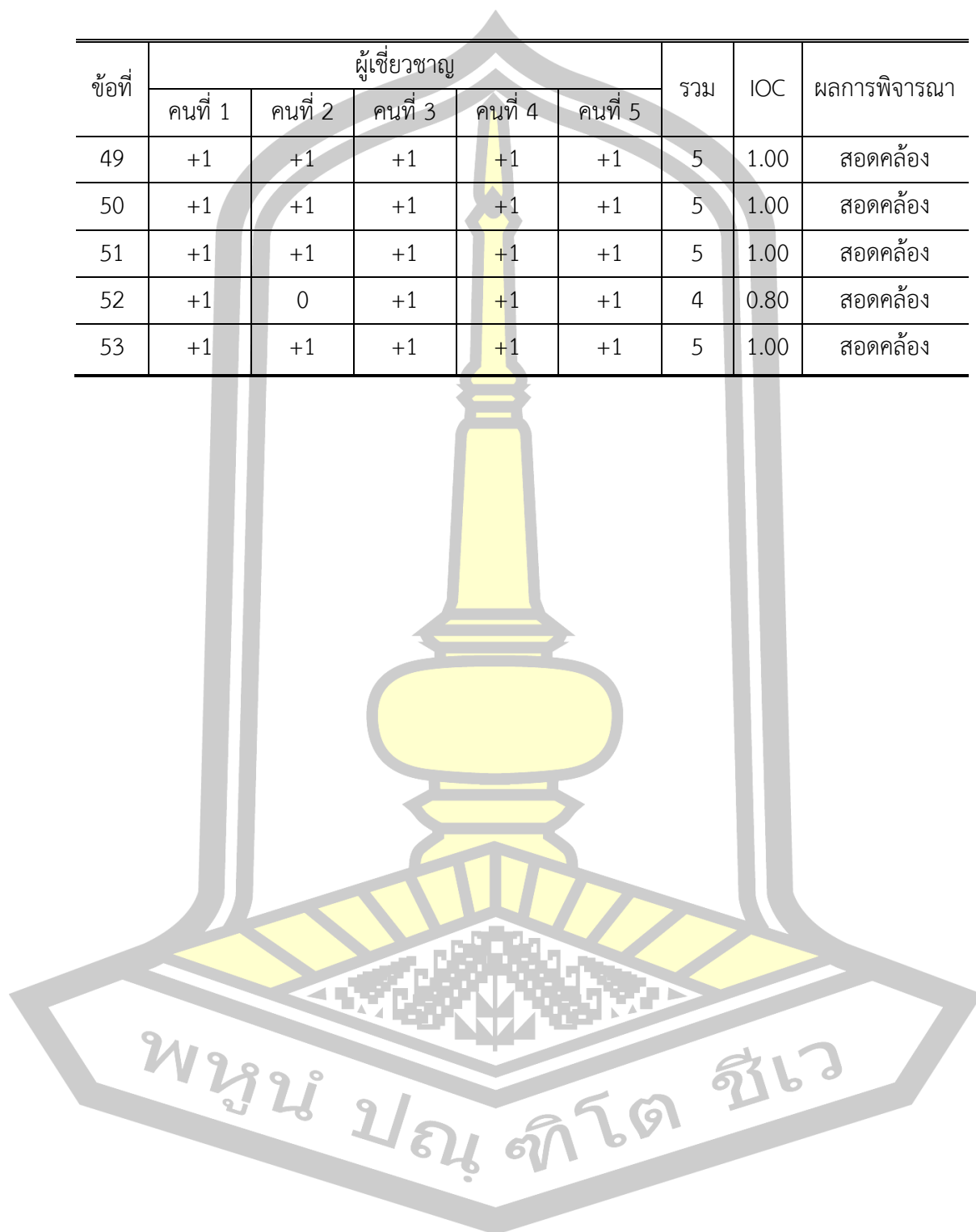
ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
3	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
7	+1	+1	+1	+1	+1	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	0	+1	+1	+1	4	0.80	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

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
25	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
41	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
47	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 30 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
52	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	สอดคล้อง
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง



ตาราง 31 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	0.49	0.83	28	0.52	0.45
2	0.58	0.80	29	0.48	0.46
3	0.51	0.58	30	0.61	0.50
4	0.26	0.46	31	0.49	0.73
5	0.41	0.48	32	0.31	0.43
6	0.67	0.64	33	0.41	0.21
7	0.65	0.56	34	0.62	0.39
8	0.77	0.69	35	0.44	0.24
9	0.79	0.36	36	0.30	0.63
10	0.85	0.34	37	0.55	0.46
11	0.71	0.72	38	0.28	0.36
12	0.69	0.60	39	0.29	0.48
13	0.85	0.67	40	0.40	0.78
14	0.70	0.60	41	0.52	0.32
15	0.76	0.44	42	0.28	0.37
16	0.69	0.46	43	0.41	0.74
17	0.74	0.64	44	0.35	0.86
18	0.90	0.68	45	0.76	0.49
19	0.40	0.29	46	0.37	0.27
20	0.25	0.28	47	0.45	0.42
21	0.55	0.49	48	0.49	0.48
22	0.37	0.28	49	0.34	0.26
23	0.32	0.46	50	0.26	0.40

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
24	0.36	0.81	51	0.59	0.85
25	0.23	0.78	52	0.46	0.85
26	0.23	0.84	53	0.46	0.60
27	0.64	0.64			

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics

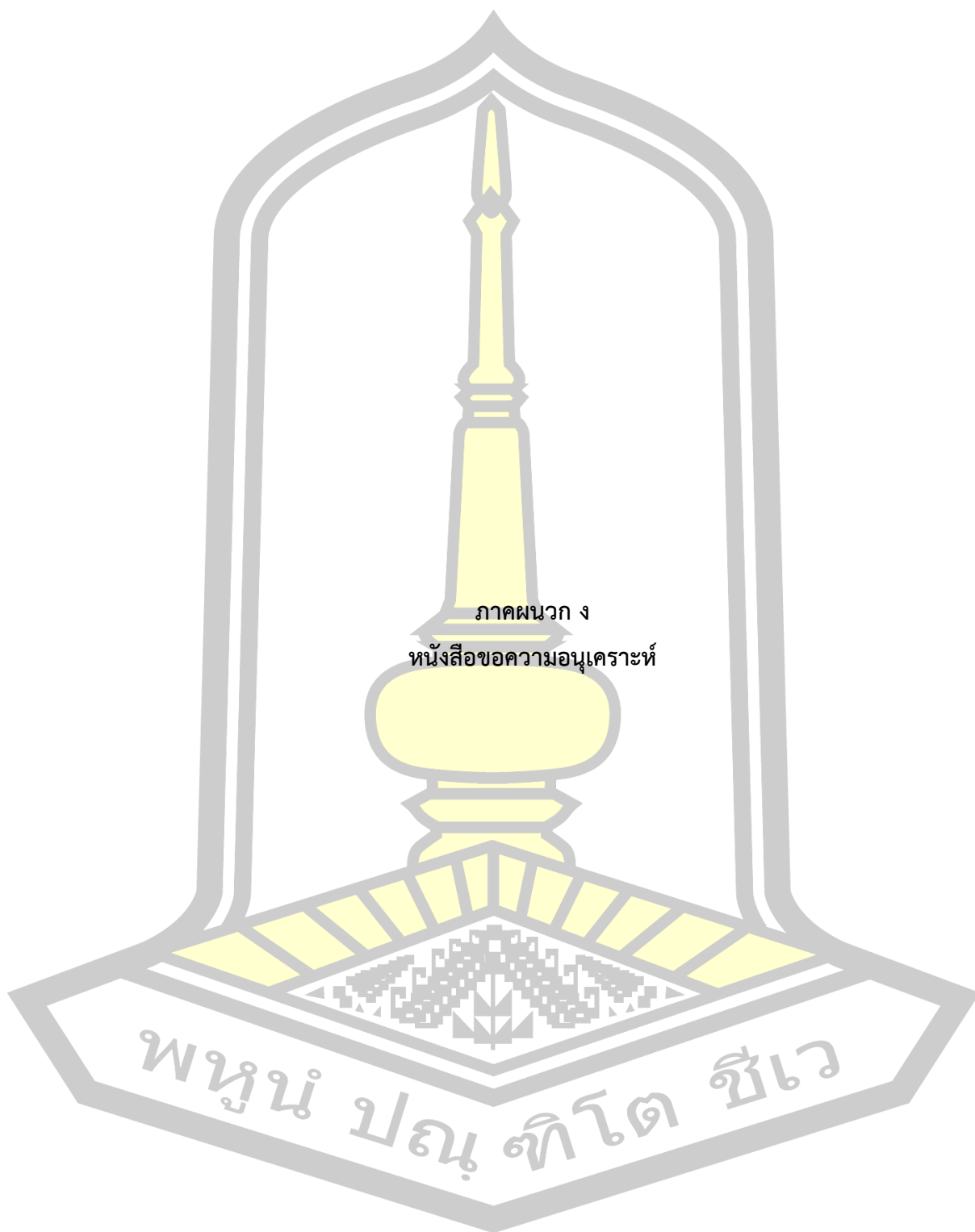
Cronbach's Alpha	N of Items
.959	53

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	53

พหุ ประถมศึกษา



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว3062

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

21 ตุลาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายศักดิ์ จำปาหอม

ด้วย นายเพชร บุญมหาหล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

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 0892790507



ที่ อว 0605.5(2)/ว3518

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอบขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ด้วย นายเพชร บุญมาหล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายเพชร บุญมาหล้า ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892790507



ที่ อว 0605.5(2)/ว3557

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

25 ธันวาคม 2563

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19

ด้วย นายเพชร บุญมาหล้า นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายเพชร บุญมาหล้า เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892790507



ที่ อว 0605.5(2)/ว105

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

13 มกราคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร

ด้วย นายเพชร บุญมหาห้ำ นิลิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ สถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จรงค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892790507



ที่ อว 0605.5(2)/ว449

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

16 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายปฐมพงษ์ สมอฝาก

ด้วย นายเพชร บุญมหาห้ำ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่าคงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0892790507



ภาคผนวก จ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

พหุมนั ปณุ ทิโต ชีเว



โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

โปรแกรมนี้นำพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะป็นนี้จะเป็นคู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

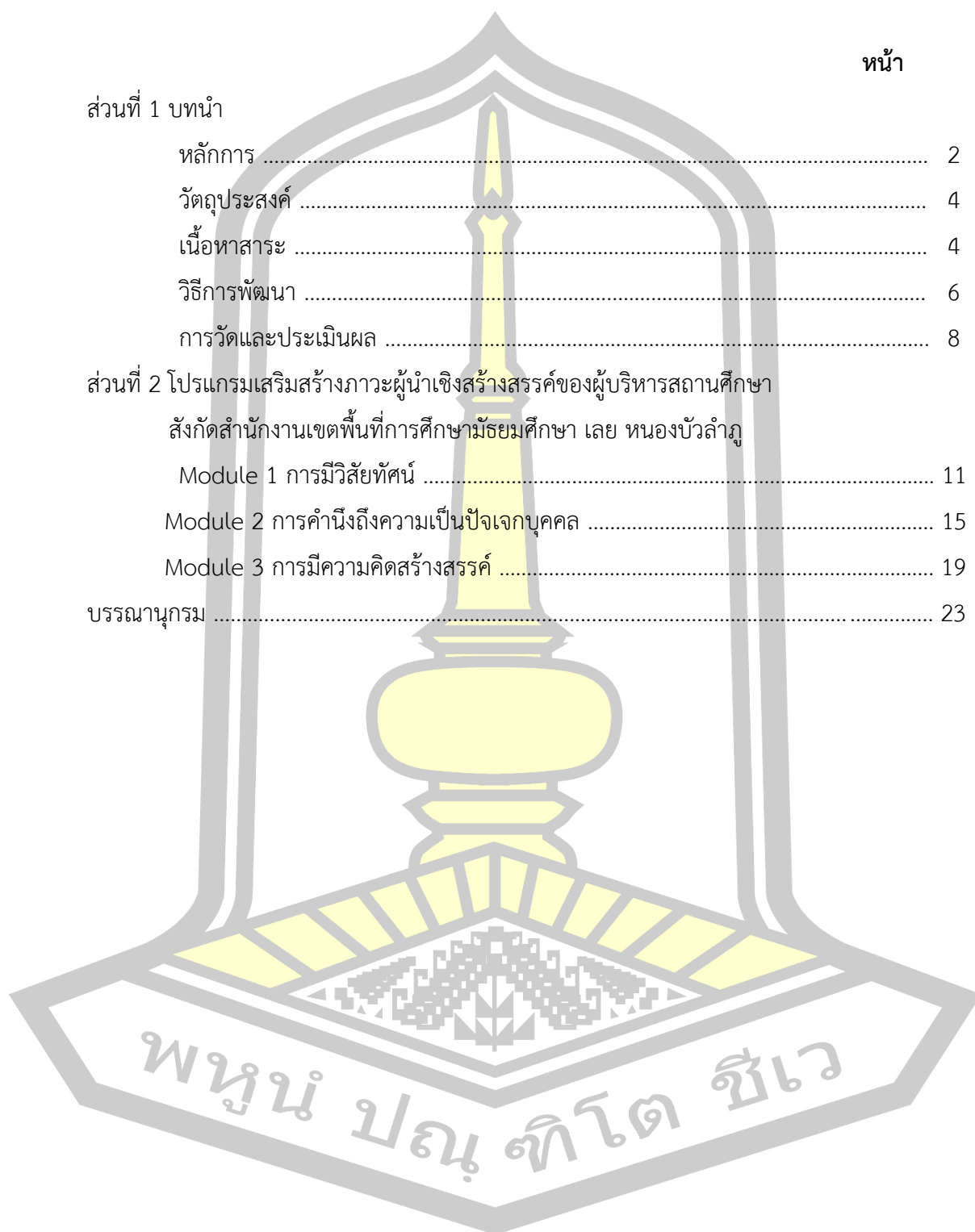
ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภูทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

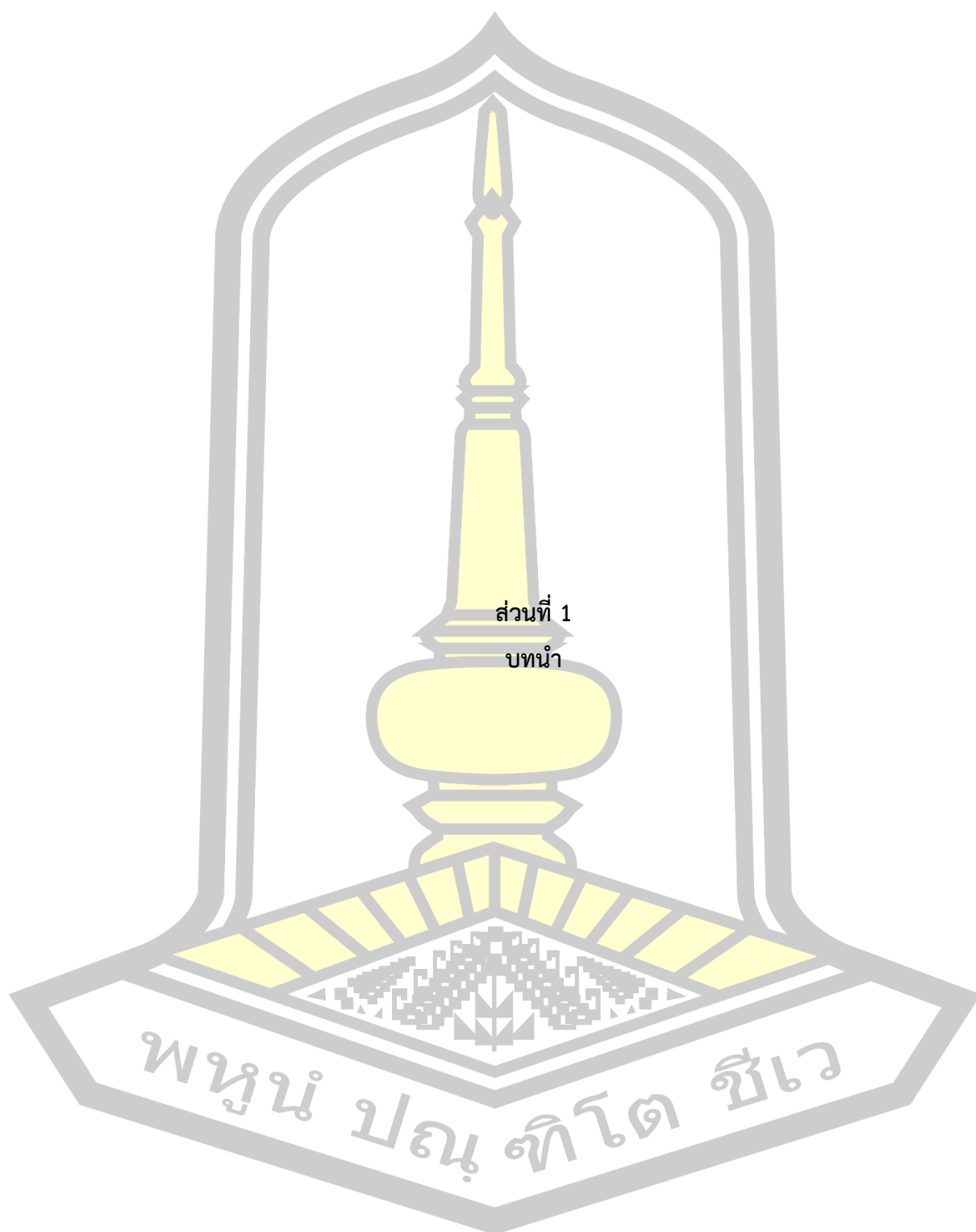
พูน ปรณ ทีโต ชีเว
เพชร บุญมาหล้า

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
หลักการ	2
วัตถุประสงค์	4
เนื้อหาสาระ	4
วิธีการพัฒนา	6
การวัดและประเมินผล	8
ส่วนที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู	
Module 1 การมีวิสัยทัศน์	11
Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	15
Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์	19
บรรณานุกรม	23





ส่วนที่ 1
บทนำ

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

หลักการ

โมเดลเศรษฐกิจ Thailand 4.0 เป็นสิ่งที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศหนึ่งในโลกที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลกยุค The Fourth Industrial Revolution อย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้วางไว้ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ด้วยการสร้างความมั่งคั่งผ่าน 3 กลไกหลัก ดังนี้ 1) กลไกขับเคลื่อน เศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ (Competitive Growth Engines) เพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดยเปลี่ยนจาก “ทำมากได้น้อย” เป็น “ทำน้อยได้มาก” 2) กลไกการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียม (Inclusive Growth Engine) โดยเน้นการปรับเปลี่ยนจากความมั่งคั่งที่กระจุกเป็นความมั่งคั่งที่กระจาย ด้วยหลักคิดที่ว่า “เราจะเดินหน้าไปด้วยกัน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” 3) กลไกการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine) ปรับเปลี่ยนจากการพัฒนาที่ไม่สมดุลสู่ “การพัฒนาที่สมดุล” (กองบริหาร งานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560)

คนถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อน เน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาประเทศ มีเป้าหมายในการพัฒนาคนโดยการจะให้คนเป็นผู้ขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศนั้น จำเป็นจะต้องสร้างพลวัตการเติบโตเพื่อเติมเต็มศักยภาพของคน โดยจะต้องสร้างคนให้มีศักยภาพสามารถหาเลี้ยงชีพได้และรู้จักที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รู้จักเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ให้ความสำคัญกับสังคมและสิ่งแวดล้อม เมื่อคนได้รับการเติมเต็มศักยภาพอย่างเต็มที่ จะเป็นพลังประชาชนที่จะเป็นตัวหลักในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่งคั่ง มั่นคงและยั่งยืนอย่างแท้จริง (สุวิทย์ เชมรินทร์, 2560) ยุค Thailand 4.0 ยังคงต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน เพื่อมาขับเคลื่อนให้กลไกต่าง ๆ ให้ดำเนินต่อไปได้ ประกอบไปด้วยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรมเศรษฐกิจ การเมือง โดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่าง ๆ ไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง ซึ่งการพัฒนา การศึกษาภายใต้กรอบ Thailand 4.0 เริ่มด้วยการฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเปลี่ยน จากครูสอนเป็นพี่เลี้ยง ครูฝึก (Coach) การเรียนแบบบูรณาการ สหวิชาการ เชื่อมโยงความรู้กับ จินตนาการ เปลี่ยนแปลงไปสู่รูปธรรมให้ผู้เรียนมีทักษะที่ต้องการ เช่น การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่ดี (จันทร์ภา เทพอวยพร, 2560)

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพมาสู่องค์กรนั้น ๆ ดังนั้นในการบริหารงานในองค์กรใด ๆ

ทั้งภาครัฐและเอกชน “คน” จึงเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ในการที่จะทำให้องค์กรหรือหน่วยงานดำเนินงานไปด้วยดี มีความมั่นคง เจริญก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะบุคคล ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นผู้รวบรวมพลังทั้งหลาย ดำเนินงานปฏิบัติ ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ นำพาหน่วยงานนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536) สอดรับกับการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือ การเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความเจริญของงามของบุคคล พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน สร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพ เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีทักษะในการบริหารแล้วยังต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความเข้มแข็ง (Intensity) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อนำมาสู่ งานที่ตนเองรับผิดชอบ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551)

ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดเพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลายเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน และมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จึงได้ทุ่มเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์กรบริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริการขับเคลื่อนสถานศึกษา

โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู จัดทำขึ้นเพื่อ นำไปใช้พัฒนาผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ การมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนออกมาใช้ได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความคิดสร้างสรรค์ ให้มีประสิทธิภาพ

เนื้อหาสาระ

เนื้อหาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู แบ่งออกเป็น 3 Module ได้แก่

1. Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (6 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้มีการรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการวางแผนวิสัยทัศน์ มีการกำหนดระยะเวลาของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น และกำหนดหน้าที่แก่บุคลากรอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติวิสัยทัศน์ตามกระบวนการ สร้างแรงบันดาลใจรับฟังความคิดเห็นของทุกส่วนเพื่อสะท้อนผลในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ และมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ส่วนที่เกี่ยวข้องรับรู้ให้เข้าใจ มองเห็นเป้าหมายของวิสัยทัศน์เนื้อหาโดยรวม

1) การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง สร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่เป็นไปได้และชัดเจน กำหนดเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ต่างไปจากเดิม และการมองภาพอนาคตของสถานศึกษาที่เป็นไปได้และชัดเจน

2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง เผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครู บุคลากร ผู้รับบริการ

3) การปฏิบัติวิสัยทัศน์ หมายถึง ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และแสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และชุมชน

4) การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง แบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา มีความคิด ไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในงานที่ทำ และสร้างบรรยากาศการทำงานในลักษณะสนุกสนานไม่เครียดกับงาน

2. Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (5 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ยุติธรรม สร้างขวัญและกำลังใจส่งเสริมความก้าวหน้า และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร มอบหมายงานให้มีความชัดเจนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ และมีการสะท้อนผลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเป็นการมีการวางแผนที่สามารถยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมไม่ยึดติดเกณฑ์จนเกินไป มีการศึกษาบริบทวัฒนธรรมองค์กร แนวคิด ค่านิยม ขององค์กรมาเป็นฐานในการบริหารองค์กรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการ กลยุทธ์ ในการบริหารงานทั้งด้านบริหารงาน บริหารคน บูรณาการวิธีการทำงาน ยอมรับวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ตัดสินใจคล่องแคล่ว เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริใจ และมีความยุติธรรม

2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม หมายถึง ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบในวงจร PDCA มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ส่งเสริม สนับสนุนให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง นิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ และสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง ให้ขวัญกำลังใจบุคลากรในการทำงาน สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

3. Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ (4 ชั่วโมง)

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการส่งเสริมบรรยากาศให้เพื่อนร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ให้ประสบความสำเร็จมีการส่งเสริมให้ครูศึกษา เรียนรู้ จากประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ เชื่อมโยงสู่การการประดิษฐ์คิดค้น นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการขับเคลื่อนองค์กร และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่จะเกิดขึ้นได้อย่าง คล่องแคล่ว มีการตัดสินใจอย่างมีระบบรวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน รวมทั้งการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางแผนปฏิบัติงานผ่านการวางแผน ค้นหาวิธีการที่หลากหลายในการวางแผนงาน มีการจำลองสร้างภาพในใจ การสร้างสรรค์ในการปฏิบัติ งานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมพัฒนากระบวนการคิด คิดแบบก้าวไกล คิดแบบการเงินธนาคาร มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหา มีเหตุผล คิดเพื่อลดความเสี่ยงในการทำงาน มองการแก้ปัญหาเป็นเรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นได้ และมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้ม มีอารมณ์ขัน พุดจาไพเราะ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานเนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

1) มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ หมายถึง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร และมีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าทำ ในการแก้ปัญหา หรือการปฏิบัติงาน

2) มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ หมายถึง มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ และเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ

3) เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ หมายถึง ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่น อยู่เสมอและมีการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หมายถึง มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว และมีความละเอียดรอบคอบในการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ

วิธีการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของประเด็นที่ต้องการพัฒนาและบริบทของการทำงานในแต่ละหน่วยงาน สำหรับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ซึ่งเป็นโมเดลที่ได้รับการพัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger and Michael M.

Lombardo จาก Canter for Creative Leadership (พัชรา วาณิชวสิน, 2560) มีรายละเอียด ดังนี้

1. 70 % การเรียนรู้จากประสบการณ์ (Learn by Experience) ประกอบด้วย 1) การติดตามสังเกตแม่แบบ 2) การรับผิดชอบโครงการพิเศษ 3) การมอบหมายงานที่ท้าทาย 4) การทำงานกับที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ 5) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และ 6) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

2. 20 % การเรียนรู้จากผู้อื่น (Learn by Others) ประกอบด้วย 1) การโค้ชโดยผู้จัดการหรือผู้อื่น 2) การเป็นพี่เลี้ยง 3) การให้คำปรึกษา 4) การให้ข้อมูลป้อนกลับแบบ 360 องศา 5) การเข้าร่วมเครือข่ายภายนอก 6) การประชุมการประชุมเชิงปฏิบัติการ 7) การประชุมสัมมนา และ 8) การศึกษาดูงาน

3. 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร (Learn by Courses) ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้จากบทความ 3) การเรียนรู้จากหนังสือ และ 4) การศึกษาด้วยตนเอง

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาดูเห็นถึงวิธีการ ในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดูมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	1. การศึกษาดูงานตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ดี (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่
 - 1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง
 - 1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบการประเมินใบงานและใบกิจกรรม
 - 1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

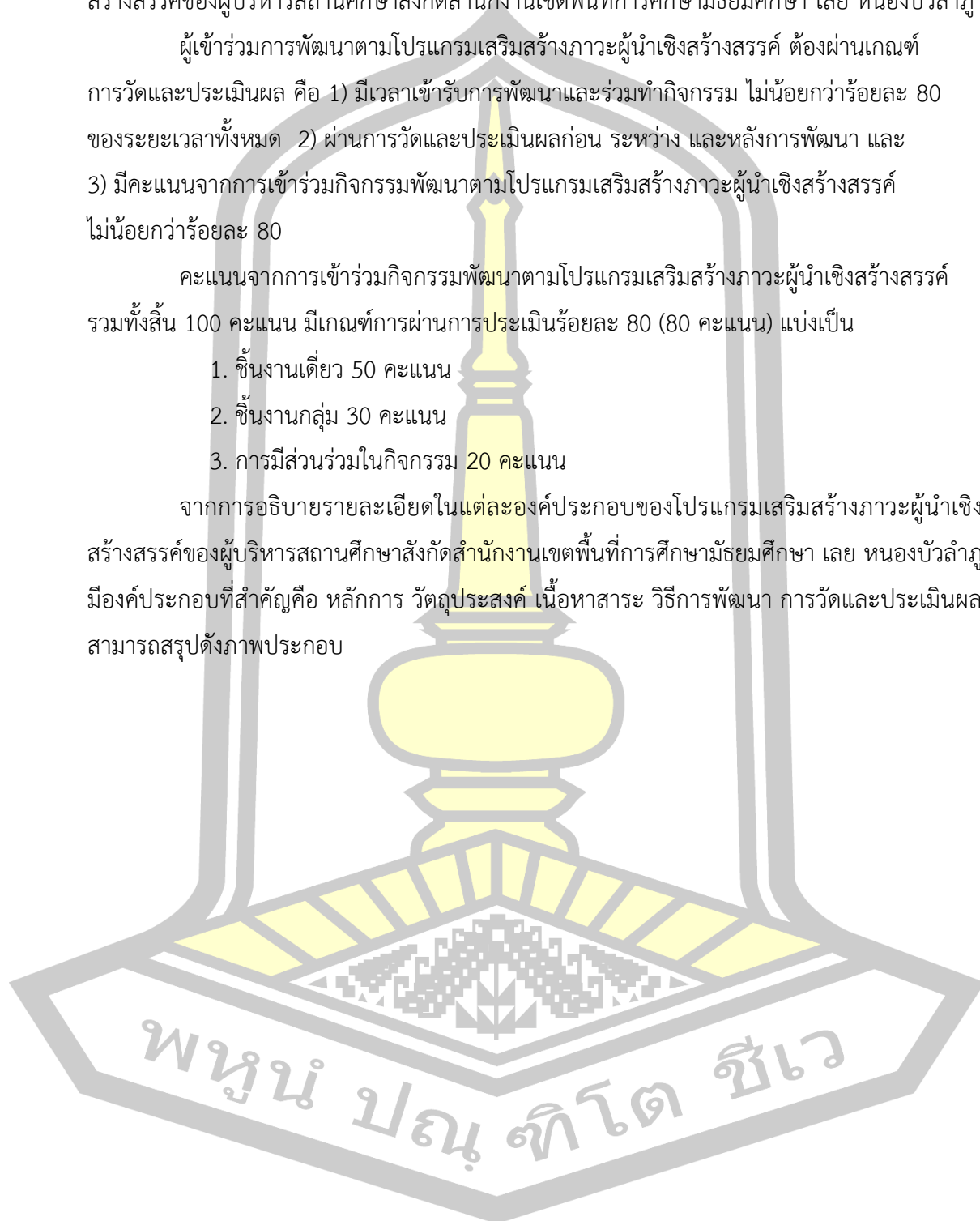
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

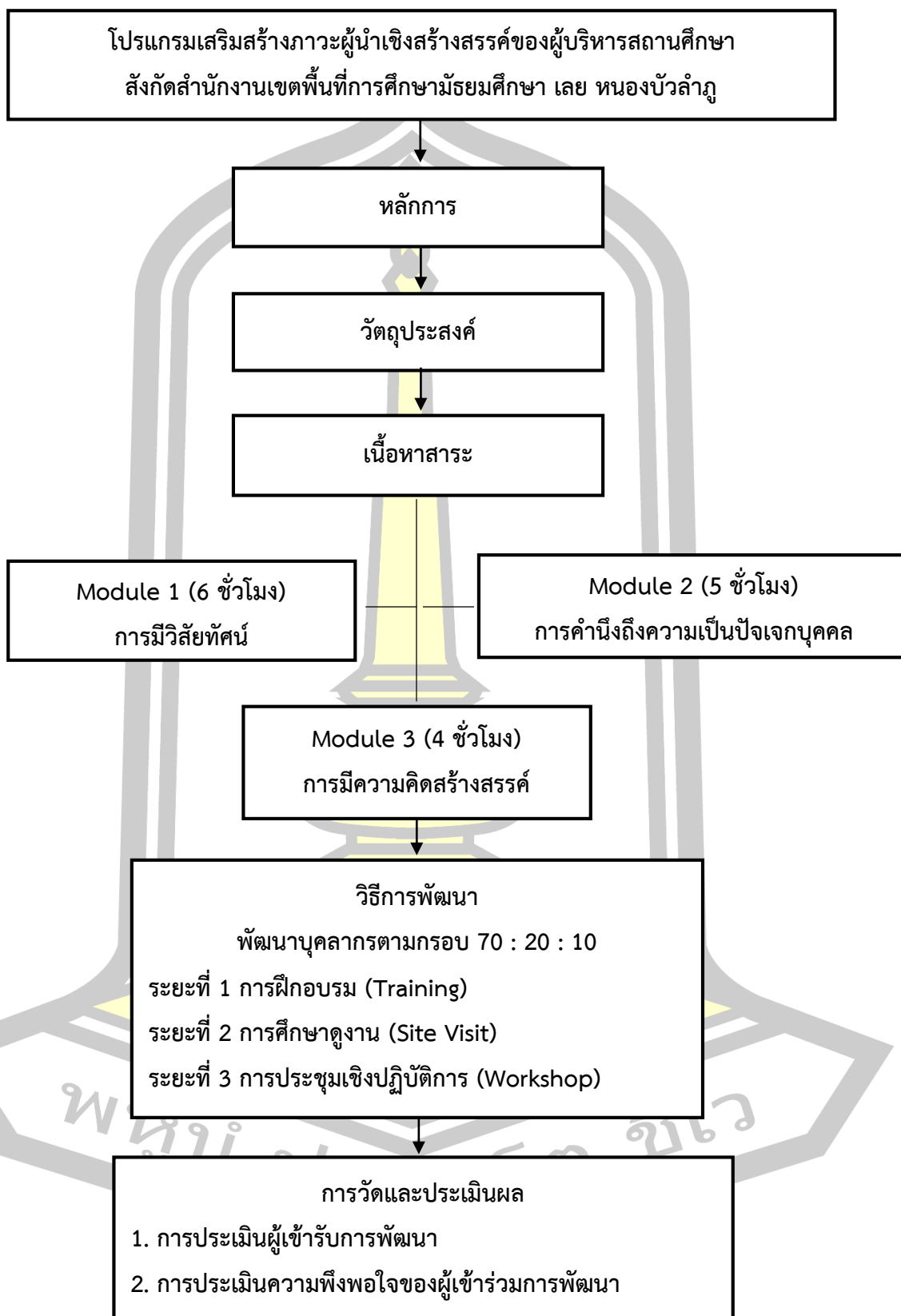
ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80 คะแนน) แบ่งเป็น

1. ชิ้นงานเดี่ยว 50 คะแนน
2. ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน
3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 20 คะแนน

จากการอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล สามารถสรุปดังภาพประกอบ







Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

(6 ชั่วโมง)

1. หลักการ

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ ที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบ ผู้บริหารมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการมีวิสัยทัศน์
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

1) การสร้างวิสัยทัศน์

- 1.1) มีการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่เป็นไปได้และชัดเจน โดยนำภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกมากำหนดวิสัยทัศน์
- 1.2) มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกปัจจุบัน
- 1.3) กำหนดเป้าหมายความสำเร็จอย่างมีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
- 1.4) มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ต่างไปจากเดิม
- 1.5) มีการวางแผน มองภาพอนาคตในสิ่งที่จะเกิดขึ้นของสถานศึกษาที่เป็นไปได้และชัดเจน

2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

เผยแพร่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ครู บุคลากร ผู้รับบริการและชุมชน ได้รับ

3) การปฏิบัติวิสัยทัศน์

3.1) ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

3.2) แสวงหาวิธีการใหม่ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

4.1) แบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

4.2) มีความคิด ไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในงานที่ทำ

4.3) สร้างบรรยากาศการทำงานในลักษณะสนุกสนานไม่เครียดกับงาน

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของของการมีวิสัยทัศน์ในหัวข้อ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของของการมีวิสัยทัศน์ที่ดี การสร้างกลยุทธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร (SWOT Analysis) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาดผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีในอนาคต

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ดี (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

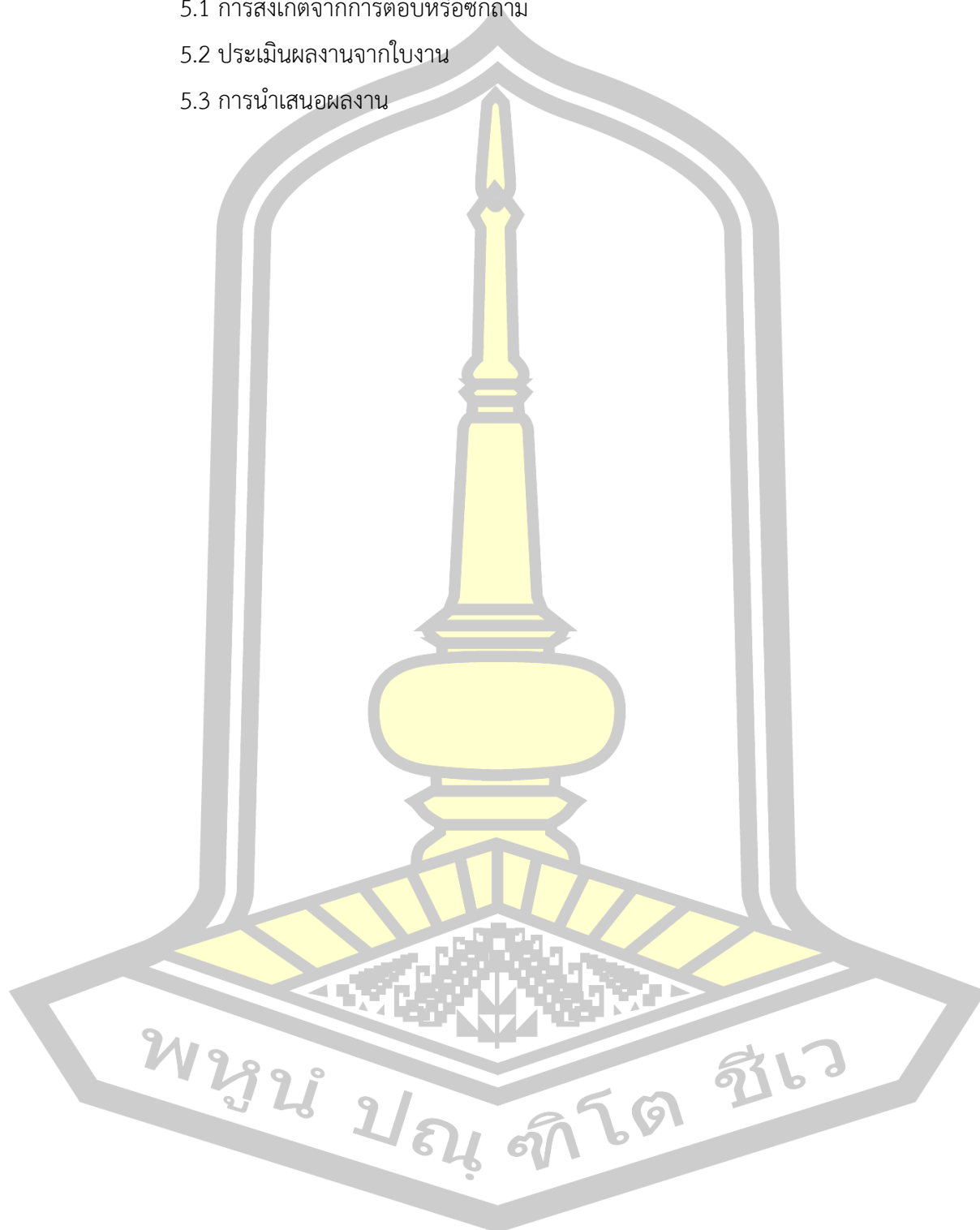
- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
- 5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน
- 5.3 การนำเสนอผลงาน



ใบงานที่ 1

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. วิสัยทัศน์หมายถึงอะไร และท่านมีแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์อย่างไร

2. ท่านมีแนวทางในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ให้ครู บุคลากร ผู้รับบริการ และชุมชนทราบได้อย่างไร

3. ท่านมีวิธีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างไร

4. การเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างบรรยากาศการทำงาน มีความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

พจนานุกรม ศัพท์ โศก สิว

Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

(5 ชั่วโมง)

1. หลักการ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ ระหว่างครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบในวงจร PDCA มีการบริหารจัดการเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

- 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม
- 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม
 - 2.1) ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่องและสะท้อนผลอย่างเป็นระบบในวงจร PDCA
 - 2.2) มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล
- 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
 - 3.1) ส่งเสริม สนับสนุนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
 - 3.2) รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจและตั้งใจจริง

3.3) นิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ

3.4) สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

4.1) ให้ขวัญกำลังใจบุคลากรในการทำงาน

4.2) สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ในหัวข้อ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) รวมถึงประสบการณ์ที่พบเจอในการปฏิบัติงาน

- ชมวีดิทัศน์เกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

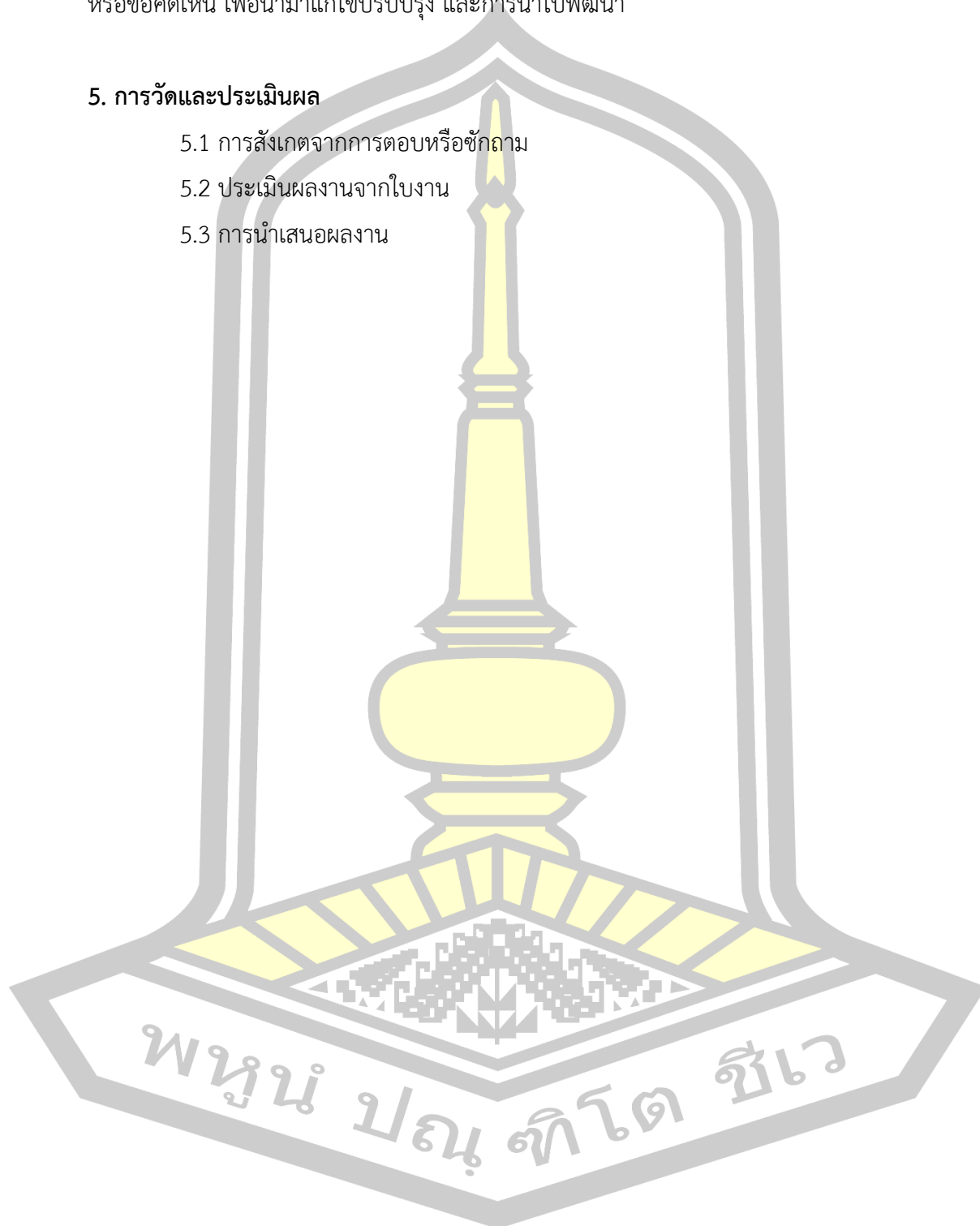
- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
- 5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน
- 5.3 การนำเสนอผลงาน



ใบงานที่ 2

Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลหมายถึงอะไร และท่านมีแนวทางในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการมอบหมายงานที่เหมาะสมในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

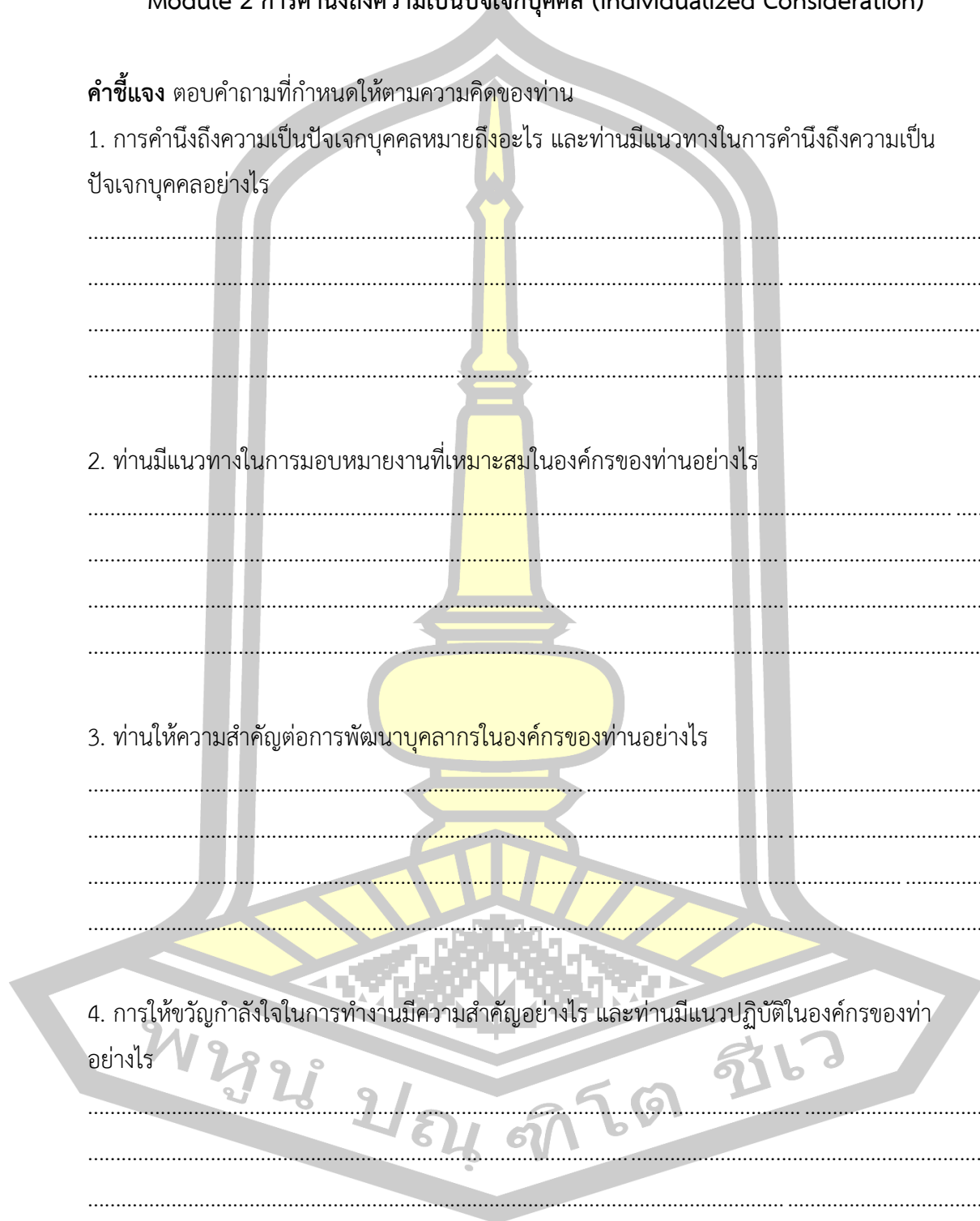
.....

4. การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....



Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

(4 ชั่วโมง)

1. หลักการ

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

3. เนื้อหาสาระ

- 1) มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
 - 1.1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร
 - 1.2) มีความคิดริเริ่ม กล้าคิด กล้าทำ ในการแก้ปัญหา หรือการปฏิบัติงาน
- 2) มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ
 - 2.1) มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม
 - 2.2) มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาตามความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ
 - 2.3) เฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ
- 3) เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ
 - 3.1) ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

3.2) มีการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

4.1) มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว

4.2) มีความละเอียดรอบคอบในการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ

4. วิธีการพัฒนา

4.1 การฝึกอบรม (Training)

- การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของของการมีความคิด
สร้างสรรค์ ในหัวข้อ 1) มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) มีความสามารถในการ
ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 3) เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และ 4) การสร้าง
บรรยากาศที่ดีในการทำงาน

- แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้ารับการพัฒนา เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ
ของการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) รวมถึงประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่พบเจอ

- แบ่งผู้เข้ารับการพัฒนาออกเป็นกลุ่มๆ ละ 6-7 คน และให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวาด
ผังมโนความคิด (Mind Map) เกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีในอนาคต

- ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ทำใบงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

4.2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)

- ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best Practice) หรือ
โรงเรียนต้นแบบ

4.3 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

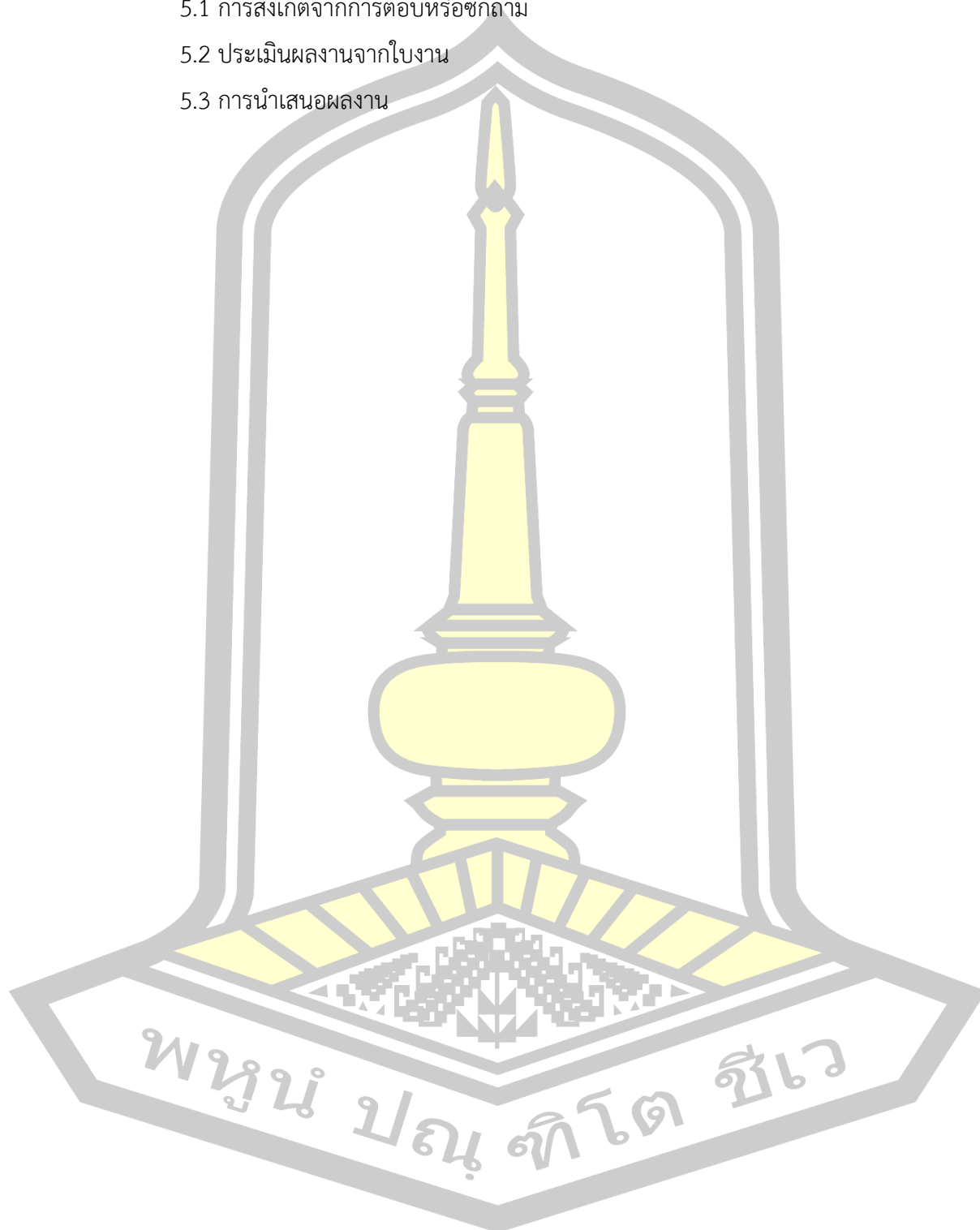
- ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการ
แลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของ
ตนเอง

- อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและ
ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา
ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

- กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
หรือข้อคิดเห็น เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุง และการนำไปพัฒนา

5. การวัดและประเมินผล

- 5.1 การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
- 5.2 ประเมินผลงานจากใบงาน
- 5.3 การนำเสนอผลงาน



ใบงานที่ 3

Module 3 การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

คำชี้แจง ตอบคำถามที่กำหนดให้ตามความคิดของท่าน

1. การมีความคิดสร้างสรรค์ตามความคิดของท่าน หมายถึงอะไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระอย่างไร

.....

.....

.....

.....

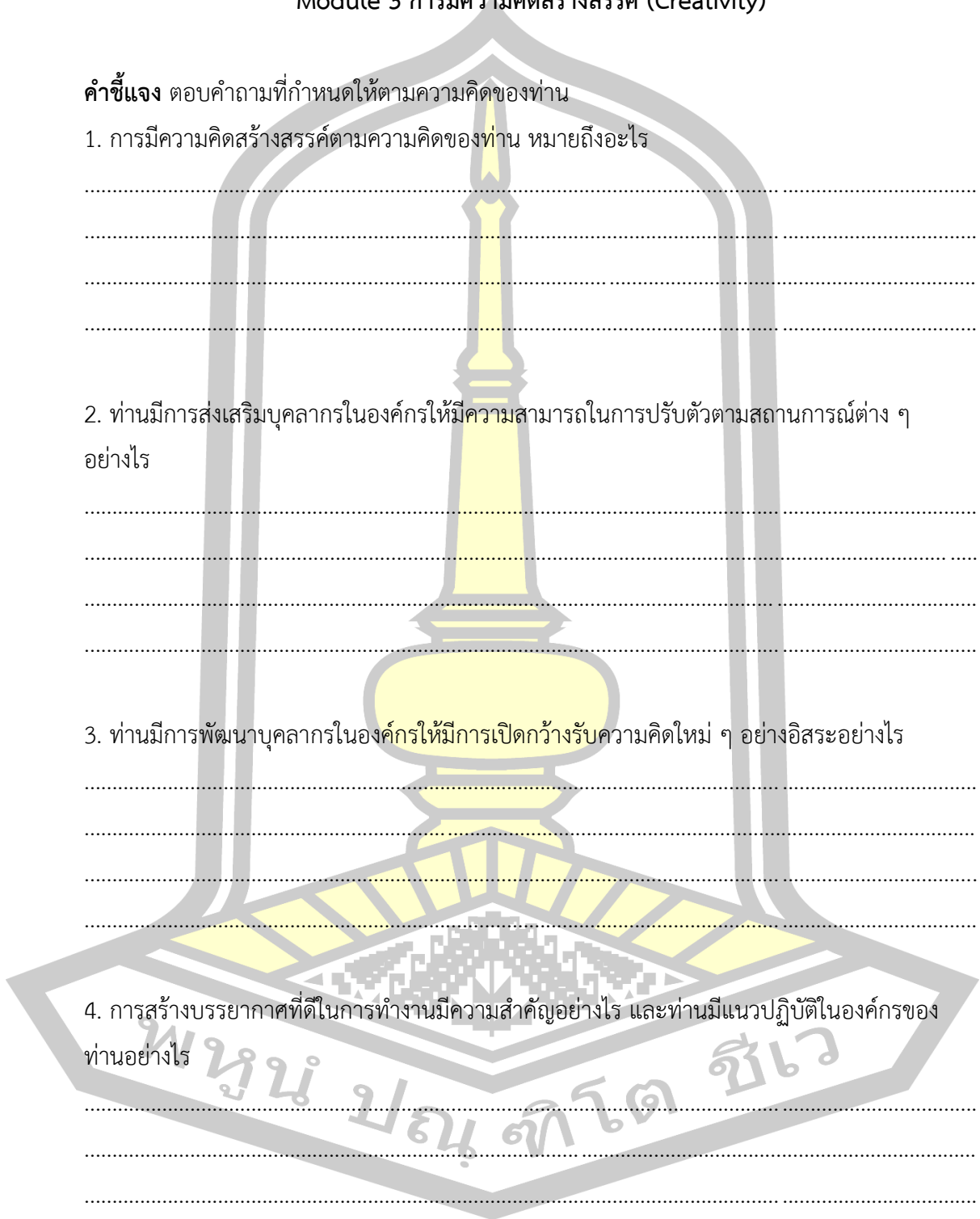
4. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีความสำคัญอย่างไร และท่านมีแนวปฏิบัติในองค์กรของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....



บรรณานุกรม

- _____. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2562
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2559.
- ปริญญา มีสุข. ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- พัชรา วาณิชชวลิต. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2557.
- สุคนธ์ สีนธพานนท์. พัฒนาทักษะการคิด พิชิตการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). การบริหารการศึกษาเพื่อร่วมสร้างประเทศไทย 4.0. ปาฐกถาศาสตราจарย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน ครั้งที่ 8 ประจำปี 2560 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Robert N. Lussier and Christopher F. Achua. **Effective Leadership**. 3rd ed. International Student, Mason, Ohio : Thomson/South-Western, 2006.

พูน ปณ ทิโต ชีเว



คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู

Guidebook The Development of the Programs to Enhance a Creative Leadership
of School Administrators in the Secondary Educational Service Area Office

Loei Nong Bua Lamphu

จัดทำโดย

นายเพชร บุญมหาห้ำ

นิสิตระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คู่มือการใช้โปรแกรมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู นี้ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

โปรแกรมนี้ พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นคู่มือสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย หลักการของโปรแกรม วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาของโปรแกรม วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 คือ การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู และได้อธิบายรายละเอียดของโปรแกรมในแต่ละขั้นตอนไว้อย่างชัดเจน ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า โปรแกรมนี้จะเป็นที่คู่มือสำหรับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู และสถานศึกษาในบริบทใกล้เคียงได้เป็นอย่างดี

ผู้จัดทำขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภูทุกท่าน ขอบพระคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการที่ผู้จัดทำได้ใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการพัฒนาโปรแกรม คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามทุกท่านที่คอยถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้จัดทำ ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อชี้แนะในการพัฒนาโปรแกรม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อเสนอแนะ และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม ตลอดจนทั้งผู้มีพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้เอ่ยนาม ซึ่งทุกท่านเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้การพัฒนาโปรแกรมนี้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

พูน บัญญัติ ชิว

เพชร บุญมาหล้า

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สารบัญ

	หน้า
คำแนะนำการใช้โปรแกรม	1
การดำเนินการพัฒนา	1
กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา	2
ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา	3
สื่อและแหล่งการเรียนรู้	3
การวัดและประเมินผล	3
ตารางการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู	4



**การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู**

คำแนะนำการใช้โปรแกรม

การดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีความคิดสร้างสรรค์
2. ศึกษาเอกสารประกอบการพัฒนาอย่างละเอียด
3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา
4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้รอบคอบ
5. ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้
6. ประเมินผลการพัฒนา และสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับ

การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู มีขั้นตอนการดำเนินการพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการก่อนการพัฒนา

เมื่อศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู เรียบร้อยแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. เรียนเชิญผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ ซึ่งควรเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถเข้าร่วมโครงการได้จนจบโปรแกรม
2. ส่งหนังสือราชการถึงโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อเรียนเชิญผู้บริหารที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ
3. ประสานวิทยากร เพื่อร่วมวางแผนการพัฒนาและกำหนดวัน เวลา สถานที่ สำหรับการพัฒนา
4. จัดเตรียมเอกสารประกอบการพัฒนาให้เรียบร้อย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการพัฒนา

การดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย์ หนองบัวลำภู มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)
2. ประเมินผลก่อนการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 30 (30 นาที)
3. ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้เนื้อหาจาก Module 1-3 (15 ชั่วโมง)

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการหลังการพัฒนา

การดำเนินการหลังการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย์ หนองบัวลำภู มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. สรุปทบทวน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และถาม-ตอบ ข้อสงสัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (1 ชั่วโมง)
2. ประเมินผลหลังการพัฒนา โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 30 (30 นาที)
3. ประเมินความพึงพอใจหลังจบกิจกรรมการพัฒนา พิธีปิด และมอบเกียรติบัตรแก่วิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา (30 นาที)

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย์ หนองบัวลำภู มีวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยอาศัยแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

พญ. ปณ. ทิ. โตะ ชิว

วิธีการการพัฒนา	กิจกรรมการพัฒนา
ระยะที่ 1 การฝึกอบรม (Training)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม การสร้างชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) 2. กิจกรรมการบรรยาย ความรู้และอธิบายถึงความเป็นมาของการพัฒนา 3. กิจกรรมการสาธิต เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรับการพัฒนาได้เห็นถึงวิธีการในการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม หรือรวมกลุ่มเพื่อระดมความคิดและการฝึกปฏิบัติ
ระยะที่ 2 การศึกษาดูงาน (Site Visit)	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษากรณีตัวอย่าง การศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่ดี (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาเอกสาร หรือรูปแบบของงานที่เกี่ยวข้อง 3. การสอนงาน หรือการรับคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์
ระยะที่ 3 การประชุมเชิง ปฏิบัติการ (Workshop)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กิจกรรมการจัดประชุม 2. กิจกรรมการระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ของตนเอง 3. กิจกรรมการอภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้น้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา

ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

ใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 18 ชั่วโมง (3 วัน)

สื่อและแหล่งการเรียนรู้

1. เอกสารประกอบ Module 1, Module 2, และ Module 3
2. ใบงาน แบบทดสอบ และแบบประเมิน
3. เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

การวัดและประเมินผล

การวัดและประเมินผลตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่

1.1 การประเมินก่อนการพัฒนา ได้แก่ การประเมินตนเอง

1.2 การประเมินระหว่างการพัฒนา ได้แก่ การสังเกตพฤติกรรม การทดสอบ

การประเมินใบงานและใบกิจกรรม

1.3 การประเมินหลังการพัฒนา ได้แก่ ประเมินการรายงานผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และการประเมินจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2. ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

ผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องผ่านเกณฑ์การวัดและประเมินผล คือ 1) มีเวลาเข้ารับการพัฒนาและร่วมทำกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของระยะเวลาทั้งหมด 2) ผ่านการวัดและประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และ 3) มีคะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

คะแนนจากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งสิ้น 100 คะแนน มีเกณฑ์การผ่านการประเมินร้อยละ 80 (80คะแนน) แบ่งเป็น

1. ชิ้นงานเดี่ยว 45 คะแนน

2. ชิ้นงานกลุ่ม 30 คะแนน

3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม 25 คะแนน

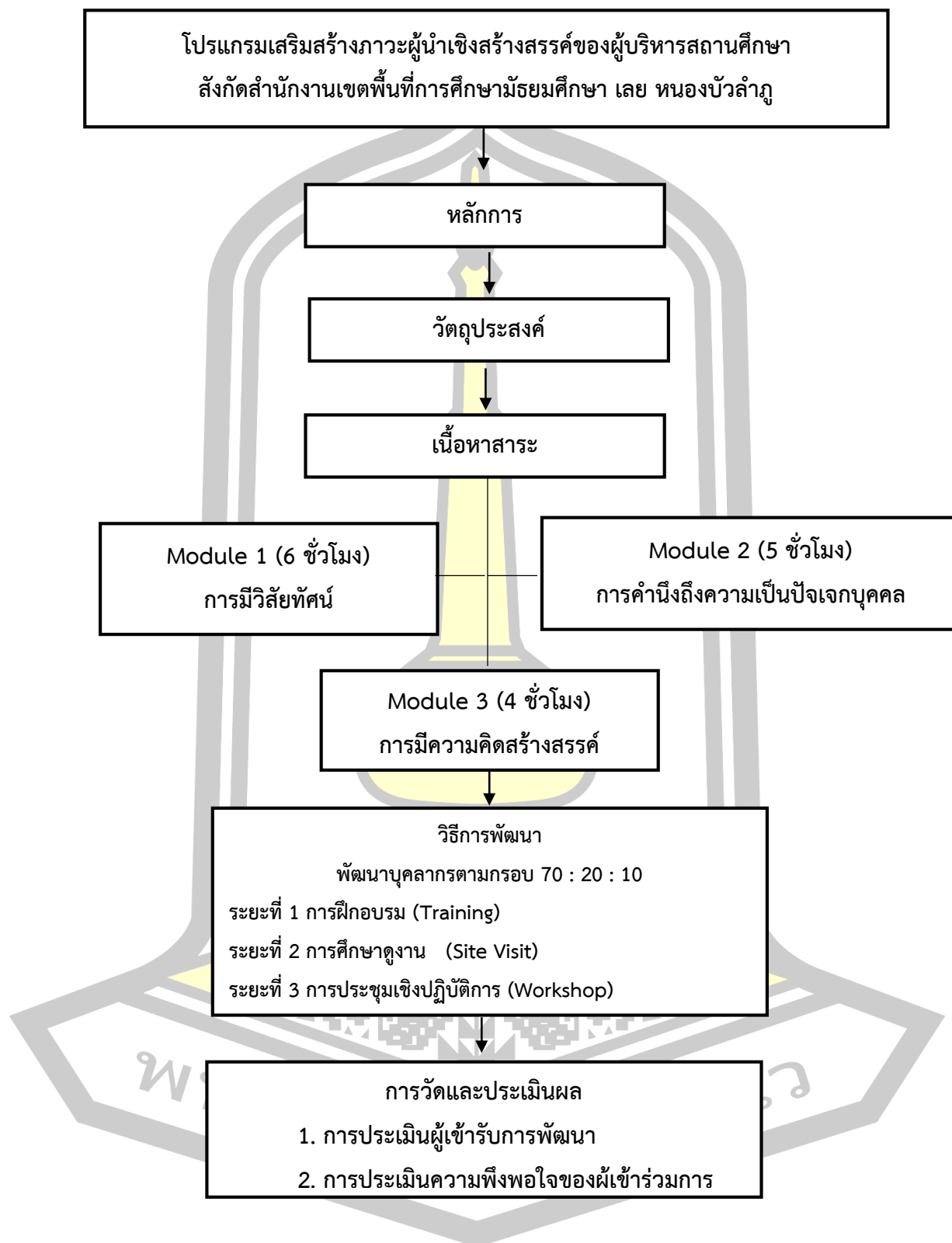
รายละเอียดการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู แสดงดังตาราง

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตารางการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เลย หนองบัวลำภู

วันที่	ช่วงเวลา	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
1	เช้า	ลงทะเบียน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและความสำคัญ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา บทบาทหน้าที่ของวิทยากรและผู้เข้ารับการพัฒนา		30 นาที
		ประเมินผลก่อนการพัฒนา	- ทดสอบ	30 นาที
	บ่าย	Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 1.1 การสร้างวิสัยทัศน์ 1.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
		Module 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 1.3 การปฏิบัติวิสัยทัศน์ 1.4 การเป็นแบบอย่างที่ดี	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
2	เช้า	Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) 2.1 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2.2 การมอบหมายงานที่เหมาะสม	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง

วันที่	ช่วงเวลา	กิจกรรม/เนื้อหา	รูปแบบกิจกรรม	ระยะเวลา
	บ่าย	Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) 2.3 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 2.4 การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน สรุปกิจกรรมประจำวัน	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	2 ชั่วโมง
	เช้า	Module 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 4.1 มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 4.2 มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 4.3 เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	3 ชั่วโมง
3	บ่าย	Module 4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 4.4 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	- การฝึกอบรม (Training) - การศึกษาดูงาน (Site Visit) - การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)	1 ชั่วโมง
		สรุปทเรียน อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น		1 ชั่วโมง
		ประเมินผลหลังการพัฒนา		30 นาที
		ประเมินความพึงพอใจที่มีต่อกิจกรรมการพัฒนา/พิธีปิด		30 นาที



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายเพชร บุญมาหล้า
วันเกิด	วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2534
สถานที่เกิด	อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 38 หมู่ที่ 4 ตำบลปอแดง อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40180
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนศรีบุญเรืองวิทยาคาร ตำบลเมืองใหม่ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู รหัสไปรษณีย์ 39180
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 ระดับประถมศึกษา โรงเรียนบ้านหนองไฮหนองแวง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2549 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเวียงใหญ่วิทยาคม จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2552 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเมืองพลพิทยาคม จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2559 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทัโต ชีเว