



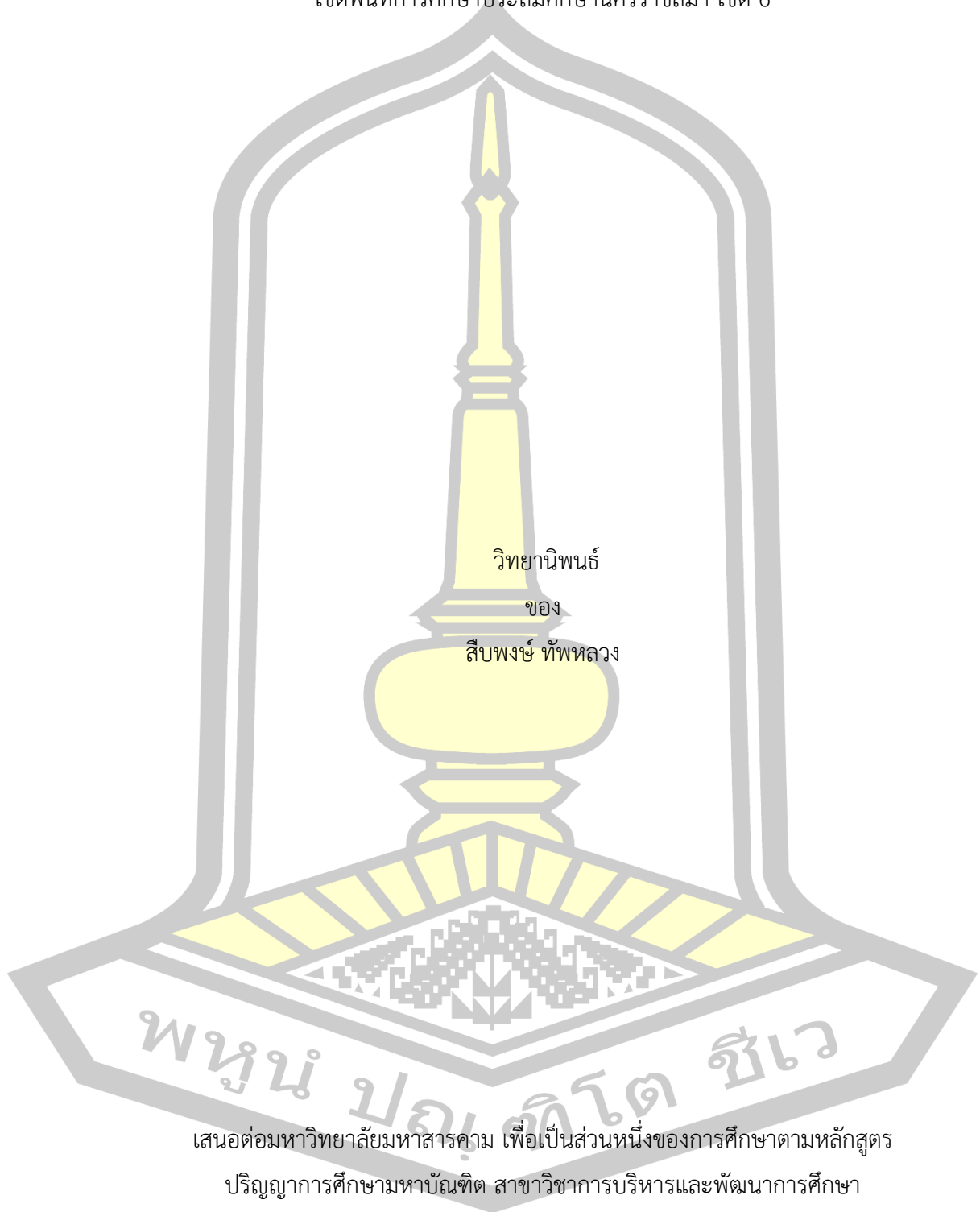
การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

วิทยานิพนธ์
ของ
สิบพงษ์ ทัพหลวง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6



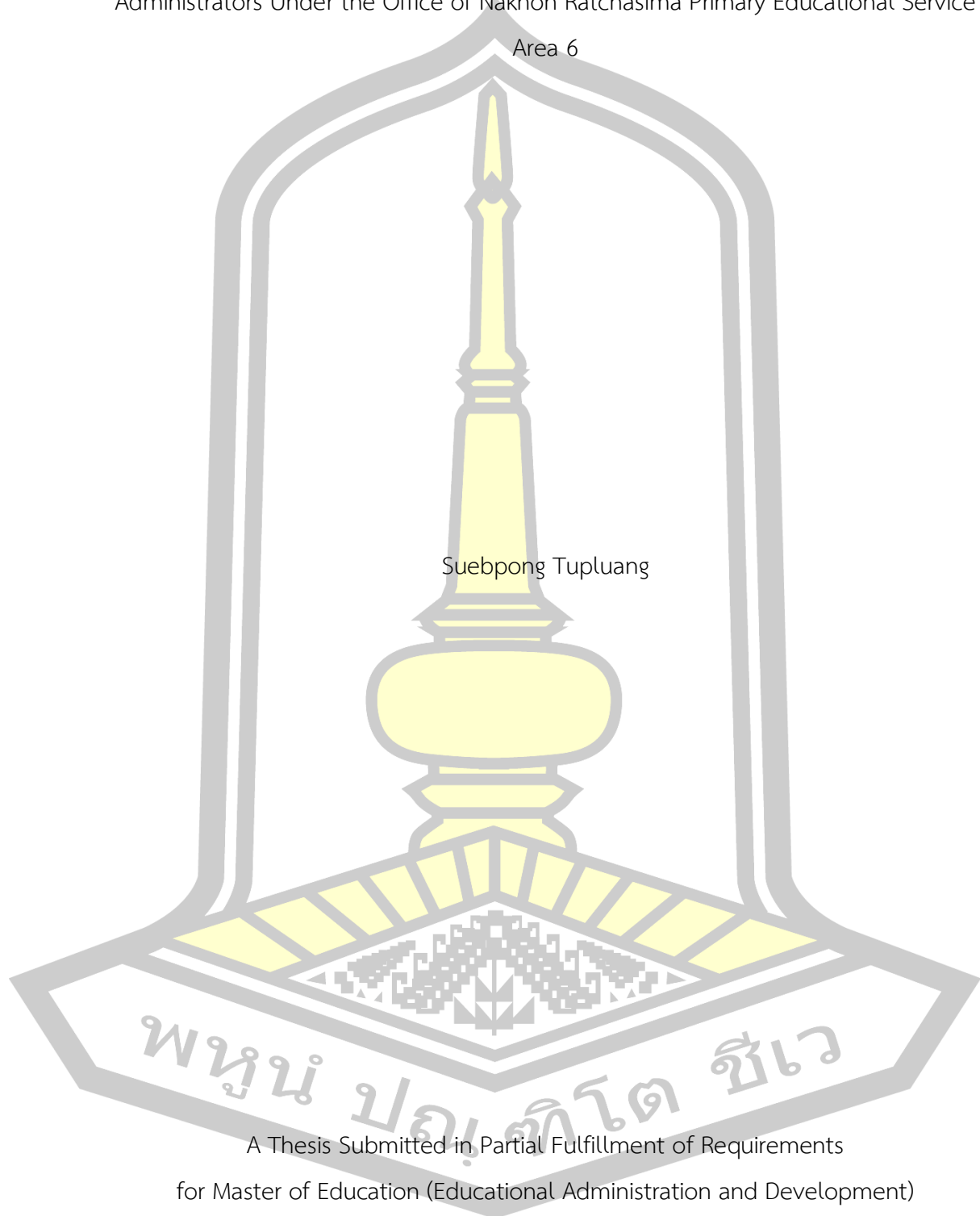
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

พฤษภาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Development of Creative Leadership Enhancement Program for School
Administrators Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service

Area 6



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

May 2021

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายสืบพงษ์ ทัพหลวง
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. บุญชม ศรีสะอาด)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธัชชัย จิตรนันท์)

.....กรรมการ

(ดร. สุรเชต น้อยฤทธิ์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงค์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ของมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

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

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6		
ผู้วิจัย	สีบพงษ์ ทัพหลวง		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธัชชัย จิตรนนท์		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 1,910 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 227 คน 2) เพื่อการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีส่วนประกอบของแนวทาง ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) เนื้อหา 6) เทคนิคและเครื่องมือ และ 7) การประเมินผล วิธีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน Model การพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 Model ได้แก่ Model 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Model 2 ด้านค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Model 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว Model 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ Model 5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : 1. การพัฒนาโปรแกรม, การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์



TITLE	Development of Creative Leadership Enhancement Program for School Administrators Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6		
AUTHOR	Suebpong Tupluang		
ADVISORS	Assistant Professor Thatchai Chittranun , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2021

ABSTRACT

The objectives of the research were; 1) to study the current condition Desirable Conditions of Building Creative Leadership of Educational Institution Administrators Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6. The research instruments were current condition questionnaires. Desirable Conditions of Building Creative Leadership. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation, Percentage value. The research population was school administrators and teachers. Under the jurisdiction of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6, there were 1,910 people. The samples used in the research were school administrators and teachers. Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6, total 227 people. 2) For the development of creative leadership enhancement programs for school administrators. Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6. The research instruments were structured interviews. Evaluation of Creative Leadership Enhancement Programs for School Administrators Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6. The tools used in the research were program feasibility assessment form. The population of this research consisted of five experts. The statistics used for data analysis were mean, standard

deviation.

The results were as follows

1. Study of current condition Desirable Conditions of Building Creative Leadership of Educational Institution Administrators Under the Office of Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6, the current state of problem-based learning management found that overall was at a moderate level. And the desirable condition, the necessity for enhancing creative leadership was found overall at the highest level.

2. Development of Creative Leadership Enhancement Program for School Administrators Under the supervision of Nakhon Ratchasima Primary Education Service Area Office 6, there are components of guidelines which are 1) Principle and rationale, 2) Objectives, 3) Target group, 4) Form and method of development, 5) Content, 6) Techniques and tools, and 7) Evaluation. Methods for developing creative leadership development include 1) workshop 2) training 3) study visit. The Creative Leadership Development Model consists of 5 models: Model 1, vision, Model 2, consider individuality, Model 3, flexibility and adaptation, Model 4, Creativity, Model 5. Team work. Evaluation results for the creative leadership enhancement program of school administrators Under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 6, it was found that the overall suitability was at the highest level.

Keyword : Program Development, Building Creative Leadership

พหุ ประถมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.บุญชม ศรีสะอาด ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุรเชต น้อยฤทธิ์ กรรมการ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ นายไพบุลย์ ยศพล นายประจักษ์ อาพัฒน์นอก นางนันทินานันท์ ธนทโรจนกุล นางสาวสวณีย์ สุรรักษ์ดีสัย และนางสาวเพ็ญพร ทิพย์อินทัย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณ นายบุญธรรม ยมนันต์ นายประภาส ไก่แก้ว นายเจษฎา พิมพ์ชาริยะ นายทรงศิลป์ อามาตย์เสนา และนางชนิษฐา ปลั่งกลาง ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนบ้านหนองนาโคกไผ่ล้อมสามัคคี และผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนบ้านหนองโคบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ทุกท่านที่กรุณาเป็นสถานที่ในการศึกษาและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโปรแกรม และกรุณาให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม ขอขอบพระคุณกำลังใจจากครอบครัว พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ทุกคนที่ได้ให้ความช่วยเหลือห่วงใยและเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นพยายามจนการวิจัยสำเร็จลุล่วง ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน และขอมอบเป็นกำลังใจสำหรับผู้บริหารและครูที่มีความตั้งใจในการทำงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สืบพงษ์ ทัพหลวง

พูน ปณ ทิโต ชีเว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฉ
บัญชีตาราง.....	ฐ
บัญชีภาพประกอบ.....	ฑ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การบริหารการศึกษา.....	10
1. ความหมายของการบริหาร.....	10
2. ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	10
3. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา.....	11
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	13
5. หลักการบริหารการศึกษา.....	17
6. กระบวนการบริหารการศึกษา.....	22

ภาวะผู้นำ.....	23
1. ความหมายผู้นำ.....	23
2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	24
3. ลักษณะของผู้นำ.....	26
4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	28
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	32
1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	32
2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	33
3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	35
การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	46
1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร.....	47
2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร.....	47
3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร.....	48
4. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	49
การพัฒนาโปรแกรม.....	52
1. ความหมายของโปรแกรม.....	52
2. องค์ประกอบของโปรแกรม.....	53
3. ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม.....	55
4. การประเมินโปรแกรม.....	57
บริบทการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.....	59
1. สภาพทั่วไป.....	59
2. อำนาจหน้าที่ ภารกิจการงาน.....	59
3. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา.....	61

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษา	62
5. การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
1. งานวิจัยในประเทศ	69
2. งานวิจัยต่างประเทศ	74
กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย	77
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	79
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6	81
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้	86
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	93
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	129
ความมุ่งหมายของการวิจัย	129
สรุปผล	129
อภิปรายผล	130
ข้อเสนอแนะ	133
บรรณานุกรม	135
ภาคผนวก	143
ภาคผนวก ก รายชื่อทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ	144

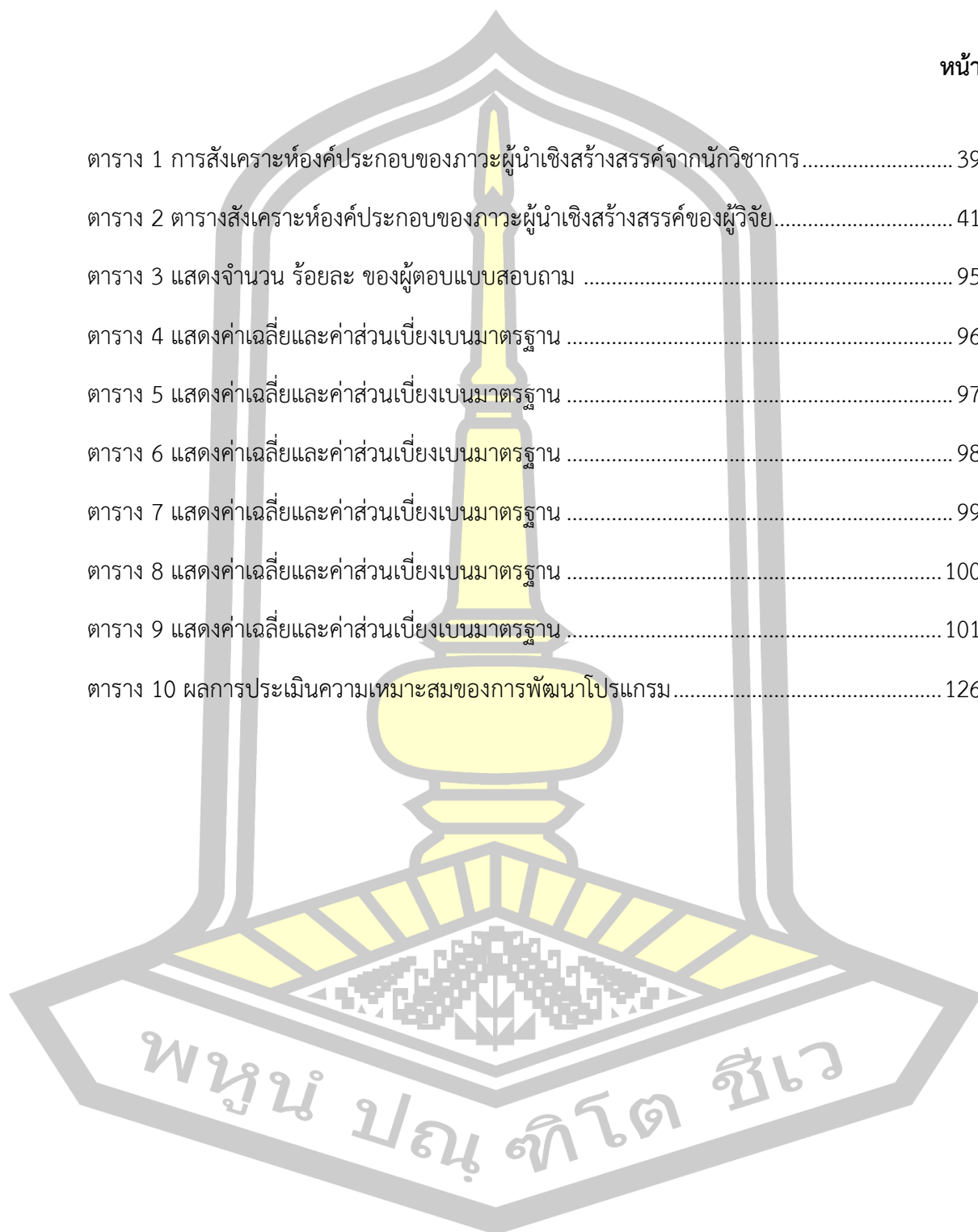
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	147
ภาคผนวก ค ค่าสถิติคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	159
ภาคผนวก ง ภาพประกอบการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) 161	
ภาคผนวก จ โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6	163
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์	191
ประวัติผู้เขียน	198



บัญชีตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการ.....	39
ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์ห้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้วิจัย.....	41
ตาราง 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	95
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	96
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	97
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	98
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	99
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	100
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	101
ตาราง 10 ผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรม.....	126



บัญชีภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	78
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง	80
ภาพประกอบ 3 ร่างส่วนประกอบโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	109
ภาพประกอบ 4 ส่วนประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	167



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

จากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวตลอดเวลา อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรมและปัจจัยภายนอกต่างๆ ส่งผลกระทบต่อองค์การการจัดการศึกษาทั้งด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Advance of Technology) การลงทุนทางด้านการศึกษา (Cost of Education) การแข่งขัน (Global Competition) และความคาดหวังของสังคม (Social Expectation) ทำให้องค์การทางการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนเกิดการปฏิรูปการศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน สำหรับประเด็นหลักในการปฏิรูปการศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงโฉมใหม่ของระบบการบริหารงานองค์การเพื่อให้องค์การมีความคล่องตัวมีความสามารถในการปรับตัวมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการด้านการศึกษาใหม่ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและกำลังเป็นที่สนใจในวงการการศึกษาในระดับสากล การบริหารการศึกษาเป็นการบริหารโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือการเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความเจริญงอกงามของบุคคล พัฒนาคูณภาพการศึกษาของผู้เรียนสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีทักษะในการบริหารแล้วยังต้องเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (Vision) มีความเข้มแข็ง (Intensity) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อนำมาสู่งานที่ตนเองรับผิดชอบ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551 : 15)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมตั้งแต่รากฐานชีวิตและต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถ

พัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทิศทางใหม่ในยุคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เน้นการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเน้นการพัฒนาคุณภาพคนและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ระดับสากล กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน 4 ประเด็น หลัก คือ พัฒนาคอนไทยยุคใหม่โดยปรับกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ โดยปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพให้เกิด ความสำเร็จเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2541 : 10)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูงมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้ เพราะผู้นำคือผู้ที่สามารถนำองค์กรก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้านสถานภาพ ความสามารถ อิทธิพล ชีวิต และพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นผู้นำจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำให้คนอื่นยอมปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายและได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนาาร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540 : 10)

การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation Skills) อยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Asking Questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting Analyzing, and Interpreting Data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์

วงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งสิ้น (วิเชียร วิทยอุดม, 2548 : 24)

มีงานวิจัยที่สำคัญหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเป็นหลักในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และจากผลการวิจัยพบว่าภาวะ ผู้นำที่มีประสิทธิผลยังอยู่ในระดับปานกลางซึ่งจะต้องปรับปรุงอีกมากและพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ประกอบกับการสำรวจวิเคราะห์ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำในด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาไม่ได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ทั้งด้านการบริหารงานและการบริหารวิชาการ ทำให้ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาวะเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงทั้งด้านการบริหารจัดการและการบริหารงบประมาณ รวมถึงความตระหนักในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ขาดการวางแผนอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง การทำงานมีอุปสรรค การแก้ไขปัญหายุ่งยากซับซ้อนล่าช้าบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ และกลัวการเปลี่ยนแปลงไม่ยอมรับสิ่งใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6, 2563 : 6)

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความเห็นแนวทางของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ โดยผู้นำในยุคใหม่ต้องสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานร่วมกัน อย่างเต็มศักยภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยภาวะในการเป็นผู้นำสูงกล้าตัดสินใจและมุ่งผลสำเร็จโดยมีเป้าหมายให้เกิดการดำเนินงานจริงภายใต้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานขณะเดียวกันก็ต้องทำให้ทุกคนบังเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนา

สถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของครูให้มากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการพัฒนาในหน่วยงานและองค์การทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิต ทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 อยู่ในระดับใด
2. โปรแกรมพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. เพื่อการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. ได้โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผู้วิจัยได้

กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยมีขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา วิเคราะห์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดตั้งต้นในการวิจัยครั้งนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้
ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,197 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 35 ; อ้างอิงมาจาก (Krejcie, R.V.& Morgan, 1970 : 608) ผู้วิจัยจึงได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและเลือกสุ่มอย่างง่ายโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของโรงเรียนโดยใช้ขนาดของโรงเรียนตามเกณฑ์ของ สทฐ. เป็นเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างและใช้สัดส่วนจากจำนวนของบุคลากรในแต่ละขนาดจากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 235 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ จำนวน 2 กรณี

2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลพิจารณาร่างการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

เขต 6 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลในระยาะที่ 1 และระยาะที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) นำมาয়การพัฒนารัโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2.3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในตรวจสอบประเมินโปรแกรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อสัมภาษณ์ และตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของการพัฒนารัโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

นียมศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานแล้วนำไปสู่การปฏิบัติให้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาองค์กรให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากร สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหาร และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริงโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ 3) จินตนาการเป็นผู้ที่มองการไกล 4) การสร้างมโนทัศน์ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่าง

ระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และ 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระโดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

2.4 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่ง ที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

2.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

4. สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับของสภาพการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่มีอยู่จริงในสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม

5. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ระดับความต้องการในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานในแต่ละองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากการสอบถามความคิดเห็นด้วยแบบสอบถาม

6. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

7. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

8. ครู หมายถึง ครู บุคลากร ที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. ภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
5. การพัฒนาโปรแกรม
6. บริบทการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พูน ปณ ทิโต ชีเว

การบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหาร

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2546 : 17) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การแก้ปัญหาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และนักบริหารคือนักแก้ปัญหาขององค์การ องค์การแต่ละองค์การต่างก็มีปัญหาทั้งในด้านงาน ด้านงบประมาณ ด้านเวลา และด้านคน ซึ่งรวมถึงปัญหาทางสุขภาพร่างกาย และจิตใจด้วยองค์การจึงมีเรื่องเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน บริหารคน บริหารเงิน บริหารเวลา บริหารร่างกายและบริหารจิตใจเป็นประจำ ถ้านักบริหารบุคคลใดสามารถบริหารสิ่งเหล่านี้ได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ก็นับได้ว่าบุคคลนั้นเป็นนักบริหารที่มี ความสามารถอย่างแท้จริง

พชรวิทย์ จันทศิริสิริ (2554 : 20) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นในการกำหนดเป้าหมายวางแผนการจัดสรรทรัพยากรและกำหนดเวลาในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถวางแผนและการจัดตารางการทำงานเพื่อให้เป้าหมายขององค์กร บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับความสำคัญของงานและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง และกำหนดจัดหาและจัดระบบทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 50) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคล และกลุ่ม โดยผู้บริหารเป็นผู้ต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น รวมทั้งการบริหารยังถือเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการสามารถเรียนรู้ได้ และเป็นทั้งศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถและความเป็นคนดี จากความร่วมมือของบุคลากรหลายๆ ฝ่ายร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการพัฒนาในด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้

2. ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2547 : 36) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ 3 ลักษณะ โดยสรุปความหมายไว้ดังนี้

การบริหารการศึกษา หมายถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยทำให้เกิดความร่วมมือกันทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไป

การบริหารการศึกษา หมายถึงการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิด ประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาคุณภาพของพลเมือง โดยวิธีจัดการองค์การ การสั่งการและการอำนวยความสะดวกตามนโยบายของรัฐ

การบริหารการศึกษา หมายถึง การนำ การควบคุมระบบ การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการทั้งครู ผู้ปกครอง นักเรียน และประชาชนทั่วไปเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เพื่อให้บุคคลมีคุณลักษณะที่ตรงตามความต้องการของสังคมโดยการใช้กระบวนการต่างๆ และเทคนิควิธีที่หลากหลายทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็นการดำเนินงานตามขอบข่ายงานครบทั้งงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานวิชาการ งานปกครอง นักเรียน งานบริการ งานสถานศึกษากับชุมชน และงานอาคารสถานที่

กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554 : 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง การบริหารกิจการทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่เกี่ยวกับ การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 51) ได้ให้ความหมายของการบริหาร การศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีและยังหมายถึงการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของครูใหญ่ร่วมกับครูน้อยในโรงเรียน อธิการบดีร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่างๆ และอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารทางการศึกษาใช้ในกิจกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งในระบบและนอกระบบ ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาควบคู่กันไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนเป็นคนดีของสังคมและมีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

3. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภุชณ (2537 : 6-7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา ว่ามนุษย์เราเป็นสมาชิกของสังคม เมื่อมนุษย์อยู่ร่วมกันมากเป็นหมู่เป็นกลุ่ม มี

หัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะความรู้ความสามารถซับซ้อนมาก มนุษย์ก็เริ่มสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ ขึ้นโดยเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือ เพื่อมุ่งหวังให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยเกิดขึ้นในองค์กรและความสุขในสังคมได้ จึงสรุปความสำคัญของการบริหาร ดังนี้

1. การบริหารนั้นได้เจริญเติบโตควบคู่กับการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเป็นสิ่งช่วยให้มนุษย์ดำรงชีวิตร่วมกันอยู่ได้อย่างผาสุก
2. จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นผลทำให้องค์กรต่างๆ ต้องขยายงานด้านบริหารให้กว้างขวางเพิ่มขึ้น
3. การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคมความก้าวหน้าทางวิทยา (Technology) ด้านต่างๆ ทำให้การบริหารเกิดการเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้ารวดเร็วยิ่งขึ้น
4. การบริหารเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
5. การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้มทั้งด้านความเจริญและความเสื่อมของสังคมในอนาคต
6. การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรความสำเร็จของการบริหารจึงขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมทางการเมืองอยู่เป็นอันมาก
7. การบริหารมีลักษณะต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ และการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร
8. ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว หรือในองค์กรย่อมมีส่วนเกี่ยวพันกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องน่าสนใจ และจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างฉลาด
9. การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน ไม่อาจแยกจากกันโดยเด็ดขาดดังที่กล่าวว่า “การเมืองกับการบริหารนั้นเปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน” (Politics and Administration are the two Sides of a Single Coin)

ศิริพงษ์ เสาภายน (2549 : 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุกอย่าง ด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติ เพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้วการดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาอาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรง และ เชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็นเพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ แนวคิดไว้หลายอย่าง ดังนี้ เจริญผล สุวรรณโชติ (2537 : 4) ได้กล่าวว่าทฤษฎีและการบริหารการศึกษาที่สอดคล้อง กับการปฏิรูปการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการบริหารด้านอื่นๆ ธรรมชาติของการบริหารในระบบ การศึกษาจะต้องประกอบด้วยความรู้ที่เกี่ยวกับทฤษฎีการศึกษาความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีบริหาร การศึกษาความรู้เกี่ยวกับสังคมวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์ของมนุษย์ที่เกี่ยวกับการศึกษาและความรู้ เกี่ยวกับการวิจัยการศึกษา ผู้ศึกษาจึงนำทฤษฎีการบริหารใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับการ ปฏิรูปการบริหารการศึกษา ได้แก่ทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการบริหารของเวเบอร์ (Weber) เวนเบอร์ มองว่า องค์การระบบราชการเป็น องค์การที่ดีที่สุด เมื่อเทียบกับองค์การประเภทอื่นในสมัยนั้น เช่น องค์การภายใต้ระบบเจ้าขุนมูลนาย และภายใต้ผู้นำที่มีบารมีส่วนตัวเวเบอร์ชี้ว่าระบบราชการมีความเที่ยงตรง ความรวดเร็ว ความไม่ กำกวม ความรู้เกี่ยวกับเอกสารความต่อเนื่องการใช้ดุลยพินิจ เอกภาพ การปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด การลดการกระทบกระทั่งกันการลดปริมาณวัสดุและค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ คน สิ่งเหล่านี้ได้รับการยกระดับถึงที่สุดของการบริหารแบบระบบราชการที่พัฒนาอย่างเต็มที่เฉพาะ อย่างยิ่งในรูปแบบของมันซึ่งมีรูปแบบเดียว เมื่อเทียบกับรูปแบบการบริหารงานของวิทยาลัย องค์การ ที่ยึดศลาบรรดาศักดิ์และองค์การที่มีโซอาชีพอื่นๆ ทั้งหมดแล้ว ระบบราชการที่ได้รับการฝึกอบรม อย่างดีแล้วจะมีความเหนือกว่าองค์การเหล่านั้นในประเด็นเหล่านี้ทั้งหมด และในส่วนของงานที่ สลับซับซ้อนนั้นแล้ว ในท้ายที่สุดงานระบบราชการที่ได้รับค่าจ้างไม่เพียงแต่จะเที่ยงตรงเท่านั้นแต่ยังมี ราคาถูกกว่าหรือแม้กระทั่งเป็นบริการที่มีเกียรติ ซึ่งไม่อาจจะตอบแทนเป็นรูปตัวเงินได้

เจริญผล สุวรรณโชติ (2537 : 32) ได้กล่าวว่าทฤษฎีของเวเบอร์กับหลักการบริหาร การศึกษาของไทยไว้ว่า เวเบอร์ได้เน้นถึงอำนาจในระบบราชการเป็นไปในลักษณะของตำแหน่งและ สมรรถภาพ เพราะฉะนั้นจึงพบว่าบทบาทของบุคคลในสถาบันกับตัวสถาบันเองมักขัดแย้งกัน ทั้งนี้ เพราะความคาดหวังกับความต้องการในตำแหน่งหน้าที่สถาบันและบุคคลไม่ตรงกันข้อขัดแย้งจึง เกิดขึ้น สิ่งที่เราพบเห็นในระบบการศึกษาที่เราได้ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันนี้ก็คือ การปกครองรูปแบบ ลำดับชั้น (Hierarchy) โดยเคร่งครัดในแนวตั้งซึ่งทำให้การบริหารงานล่าช้าการบริหารงานของเรา ยัง ฝังแน่นอยู่ในระบบการรวมอำนาจมากกว่าการกระจายอำนาจถึงแม้การจัดการศึกษาในระดับ

ประถมศึกษาที่ดูคล้ายๆ กับการกระจายอำนาจสู่จังหวัดหรือท้องถิ่นอยู่ในปัจจุบันก็ได้เป็น เครื่องหมายยืนยันว่า การจัดการศึกษาของเรามีการกระจายอำนาจไปยัง ประชาชนตามอุดมการณ์ หรืออุดมคติของการบริหารการศึกษาแบบกระจายอำนาจ

นักรัฐศาสตร์ มองว่าระบบราชการเป็นการปกครองการบริหารโดยสำนักงาน หรือ กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งปฏิบัติงานโดยข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้งมิใช่เลือกตั้งเข้ามา ระบบการ ปกครองการบริหารงาน แบบนี้จึงมีการจัดสายบังคับบัญชาโดยอาศัยอำนาจอธิปไตยเป็นหลักกล่าวคือ การปกครองการบริหารโดยอาศัยกฎหมายและความเป็นระเบียบเรียบร้อยแต่ในขณะเดียวกันก็เป็น การปกครองการบริหารซึ่งกระทำโดยผู้ปกครองแต่ฝ่ายเดียว ส่วนผู้ถูกปกครองกลับไม่มีสิทธิ์มีเสียง หรือเข้ามามีส่วนร่วมแต่อย่างใด

การมองระบบราชการของโคโรซีเยร์ โคโรซีเยร์มองระบบราชการไปในทางลบนั่นคือมีแต่ ความเชื่อซึ่งไม่สามารถที่จะปรับตัวเองเพื่อ สนองตอบความต้องการของลูกค้าและก่อให้เกิดความ ว้าวุ่นใจของคนที่อยู่ทั้งในและนอกองค์กร แบบนี้องค์การระบบราชการจึงคอยแต่จะคุกคามคนใน สังคมอันสืบเนื่องมาจาก“วงจรรแห่งความ ชั่วร้าย” ที่ระบบนี้ได้สร้างขึ้นมาจากและจากการที่โคโรซีเยร์เข้าไปศึกษาองค์การระบบราชการฝรั่งเศสสองแห่งพบว่าการทำงานเป็นกิจวัตรทำให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารระดับสูงและผู้ควบคุมงานระดับล่างคนที่มีความซื่อสัตย์ไม่มีความอำนาจในการตัดสินใจ ส่วน คนมีอำนาจมักไม่มีข่าวสารความชำนาญเฉพาะอย่างทำให้พนักงานใจแคบมุ่งแต่ผลประโยชน์ของตน การรวมอำนาจและการไม่คำนึงถึงเรื่องส่วนตัวทำให้คนไม่ชอบเข้ามามีส่วนร่วมแบบซึ่งๆ หน้า เพราะไม่ยอมเสี่ยงต่อการถูกลงโทษ

2) ทฤษฎี 4 P's เป็นทฤษฎีที่จัดระบบการบริหารการศึกษาที่ชัดเจนโดยระบุด้าน เป้าหมายตัวบุคคล กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตดังนี้

1. Purpose (ความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์)
2. people (บุคคล)
3. Process (กรรมวิธีในการดำเนินการ)
4. Product (ผลผลิต)

1. Purpose (ความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์) การบริหารราชการแผ่นดินมีความ มุ่งหมายเพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขการบริหารธุรกิจมีจุดหมายเพื่อต้องการกำไรเป็นตัวเงิน แต่การ บริหารการศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ไม่หวังผลกำไรเป็นตัวเงิน

2. People (บุคคล)

2.1 ผู้ให้บริการ บุคคลที่เป็นผู้ให้บริการในการบริหารการศึกษา คือ ครู อาจารย์ ผู้อำนวยการโรงเรียน อธิการบดี ตลอดจนผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็น

คนดี เป็นคนเก่งและเป็นตัวอย่างแก่ผู้รับบริการหรือนักเรียน ซึ่งเป็นบุคคลที่แตกต่างไปจากผู้บริหารหรือบุคคลที่เป็นผู้ให้บริการในการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารธุรกิจ

2.2 ผู้รับบริการ บุคคลที่เป็นผู้รับบริการในการบริหารการศึกษาส่วนมากเป็นผู้เยาว์หรือเด็กที่ต้องพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพต่อไป แต่บุคคลที่เป็นผู้รับบริการในการบริหารราชการแผ่นดิน และการบริหารธุรกิจ ส่วนมากจะเป็นบุคคลที่บรรลุนิติภาวะหรือเป็นผู้ใหญ่แล้ว

3. Process (กรรมวิธีในการดำเนินงาน) การบริหารการศึกษา มีกรรมวิธีที่ละเอียดอ่อน มีกรรมวิธีในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่หลากหลาย และแตกต่างกับกรรมวิธีของการบริหารราชการแผ่นดิน และการบริหารธุรกิจอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้นการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารธุรกิจจะนำกรรมวิธีทางการบริหารการศึกษาไปใช้ไม่ได้อีกด้วย

4. Product (ผลผลิต) ผลผลิตทำงานบริหารการศึกษา คือได้คนที่มีคุณภาพซึ่งเป็นนามธรรม คือเมื่อเด็กเข้าโรงเรียนแล้วสำเร็จการศึกษาออกไป จะได้เด็กที่มีความรู้ มีความคิด มีความสามารถและเป็นคนดีซึ่งจะมองเห็นได้ยากเพราะเป็นนามธรรมแต่ผลผลิตทางการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารธุรกิจ เป็นรูปธรรมที่มองเห็นได้ง่าย เช่น มีถนนหนทาง มีคลองระบายน้ำ มีไฟฟ้า มีน้ำประปาใช้มีผลผลิตทางการเกษตร มีผลกำไรเป็นตัวเงิน หรือเมื่อนำผลไม้เข้าไปในโรงงานจะได้ผลผลิตที่ออกจากโรงงานเป็นผลไม้กระป๋อง เป็นต้น

3. ภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรือ งานบริหารการศึกษา สำหรับภารกิจทางการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารการศึกษา Edward W. Smith ได้แบ่งงานของผู้บริหารการศึกษาไว้ 7 ประการ ด้วยกัน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานบุคคล
3. งานกิจการนักเรียน
4. งานการเงิน
5. งานอาคารสถานที่
6. งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
7. งานธุรการ

นิตินิตภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนิตินิตภาค วิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ได้ทำวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา ได้จำแนกงานบริหารการศึกษา ออกเป็น 5 ประเภท (โดยนำงานการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานธุรการที่ Edward W. Smith แบ่งไว้มารวมอยู่ในประเภทเดียวกัน) ดังนี้

1. งานวิชาการ
2. งานธุรการการเงินและบริการ
3. งานบริหารบุคคล
4. งานบริหารกิจการนักเรียน
5. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

จึงกล่าวได้ว่าภารกิจในการบริหารการศึกษา หรืองานบริหารการศึกษา โดยทั่วไป จำแนกออกเป็น 5 ประเภท ด้วยกันคือ

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้การทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผลการวัดผล และการนิเทศการสอน เป็นต้น การบริหารการศึกษาเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คนจะมีคุณภาพคือมีความรู้ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดีได้ จะต้องมีการเรียนการสอนหรือจะต้องมีการบริหารงานวิชาการนั่นเอง การบริหารงานวิชาการจึงถือว่า เป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา

2. การบริหารงานธุรการ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับงานการเงิน วัสดุครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่งานสารบรรณ งานรักษาพยาบาลและงานบริการต่างๆ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการอย่างมาก เช่น งานวิชาการจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีอาคารสถานที่ มีห้องเรียน มีห้องปฏิบัติการ มีโต๊ะเก้าอี้มีสื่อการสอนต่างๆ มีงานบริการให้ความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทของการบริหารงานธุรการนั่นเอง การบริหารงานธุรการจึงมีส่วนช่วยให้การพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้อย่างมาก

3. การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคล มาทำงานหรือมาเป็นครูการจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมากเช่นกัน เพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงาน ถ้าสรรหาบุคคลที่เป็นคนเก่งคนดีมาเป็นครูจัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของเขามีการพัฒนาครูให้เก่งให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไป ย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ถือว่ามีส่วนในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั่นเอง

4. การบริหารกิจการนักเรียน เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับนักเรียน เช่น การปฐมนิเทศ นักเรียน การปกครองนักเรียน การจัดบริการแนะแนวการบริการเกี่ยวกับสุขภาพนักเรียน การจัดกิจกรรม และการบริการต่างๆ เป็นต้น การบริหารกิจการนักเรียนถือว่าเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็น คนดี คนเก่ง ได้อย่างมากเช่นกัน เช่น การปกครองให้เด็กมีระเบียบวินัยการจัดกิจกรรมกีฬา

กิจกรรมทางศาสนากิจกรรม ทางวิชาการ การจัดบริการแนะแนวเหล่านี้ล้วนทำให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง

5.การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การสอนให้นักเรียนนำความรู้ที่เรียนไปใช้ที่บ้านที่ชุมชน และเผยแพร่แก่คนรอบข้างคนในชุมชนด้วยการช่วยแก้ปัญหาในชุมชน การให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน การเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆ ในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน เป็นต้น การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนี้จะช่วยพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพได้เช่นกัน เพราะการให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ที่บ้านและในชุมชน จะมีคุณภาพดีกว่าการเรียนเพื่อรู้อย่างเดียวการเชิญผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาต่างๆ ในชุมชนมาให้ความรู้แก่นักเรียน หรือการให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานใน ชุมชนย่อมจะทำให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์กว้างขวางด้วยเช่นกัน

5. หลักการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาจะดำเนินงานโดยใช้กระบวนการซึ่งมีนักวิชาการศึกษาได้ให้แนวคิดไว้หลายอย่าง ดังนี้

รังสรรค์ มณีเล็ก (2547 : 314-315) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษา และได้สรุปเป็นประเด็น ดังนี้

1. การกระจายอำนาจเป็นการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน สำหรับประเทศไทยจะมีการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง และเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา
2. การบริหารตนเอง สถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นภายใต้การบริหารเป็นองค์คณะบุคคล
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและแผนร่วมตัดสินใจ ร่วมกำหนดหลักสูตรท้องถิ่น ร่วมคิด ร่วมทำ
4. ภาวะผู้นำแบบเกื้อกูล เป็นภาวะผู้นำที่เน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก
5. การพัฒนาทั้งระบบปรับปรุงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรโดยการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและได้รับความเห็นชอบรวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง
6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้สถานศึกษาต้องพร้อมให้มีการตรวจสอบเพื่อให้เกิดการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

เจริญผล สุวรรณโชติ (2537 : 35) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษาในโรงเรียน หรือใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย

1. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจจัดการศึกษามาจากกระทรวงและส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็ก

2. หลักการมีส่วนร่วม (Participation or Collaboration or Involvement) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนร่วมได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจและร่วมจัดการศึกษาทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ตัวแทนศิษย์เก่าและตัวแทนนักเรียน การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบในการจัดการศึกษามากขึ้น

3. หลักการคืนอำนาจจัดการศึกษาให้ประชาชน (Return Power to People) ในอดีตการจัดการศึกษาจะทำกันหลากหลายบางแห่งก็ให้วัดหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นดำเนินการ ต่อมามีการรวมการจัดการศึกษาไปให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้เกิดเอกภาพและมาตรฐานทางการศึกษาแต่เมื่อประชาชนเพิ่มมากขึ้นความเจริญต่างๆ รุดหน้าไปอย่างรวดเร็วการจัดการศึกษาโดยส่วนกลางเริ่มมีข้อจำกัด เกิดความล่าช้าไม่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริงจึงต้องมีการคืนอำนาจให้ท้องถิ่นและประชาชนได้จัดการศึกษาเองอีกครั้ง

4. หลักการบริหารตนเอง (Self Managing) ในระบบการศึกษาทั่วไปมักจะกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายของส่วนกลาง โรงเรียนไม่มีอำนาจอย่างแท้จริง สำหรับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นไม่ได้ปฏิเสธเรื่องการทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้ หลายวิธีการที่ส่วนกลางทำหน้าที่เพียงกำหนดนโยบายและเป้าหมายแล้วปล่อยให้โรงเรียนมีระบบการบริหารด้วยตนเอง โดยให้โรงเรียนมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการดำเนินงานซึ่งอาจดำเนินการได้หลากหลายด้วยวิธีการที่แตกต่าง แล้วแต่ความพร้อมและสถานการณ์ของโรงเรียนผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมที่ทุกอย่างกำหนดมาจากส่วนกลางไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

5. หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ส่วนกลางมีหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุมมาตรฐานเมืองครือสรรหาหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานเป็นไปตามกำหนดและเป็นตามนโยบายของชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 8-10) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษาที่สำคัญไว้ดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติอันได้แก่ ความเป็นเอกภาพในการกำหนดนโยบายในการจัดการศึกษา มีมาตรฐานและทิศทางในการจัดการศึกษาเหมือนกันโดยส่วนกลางกำหนดนโยบายให้คำปรึกษา ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา

2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปโดยคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง

3. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคล ชุมชน สถาบันสังคมต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีการระดมทรัพยากรต่างๆ จากทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือแก้ไขปัญหา หรือหาแนวทางการพัฒนาการศึกษา เช่น ความคิด ความรู้ ความสามารถ แรงงาน เงินทุน วัสดุ และอื่นๆ เป็นต้น

พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ (2554 : 94) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษาในองค์กรเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. การบอกให้ทราบถึงความรับผิดชอบแต่ละบุคคลคืออะไร
2. การให้อำนาจ บทบาทเท่ากับความรับผิดชอบแต่ละบุคคลคืออะไร
3. การกำหนดมาตรฐานการทำงาน
4. การสนับสนุน พัฒนา ฝึกอบรมตามที่ต้องการ
5. การให้ความรู้และข้อมูลสารสนเทศ
6. การสะท้อนผลงานให้ทราบ
7. การยอมรับในผลงานและความสำเร็จ
8. การให้ความเชื่อใจ
9. การยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
10. การให้เกียรติและนับถือ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 55-56) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษาที่เรียกว่า POSDCORB 7 ประการ ดังนี้

1. Planning (P) หมายถึงการวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีงานอะไรบ้างที่จะปฏิบัติตามลำดับวางแผน มีการปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัตินั้นๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการ
2. Organizing (O) หมายถึงการจัดรูปโครงการหรือเค้าโครงของการบริหาร กำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อกัน
3. Staffing (S) หมายถึงการบริหารงานอันเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงานตั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงานการบรรจุแต่งตั้งการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลที่จะบรรจุแต่งตั้งไว้แล้วการบำรุงขวัญการเลื่อนขั้น ตลอดจนการพ้นจากงานและบำรุงรักษาสภาพการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป

4. Directing (D) หมายถึงการวินิจฉัยสั่งการหลังจากได้วิเคราะห์และพิจารณา
วางแผนงานโดยรอบคอบแล้ว รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ ในฐานะผู้บริหาร
เป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน

5. Coordinating (Co) หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์หน่วยงานย่อยหรือ
ตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กรหรือสำนักงานใหญ่เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่มีการ
ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน

6. Reporting ® หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือไปยัง หน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องทั้งเบื้องบนและเบื้องล่างการเสนอรายงานทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบความก้าวหน้าของงาน
ทุกระยะสะดวกรับทราบการประสานงานกับหน่วยงานอื่น

7. Budgeting (B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณการเงินการวางแผนหรือโครงการ
ในการใช้จ่ายเงินการบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินหรือตรวจสอบบัญชีโดยรอบคอบ และ
รัดกุม

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 52-54) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารการศึกษา 14
ประการ (Fayol's Fourteen Principles of Management) ซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือ

1. การจัดแบ่งงาน (Division of Work) หลักการก็คือการทำให้คนจำนวนมากที่ต้อง
มาทำงานร่วมกันได้มีการจัดแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ หรือความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละคน
เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การมีอำนาจหน้าที่ (Authority) ผู้จัดการต้องสามารถออกคำสั่งได้ สอดคล้องกับ
อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้คำสั่งที่ออกไปนั้นมีความถูกต้องและเกิดความรับผิดชอบควบคู่
กันไป เมื่อใดที่มีการใช้อำนาจหน้าที่เมื่อนั้นความรับผิดชอบก็ต้องติดตามไปด้วย

3. ความมีวินัย (Discipline) ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานต้องเชื่อฟังและเคารพ
กฎเกณฑ์ขององค์กร การที่คนจะมีวินัยที่ดีนั้นเกิดจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีความเข้าใจที่
ชัดเจนระหว่างฝ่ายจัดการและคนทำงาน ทั้งนี้เมื่อมีการทำผิดกฎระเบียบขององค์กร ก็จะมีผลทำให้
ได้รับโทษ

4. เอกภาพของสายบังคับบัญชา (Unity of Command) พนักงานหรือลูกจ้างทุกคน
จะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว สายบังคับบัญชาจะมีลักษณะเป็นทอดๆ ไป แต่ละคน
จะรู้ว่าใครคือเจ้านายของตน

5. เอกภาพในทิศทาง (Unity of Direction) แต่ละคนในกลุ่มกิจกรรมขององค์กร จะ
มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน รับแผนเดียวและจากหัวหน้าเดียว

6. ผลประโยชน์ของหมู่คณะจะต้องเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว (Subordination of Individual Interests to the General Interests) คนที่เข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องยอมรับว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะต้องมาเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว

7. มีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Remuneration) คนงานแม้จะต้องเห็นผลประโยชน์ขององค์กรเหนือผลประโยชน์ส่วนตัว แต่องค์กรก็ต้องทำหน้าที่จัดระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมแก่ความสามารถและเป็นไปอย่างยุติธรรม

8. ระบบการรวมศูนย์ (Centralization) การรวมศูนย์ในที่นี้หมายถึงระดับของการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนในการตัดสินใจอย่างไร การจะกระจายอำนาจ หรือรวมอำนาจเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมประเด็นจะอยู่ที่ว่าอย่างไรจึงจะรวมศูนย์ได้ในแต่ละกรณี แนวคิดนี้มองเห็นความจำเป็นขององค์กรที่ต้องมีศูนย์รวมอำนาจ

9. สายบังคับบัญชา (Scalar Chain) หมายถึงสายบังคับบัญชาจากระดับสูงลงมาสู่ระดับต่ำสุด สายการสื่อสารติดต่อก็จะเป็นไปตามนี้คือจะเป็นไปตามระดับชั้น อย่างไรก็ตามถ้าสายการบังคับบัญชาก่อให้เกิดการเสียเวลาล่าช้า ก็ให้มีการข้ามชั้นตอนได้และทั้งนี้ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างส่วนงานที่เกี่ยวข้อง

10. ความเป็นระบบระเบียบ (Order) หมายความว่า คนที่ดี หรือวัสดุ อุปกรณ์ทั้งหลายก็จะต้องอยู่ในที่อันเหมาะสมในเวลาอันเหมาะสม ความเป็นระบบระเบียบนี้ในส่วนหนึ่งหมายความว่าถ้าเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น คนป่วยงาน ลางาน ก็สามารถมีคนทดแทนได้ เพราะมีความเป็นระบบทำให้รู้งานกัน

11. ความเท่าเทียมกัน (Equity) ในที่นี้ ผู้เป็นหัวหน้าจะต้องมีการตอบสนองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเมตตาและยุติธรรม การใช้อำนาจของผู้บริหารจะเป็นไปด้วยหลักการมิใช่จะทำอะไรได้ตามใจ

12. ความมั่นคงและสามัญฐานะของบุคลากร (Stability of Tenure of Personnel) ทั้งนี้โดยมองว่าการที่มีคนเปลี่ยนงานบ่อยๆ นั้นจะทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารควรวางแผนงานให้สามารถมีการทดแทนกำลังคนกันได้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง

13. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่จะทำงานออกมาได้ในระดับที่สูง

14. วิญญาณแห่งหมู่คณะ (Esprit de Corps) การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความราบรื่นและความเป็นปึกแผ่นใน

ในปี ค.ศ.1955 สมาคมผู้บริหารการศึกษาของอเมริกัน (The American Association of School Administrators) เรียกชื่อย่อว่า AASA ได้เห็นว่ากระบวนการบริหารการศึกษา AASA Model (PASCE) ประกอบด้วย (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. 2554: 57)

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนและกำหนดโครงการว่าจะทำอะไร
2. การจัดสรรทรัพยากร (Allocation) หมายถึง การสรรหาบุคคล วัสดุ อุปกรณ์ และปัจจัยเกื้อกูลที่จำเป็นต้องใช้หน่วยงานตามที่วางแผนไว้
3. การกระตุ้นหรือแรงเสริมการทำงาน (Stimulation) หมายถึง การให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี
4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ร่วมงาน ได้มีโอกาสพบปะประชุม สัมมนา แสดงความคิดเห็นซักถาม เรื่องของหน่วยงานในขอบเขตตามวัตถุประสงค์และความมุ่งหมาย
5. การประเมิน (Evaluation) หมายถึง การประเมินผลงานเพื่อเป็นการ ตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานและของผู้ปฏิบัติงานเพื่อทราบปัญหาข้อขัดข้องอันที่จะหาทางปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

กล่าวโดยสรุป หลักการบริหารการศึกษามีหลายรูปแบบต่างๆ ซึ่งล้วนแล้วมีองค์ประกอบหรือขั้นตอนสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ประกอบด้วย การศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา การวางแผน การจัดองค์การ การจัดงบประมาณการสั่งการ การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การควบคุม การจูงใจ การบำรุงขวัญกำลังใจ การประเมินผล และการรายงานผล

6. กระบวนการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารการศึกษา ดังนี้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 58) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารการศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตาม กระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
 2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน
 3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
 4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน
 5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- Koontz, H and Odonnell (2001 : 297) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารการศึกษาว่า งานในหน้าที่ของผู้บริหาร (Managerial Functions) ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นแผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การจึงหมายถึงการนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้หมายถึง การอำนวย (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารการศึกษาเป็นเรื่องของการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของกลุ่มคน เพื่อที่จะทำให้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่มสำเร็จได้โดยเริ่มต้นจากการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันไป

ภาวะผู้นำ

1. ความหมายผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำและภาวะผู้นำไว้ดังนี้

บุญทัน ดอกโรสง (2553 : 266) ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ไว้ดังนี้

1. ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขาที่มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

2. เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ

3. ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 13-14) ให้ความหมายของการเป็นผู้นำได้ ดังนี้

1. การเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่มแนวคิดนี้ถือว่าผู้นำเป็นศูนย์กลางของกลุ่มและกิจกรรมเป็นศูนย์รวมอำนาจและความร่วมมือ ผู้ที่มีตำแหน่งสูงในกลุ่มนั้นและเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่างๆ

2. การเป็นผู้นำคือผลของบุคลิกภาพตามแนวคิดนี้ถือว่าจะมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่นน่ายกย่องนับถือ

3. ศิลปะของการทำให้เกิดการยินยอมทำตามแนวคิดนี้ถือว่าผู้นำเป็นศิลปะที่จะทำให้ผู้ตามให้ความยินยอมร่วมมือ เชื่อฟัง ยกย่อง จงรักภักดี และเป็นศิลปะที่จะทำให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

4. เป็นการใช้อิทธิพล (Exercise Influence) แนวคิดนี้ถือว่าการเป็นผู้นำ คือ การมีอิทธิพลเหนือคนอื่นให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุจุดหมายมีอิทธิพลต่อกิจกรรมกลุ่มในความพยายามที่จะสร้างจุดหมายและทำให้บรรลุจุดหมายซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้อำนาจบังคับหรือข่มขู่

5. เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavior) แนวคิดนี้ พยายามนิยาม ความหมายเป็นผู้นำในรูปของพฤติกรรมถือว่าการเป็นผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลขณะที่นำกิจกรรมกลุ่มประสานการทำงานกลุ่มเป็นเรื่องของการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การดำหนิหรือการยกย่อง การแสดงความสนใจในความเป็นอยู่และสวัสดิภาพของสมาชิก

6. เป็นรูปแบบการเกลี้ยกล่อม (Persuasion) แนวคิดนี้ เชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจหรือให้ผู้อื่นทำตาม

7. เป็นความสัมพันธ์ของพลังอำนาจ (Power Relation) กลุ่มนี้ ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำ คือ ความแตกต่างของพลังอำนาจระหว่างผู้นำและผู้ตามผู้นำยอมใช้พลังอำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

วิเชียร วิทย์อุดม (2548 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกัน หรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 15) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ตลอดจนความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการต่างๆ ของผู้นำในการสร้างศรัทธาและโน้มน้าวให้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เพราะเป็นผู้ที่รองรับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่นภายใต้สถานการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้

วางแผน ควบคุม ดูแล ชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เศวานิต เศษานนท์ (2554 : 3-4) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มองค์กรเป็นเป้าหมาย

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2549 : 150-151) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ การบริหารงานในองค์กรสิ่งสำคัญ คือ ผู้องค์กรที่เป็นผู้กำหนดแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งองค์กรจะอยู่รอดหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นส่วนถึงความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้นำออกมาใช้แม้ว่าผู้นำจะมีความรู้ประสบการณ์ในงานที่ทำมากมายเพียงใดก็ตามถ้าขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวก็จะได้ถูกนำออกมาใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติให้บรรลุเป้าที่วางไว้

2. ผู้นำจะช่วยประสานความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ซึ่งองค์กรหนึ่งๆจะต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเนื่องจากองค์กรต่างๆ บุคคลจำนวนหนึ่งที่มารวมตัวกัน ความขัดแย้งที่เกิดจากการทำงานย่อมมีเป็นธรรมดา หากผู้นำมีภาวะผู้นำในการชักจูงและโน้มน้าวผูกมัดเชื่อมโยงประนีประนอมประสานผลประโยชน์ในองค์กรได้ จะทำให้ลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้

3. ผู้นำช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร ถ้าผู้นำมีภาวะผู้นำจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ เกิดศรัทธาเชื่อฟังทุ่มเทความรู้ความสามารถทำงานให้กับองค์กรได้

4. ผู้นำเป็นหลักยึดมั่นให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญภาวะคับขัน เมื่อหน่วยงานอยู่ในสภาวะที่คับขันผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะใช้ความกล้าหาญกล้าตัดสินใจในการนำพาองค์กรให้รอดพ้นจากอันตรายได้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2547 : 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นต้น

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2554 : 46-47) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งจะนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพมาสู่โรงเรียนนี้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554 : 308) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า กระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เนื่องจากจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายหลายระดับทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงาน เพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ ซึ่งในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารและจัดการการศึกษาของรัฐและในการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) มีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การบริหาร จัดการใหม่ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและมีระบบ การตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมี คุณภาพ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น และ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 : 9-10) ดังนั้นกระบวนทัศน์ใหม่ ภาวะผู้นำแบบใหม่ (New Leadership Paradigm) เป็นการมุ่งเน้นให้ผู้บริหารทุกระดับและทุกหน่วยงานจะต้องใช้ทักษะแบบใหม่ในการบริหารงานและทุ่มเทเวลาในการบริหารงานหมายถึงการปฏิรูปตนเองให้เป็นผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร เป็นผู้ที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่างๆ ที่ทำมี ความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ของงาน

3. ลักษณะของผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกับลักษณะหรือคุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่ดีไว้ ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2545 : 52) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำ พิจารณาคณะลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาและได้จำแนกคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาไว้ 2 ประการคือ

1. คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย ความมีสุขภาพดี ความเฉลียวฉลาด ความประพฤติดี อารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการแสดงซึ่งความคิด ความไม่เห็นแก่ตัว ความรู้จักเกรงใจผู้อื่น การมีไหวพริบปฏิภาณดี เป็นต้น

2. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

2.1 ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทั่วไปและความรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ระดับความรู้ หมายถึง ระดับการศึกษาที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งไม่ควรต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษานี้เป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถทางสติปัญญา ความรู้ที่นำไปประกอบการงานได้พอควร

2.3 ประสบการณ์ ผู้บริหารที่ดีส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานหรือผ่านงานต่างๆ มาแล้ว ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริงดีขึ้น

2.4 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ ผู้บริหารต้องหมั่นติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษา เนื่องจากวิชาการและเทคนิคในการทำงานเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอยู่เสมอ กิจกรรมที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ ได้แก่ การประชุมทางวิชาการ การสัมมนา การเขียนบทความ การอ่านหนังสือเกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพ การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2549 : 25) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพซึ่งประกอบด้วย

1. มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี คือ บุคลิกลักษณะดีแต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวา วาจาดี วางตนเหมาะสม

2. มีบุคลิกภาพด้านจิตใจดี คือ มีความเชื่อมั่นศรัทธาผู้อื่น มีความอดทน กล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัยมีใจเป็นธรรมและมีอารมณ์ขัน

3. มีบุคลิกภาพด้านสังคมดี คือ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคมเห็นประโยชน์ส่วนรวมเหลือประโยชน์ส่วนตน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551 : 54) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำไว้ 3 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่

1.1 ด้านการศึกษาทางวิชาชีพของผู้บริหาร

1.2 ด้านความรู้ทั่วไปของผู้บริหาร

1.3 ด้านประสบการณ์ของผู้บริหาร

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ได้แก่

2.1 บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย รูปร่างหน้าตา ความมีชีวิตชีวา ร่างกายการแต่งกาย วาจา ท่าทางการวางตน สุขภาพ

2.2 บุคลิกภาพทางด้านจิตใจและอารมณ์ ประกอบด้วย อุดมการณ์ ความเชื่อมั่นของตนเอง เสียสละ ศรัทธา ความไว ความเห็นอกเห็นใจ ความมีพลัง อดทนอดทน ขยัน กล้าหาญกล้าพูด กล้าทำ ตื่นตัวอยู่เสมอ ความมีเมตตาจิต ยุติธรรม อารมณ์มั่นคง มีอารมณ์ขัน มีวินัย

2.3 บุคลิกภาพทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความใจกว้าง บริการช่วยเหลือกว้างขวาง ฐานะทางเศรษฐกิจพอสมควร เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังนี้ ความมีสติปัญญาฉลาดและมีไหวพริบ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การมีส่วนร่วม ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการประสานทีมงานและคน และเคยประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาก่อน

ประเวศ วะสี (2550 : 53-74) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำอาจมีได้ทั้งในผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าและผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชนจะมีหลายคน ลักษณะของภาวะผู้นำ คือ ฉลาด เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่องและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ

โกวิทน์ เทศบุตร (2558 : 5) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้นำต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีสมาชิกให้ความเชื่อมั่นว่าจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ข้อดังนี้

1. สถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่างๆ ซึ่งอยู่ในภาวะซับซ้อนหรือจำเป็นต้องมีผู้ตัดสินใจในการดำเนินการ
2. กลุ่มบุคคลที่บรรลุมุ่งเป้าหมายอันเดียวกัน (ผู้ตาม)
3. บุคคลที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะประจำตัวเหนือกว่าคนธรรมดาทั่วไปไม่ว่าจะในเรื่องของบุคลิกภาพ การปฏิสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ มีความสุขุม จิตใจที่นิ่งสงบคงที่แม้ในยามเกิดภาวะที่คับขัน มีความสามารถทางด้านสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาพึ่งพาอาศัยได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับสมาชิกเป็นพนักงานหนังก้อยอยู่เสมอ ขยันทำงานมากกว่าผู้ตาม มีกลยุทธ์ในการเผชิญปัญหา ทันทต่อสถานการณ์ คำนึงถึงส่วนรวมมีคุณธรรมจริยธรรม และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาหรือหน่วยงานต่างๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเลือกวิชาการและรูปแบบการพัฒนาที่กำหนดขึ้นนั้นจะต้องเกิดประโยชน์และไม่สิ้นเปลืองเวลาในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาทั้งนี้ทั้งนี้วิชาการได้เสนอแนวทางการพัฒนาไว้หลากหลายวิธี ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2541 : 196-234) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำโดยทั่วไป 2 แบบ คือ

- 1) การพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual) ได้แก่ การศึกษาที่บ้าน การสอนงาน การฝึกวิธีการทำงาน การเรียนรู้จากโปรแกรมสำเร็จรูปและการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน
- 2) การพัฒนาเป็นกลุ่ม ได้แก่ การบรรยาย การประชุมอภิปราย การอภิปรายปัญหา การประชุมปฏิบัติการ การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา การศึกษาดูงาน การระดมสมองและเกมการบริหาร

นงลักษณ์ สีนสีผล (2542 : 34-36) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 3 วิธี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation)
2. การฝึกอบรม (Training) เป็นการอบรมที่ให้ลงมือปฏิบัติจริงลำดับขั้นตอนของ การฝึกปฏิบัติมีดังนี้ 1) อธิบายให้ทราบหลักการโดยทั่วไป 2) สาธิต 3) ให้ผู้อบรมทดลองปฏิบัติ 4) แก้ไขข้อบกพร่องและทบทวน 5) ติดตามผลการทดลองปฏิบัติงาน
3. การฝึกฝนตนเอง (Self-Training)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 276-287) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ประการ คือ การพัฒนาผู้นำด้วยการใช้การรับรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การสร้างประสบการณ์ในการทำงาน 3) การสอนงานการสร้างวินัยในตนเอง การให้การศึกษา ประสบการณ์ และการให้คำแนะนำจากผู้อาวุโสกว่า การใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ การประเมินความพยายามในการพัฒนาภาวะผู้นำและความสำเร็จของภาวะผู้นำ

Trulove (1992 : 168-169) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ 3 วิธี คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตัวต่อตัวและการเรียนรู้แบบกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo Learning) ได้แก่ ประกอบด้วย 1) การฝึกปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย (Assignment) 2) การใช้บทเรียนโปรแกรม (Programmed) 3) การทำโครงการเดี่ยว (Project-individual) 4) การปฏิบัติซ้ำ (Action Maze) เช่นการให้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม (Computer-Based Training) การใช้ชีวิตทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์ (interactive) สถานการณ์จำลอง (Simulation)

2. การเรียนรู้แบบตัวต่อตัว (One-to-One Learning) ได้แก่ 1) การฝึกทำตามคำแนะนำ (Guide Practice) 2) การสอนงาน (Coaching) 3) การให้คำปรึกษา (Counseling) 4) การฝึกงาน (Mentoring) 5) การสาธิต (Demonstrating) 6) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 7) การอ่านตามคำแนะนำ (Guide reading) 8) การติวเข้ม (Tutorial)

3. การเรียนรู้เป็นกลุ่ม (Group Learning) ได้แก่ 1) การแสดงบทบาทสมมติ (role playing) 2) การสอนกลุ่มย่อย (Micro Teaching) 3) การบรรยาย (Lecture) 4) การเรียนจากบทเรียน (Lesson) 5) การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Discussion) 6) การทำโครงการรายกลุ่ม (Project-Group) 7) การฝึกปฏิบัติ (In-Tray Exercise) 8) การฝึกปฏิบัติทักษะเฉพาะด้าน

(Exercise-skills) 9) การฝึกปฏิบัติรายกลุ่ม (Exercise-Group) 10) การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร (Case study-paper-Based) 11) การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์จริง (Case study-Incident) 12) สถานการณ์จำลอง (Simulation) 13) เกมทางธุรกิจ (Business Game) 14) การเรียนรู้จากการค้นคว้า (Discovery) 15) การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Training Set) 16) การระดมสมอง (Brainstorming) 17) การศึกษานอกสถานที่ (Field trip) 18) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Open Forum)

1. การฝึกอบรมในห้องโดยมีวิทยากรนำ (Classroom/Trainer-Led)
2. การเรียนรู้ (Distance Learning)
3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ (On-the-Job Training)
4. การฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก (External Course)
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
6. การสัมมนา (Seminar)
7. การประชุมทางวิชาการ (Conference)
8. การประชุม (Meeting)
9. การศึกษาภาคค่ำ (Evening Course)
10. การศึกษาต่อ (Further Education)
11. การฝึกปฏิบัติงานที่มอบหมาย (Assignment)
12. การมีส่วนร่วมในวงจรคุณภาพ (Participation in Q.C.)
13. การอ่านหนังสือหรือบทความ (Reading Article and Books)

1. การทำความเข้าใจจักตนเอง หลักสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำคือการทำความเข้าใจตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้อธิบายระดับของการทำความเข้าใจตนเองโดยใช้หลักการเรียนรู้แบบครั้งวงจร (Single-Loop Learning) กับการเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double-Loop Learning) ซึ่งมีความหมายดังนี้ การเรียนรู้แบบครั้งวงจร หมายถึง การทำความเข้าใจตนเองระดับหนึ่งเกิดขึ้น เมื่อผู้เรียนแสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อนำมายืนยันหรือใช้อธิบายความคิดหรือการกระทำของตน ประโยชน์ของการนำหลักการเรียนรู้หรือการรู้จักตนเองไปใช้ คือช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น จะช่วยให้ปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. เสริมสร้างวินัยในตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีวินัยในตนเองวินัย ในตนเองในที่นี้ หมายถึงความพยายามที่จะรักษาความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายวินัยในตนเอง จำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่าการฟังที่ดีเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่

สำคัญ ผู้นำจะต้องอ่านหรือศึกษาหรือเข้าฝึกอบรมเกี่ยวกับการฟัง ทั้งนี้เพื่อสร้างความเป็นผู้นำที่ดี สามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาติดตามพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง

3. การศึกษาโดยทั่วไปการศึกษา หลายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึง การนำความรู้ประยุกต์ใช้ทันทีทันใด สิ่งสำคัญของการศึกษากับสถานะของภาวะผู้นำคือวิธี (How) นำการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานนับเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อการใช้ภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าหากขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปลความรู้ให้เป็นทักษะได้ แหล่งที่มาขอประสบการณ์มีที่มา 2 แหล่งคือ เพื่อนร่วมงานและน้องาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้อย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใด อาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะช่วยให้พัฒนาภาวะผู้นำ เพราะบทบาทส่วนหนึ่งของผู้นำ คือ ต้องเป็นนักแก้ปัญหาและปัญหาใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น มักมีความซับซ้อนและคลุมเครือมากขึ้นเรื่อยๆ ความกว้างขวางของประสบการณ์ภาวะผู้นำด้านต่างๆ มักขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำจึงจำเป็นต้องพยายามรวบรวมประสบการณ์จากสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

5. การให้คำปรึกษาในการให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืดประสบการณ์หลัก อีกวิธีหนึ่ง ที่เชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีทั้งความรู้ และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา (Mentor) ซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียน โดยอาศัยการสอน (Tutoring) การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Guidance) และการให้กำลังใจ (Emotional Support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ได้รับความไว้วางใจ ในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ส่วนใหญ่มักเป็นผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือนักวิชาชีพด้านบริหารบุคคล ซึ่งการให้คำปรึกษาส่วนใหญ่ มักเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้กับผู้รับคำปรึกษาแต่บางแห่งอาจมีระบบการให้คำปรึกษาอย่างเป็นทางการ ผู้ให้คำปรึกษาสามารถให้ตัวอย่าง ในการมีภาวะผู้นำที่มีหน้าที่ของผู้ให้คำปรึกษาคือ คอยฝึกสอนผู้เรียนให้สามารถใช้ภาวะผู้นำแต่ในระหว่างที่ผู้รับคำปรึกษา (Mentored) ฝึกใช้ภาวะผู้นำผู้ให้คำปรึกษามักจะไม่เข้าแทรกแซง โดยปล่อยให้ฝึกใช้ภาวะผู้นำโดยอิสระ

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำได้ 4 วิธี ดังนี้ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน 4) การฝึกปฏิบัติจริง จะเห็นได้ว่าวิธีการที่นิยมและมีความเหมาะสม คือ การศึกษาด้วยตนเองและการฝึกอบรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยวิธีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาด้วยตนเองเป็นหลักแล้วบูรณาการวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ให้เป็นส่วน

หนึ่งของการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วย โดยจัดให้มีการศึกษาดูงานระหว่างการอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว นำองค์ความรู้ที่ได้มาบูรณาการกับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และสำหรับการศึกษาด้วยตนเองนั้น เป็นการศึกษาความรู้จากคู่มือ และเอกสารประกอบการพัฒนาในระหว่างการฝึกปฏิบัติการเป็นการ ขยายผลต่อไปเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้มีมากขึ้นและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม และ วัฒนธรรม และองค์การที่ปรับเปลี่ยนไปทั่วโลก มีแนวโน้มในอนาคตที่องค์การมีความสามารถในการ ยืดหยุ่นมากขึ้นแต่ยังคงมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น ทำให้ผู้บริหารยากที่จะใช้แนวทางบริหารแบบเดิมให้ ประสบความสำเร็จเหมือน ในอดีตได้อีกต่อไปซึ่งการพัฒนาปรับปรุงใดๆ จะเป็นไปได้โดยปราศจาก การเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันในการที่จะนำพา องค์การไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 36) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งงาด้วย การคิดต่างคิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการ คิดแก้ปัญหา

ธีระ รุญเจริญ (2554 : 25) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ

Raelin (2002 : 58) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ความเป็นผู้นำเชิง สร้างสรรค์ คือการที่บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นโดยรู้จักคัดสรรหรือแบ่งปันพลังอำนาจ ของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มใจและเป็นธรรมชาติ อีกทั้งความเป็นผู้นำเชิง สร้างสรรค์ คือการที่บุคคลเป็นผู้นำร่วมได้ โดยที่การตัดสินใจหรือการกระทำใดๆ ไม่ต้องขึ้นอยู่กับ สมาชิกเพียงคนเดียวคนหนึ่ง หรือผู้นำโดยตำแหน่งหรือผู้ริเริ่มความคิดใดๆ คนมีส่วนร่วมในความเป็น ผู้นำ

Mugkasem (2001 : 341 - A) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่ บุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรหรือชุมชนนั้นมีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้ให้กล้าคิดกล้าตัดสินใจ

และลงมือทำตามแผนที่ตั้งไว้อย่างจริงจัง มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความสามารถ ในการประสานพลังสร้างสรรค์จากสมาชิกได้มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้

กล่าวโดยสรุป ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากร สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหาร และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมาก

2. ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (255 : 66-703) ได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นอกจากครู จะทำหน้าที่ต่อการพัฒนาผู้เรียนแล้ว ครูยังมีบทบาทโดยตรงต่อการเป็นผู้นำทางการพัฒนาสังคมอีกด้วย ซึ่งความสำคัญของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครูในการพัฒนาสังคม มีดังนี้

1. เป็นผู้นำหรือริเริ่ม โดยการกระตุ้นเร่งเร้าให้ประชาชนตื่นตัวในเรื่องอาชีพ การปรับปรุงความเป็นอยู่ในสังคมหรือวัฒนธรรม โดยการที่ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแล้วให้ผู้เรียนนำ วิชาการนั้นๆ ไปเผยแพร่ต่อผู้ปกครองและชุมชน
2. เป็นผู้ให้การศึกษาและความรู้แก่ประชาชน อาจจัดขึ้นในรูปแบบของการฝึกอบรม ระยะสั้น หรือให้การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบโรงเรียนก็ได้ นอกจากนี้ครูยังสามารถให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยผ่านทางนักเรียนไปสู่ผู้คนที่ต้องการได้อีกด้วย
3. เป็นที่ปรึกษาให้กับชุมชน เนื่องจากความรู้ความสามารถของแต่ละคน มีความถนัด แตกต่างกันออกไป จึงเป็นโอกาสที่ผู้ที่เป็นครูผู้นำจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือในการทำงานของ ชุมชน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่การดูแลสุขภาพอนามัย การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมรวมถึงการแก้ไขปัญหาต่างๆ อีกด้วย
4. เป็นผู้ปรับปรุงส่งเสริม โดยครูผู้นำเป็นผู้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เฉพาะตัวไป ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในงานที่ทำอยู่ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น
5. เป็นผู้สร้างความตื่นตัว โดยการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการสร้าง สัมพันธภาพอันดีกับประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้มีความตื่นตัวในการประกอบสัมมาอาชีพ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์

6. เป็นผู้ประสานงาน โดยครูกู้เป็นผู้ช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นเพื่อการติดต่อ กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด และส่วนกลาง ทั้งนี้เพราะครูกู้มีทั้งความรู้ และประสบการณ์มากกว่าชาวบ้าน

7. เป็นผู้ให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการปกครองของประเทศ โดยเฉพาะการปกครอง ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

8. ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจ การค้า โดยใช้ความรู้ที่มี นำมาฝึกอาชีพหรือนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการผลิตหรือพัฒนาผลการเกษตร เพื่อเพิ่มพูนรายได้ในครอบครัว

9. เป็นผู้ส่งเสริมความมั่นคงทางศาสนาและวัฒนธรรม มีความคิดพัฒนาทัศนคติ และเจตคติที่ดีรวมทั้งจริยธรรมและค่านิยมต่างๆ

อุษาวดี จันทรสติ (2552 : 7-11) ได้กล่าวถึงความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของครู เพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและในชุมชนให้เกิดการพัฒนา มีด้วยกัน 4 ประการดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหาร และจัดการศึกษาได้โดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือและรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ จากทุกฝ่ายโดยครูที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมงานที่มีความผูกพันและเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน และเป็นเครือข่ายในการส่งเสริมและช่วยเหลือครูคนอื่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

2. เป็นที่ปรึกษาให้กับครูคนอื่น จะร่วมคิดร่วมปฏิบัติภารกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างครู และผู้บริหารช่วยสร้างบรรยากาศและวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ของครู และช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

3. เป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย ทำให้ครูคนอื่นเกิดความรู้และประสบการณ์ของครูผู้นำอย่างลึกซึ้ง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ให้เป็นที่ประจักษ์และที่สำคัญจะมีโอกาสได้รับการยกย่องชูเกียรติและเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนทำให้งานวิชาชีพครูมีบุคลากรที่มีความสามารถ ซึ่งบุคคลเหล่านี้เองจะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

4. สถานศึกษาสามารถใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางในการบริหารการจัดการศึกษา เป็นต้นแบบของผู้นำแบบประชาธิปไตยให้กับผู้เรียนและชุมชนเน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติภารกิจไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสรุปได้ว่า บุคคลที่มีอิทธิพลทางจิตใจต่อผู้อื่นในการพัฒนาเป็นผู้ผลักดันให้ผู้เรียนและชุมชนมีความตระหนักในตัวในเรื่องของความเป็นอยู่ในสังคมวัฒนธรรมให้ความรู้หรือประสบการณ์ เป็นที่ปรึกษาของชุมชน ส่งเสริมให้ผู้อื่นมีความเข้าใจในงานที่ทำอยู่ให้มีคุณภาพมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่ายที่

ดีในหน่วยงานหรือชุมชน เป็นแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นในการทำงาน ขจัดความขัดแย้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการปกครอง และสามารถนำพาผู้ร่วมงานไปสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

อุดม มุ่งเกษม (2545 : 16-18) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีความเป็นผู้นำ (Proactive) ได้แก่ การมีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้อื่นด้วยการกล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจังโดยมีความ มุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ จนกว่าจะประสบผลสำเร็จ

2. การมีวิสัยทัศน์ (Innovative) ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร รวมถึงการมีความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการได้

3. การทำงานเป็นทีม (Participative) ได้แก่ การมีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคน โดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุกๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานและเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

4. การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) ได้แก่ การมีความสามารถในการมองวิกฤติ ให้เป็นโอกาสได้ในทุกสถานการณ์ ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่างๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการให้โอกาสที่ดีกว่าเสมอและนำไปสู่การประสบกับความสำเร็จที่มีคุณค่า

5. การมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive) ได้แก่ การมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 254-259) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 6 ประการดังต่อไปนี้

1. ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะขาดมิได้ เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมาย (Meaning) และวัตถุประสงค์ (Purpose) ของการทำงานในองค์กร ดังนั้นผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงจึงต้องเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leaders) โดยต้องมีวิสัยทัศน์ใช้เป็นฐานของการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทั้งหลาย

2. การจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียนคือสิ่งที่สำคัญสูงสุด ค่านิยม (Values) และความเชื่อ (Beliefs) ของบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของผู้นั้นและถ้าเป็นค่านิยมและความเชื่อของผู้นำด้วยแล้วย่อมมีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้นั้น ซึ่งส่งผลต่ออย่างสถานศึกษาค่านิยมเป็นหลักฐานสำคัญที่บุคคลใช้พิจารณาว่าสิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญหรือ เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาตัวอย่างเช่น “เชื่อว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้”

3. ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์คนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่ยิ่งใหญ่ ดังนั้นการนำการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำต้องมีความเชื่ออย่างสนิทใจว่า “คนคือสินทรัพย์ที่สำคัญขององค์กร”

4. ต้องมีทักษะในการสื่อสารและการรับฟังทักษะการสื่อสารและการรับฟังเป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อผู้นำ ในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนควรมีทักษะและคุณลักษณะดังกล่าวจำเป็นต่อการสร้างวิสัยทัศน์ การพัฒนาให้กลายเป็นวิสัยทัศน์ร่วมการแสดงออกซึ่งความเชื่อของตนให้เป็นที่ประจักษ์ว่าโรงเรียนเป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเพื่อแสดงออกเห็นว่าผู้นำให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน ซึ่งได้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้นำมีคุณลักษณะการเป็นนักสื่อสารและผู้ฟังที่ดีดังกล่าวมีส่วนเสริมคุณลักษณะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีพฤติกรรมเชิงรุกและพฤติกรรมที่กล้าเสี่ยงของผู้นำ

5. ต้องแสดงพฤติกรรมเชิงรุก ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาคควรมีพฤติกรรมเชิงรุกในการริเริ่มการใช้ความพยายามเพื่อการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงโรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาของตน โดยผู้นำจะทำการตรวจสอบถึงข้อจำกัดของการใช้ความพยายามเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะ การเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่คนส่วนใหญ่เชื่อว่าไม่น่าเป็นไปได้ ผู้นำจำเป็นต้องใช้พฤติกรรมเชิงรุก

6. ต้องเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องกระตุ้นให้ผู้อื่นมองเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น โดยพยายามเรียกร้องความสนใจและอธิบายให้เห็นแนวทางที่เป็นไปได้ ผู้นำต้องเป็นบุคคลที่พร้อมที่รับความเสี่ยงและกระตุ้นให้กำลังใจผู้อื่นให้เข้ามาริเริ่มการเปลี่ยนแปลง

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 : 22-25) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. การคิดเชิงวิเคราะห์
2. การนำการเปลี่ยนแปลง

3. จินตนาการ

ยนต์ ชุ่มจิต (2553 : 238-239) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้

1. เป็นผู้นำองค์กรหรือผู้นำกลุ่ม (Organization Leader หรือ Group Leader) แสดงความเชี่ยวชาญให้ประจักษ์ได้อย่างคล่องแคล่ว เช่น แสดงออกถึงความสามารถในพิธีการต่างๆ การเป็นพิธีกรการจัดงานต่างๆ
2. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจ (Morale Builder) ต้องสร้างบรรยากาศให้ สมาชิกใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ สร้างวินัยในการทำงาน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ
3. เป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือ (Consultative Service Render) เป็นผู้ที่สามารถให้สมาชิกพึ่งพาอาศัยหรือให้คำปรึกษาได้อย่างเหมาะสม
4. เป็นผู้ประสานงาน (Co-Ordinate) สามารถเป็นผู้ติดต่อประสานงานหรือทำหน้าที่เป็นโฆษกขององค์กรได้
5. เป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Making) เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ในการจัดสรร ทรัพยากร หรือการแก้ไขปัญหาในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์
6. เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น (The Leader of Local Curriculum) ต้องเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในท้องถิ่นของตนเองได้เป็นอย่างดี มีความรู้ความเชี่ยวชาญและสามารถให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2555 : 55-58) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์
 - 1.1 มีความมุ่งมั่นทุกวิถีทางที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง
 - 1.2 พัฒนาความสามารถการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของวิสัยทัศน์
2. มีเป้าหมาย
 - 2.1 ความสามารถในการกระตุ้นพลังในการมุ่งสู่เป้าหมาย โดยไม่กลัวความล้มเหลว
 - 2.2 พัฒนาความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและให้มีการค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ เพื่อก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรค
 - 2.3 มีฝึกฝนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 3.1 เข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนว่าเราเป็นตัวเขา
 - 3.2 พัฒนาทัศนคติการอยู่ร่วมกันและการยอมรับผู้อื่น
 - 3.3 ฝึกฝนการแสดงออกถึงความคิดความรู้สึกและให้เกียรติผู้ร่วมงาน
4. มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ

- 4.1 มีกระบวนการเลือกคนที่จะมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติอย่างระมัดระวัง
- 4.2 กระตุ้นความสนใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 4.3 มีการสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์
5. มีทักษะในการใช้อำนาจ
- 5.1 ควบคุมอารมณ์ให้หนักแน่นเป็นนิสัย
- 5.2 รู้จักปล่อยวางลดละทิฐิ
6. มีทักษะในการตัดสินใจ
- 6.1 การตัดสินใจมากกว่าสองแนวทาง โดยดำเนินการเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสีย
- 6.2 การกำหนดกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจให้สอดคล้องกับค่านิยมหรือวัฒนธรรมของ
- สถานศึกษา
7. มีทักษะการมองภาพรวม
- 7.1 พัฒนาการคิดวิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น
- 7.2 พัฒนาการคิดในเชิงสังเคราะห์แบบองค์รวม
- 7.3 ศึกษาดูงานหน่วยงานหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
8. มีทักษะการเรียนรู้
- 8.1 มีพฤติกรรมการศึกษาใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง
- 8.2 ฝึกพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
9. มีทักษะการใช้เทคโนโลยี
- 9.1 มีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับงานด้าน
- การศึกษา
- 9.2 มีทักษะการประมวลฐานข้อมูลและด้านการจัดเก็บข้อมูล
- James (2000 : 141-142) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้
1. สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียนได้ดี มีความสามารถทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ปกครองและนักเรียนมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี
 2. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรและเชิญชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
 3. มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและรู้จักเลือกใช้กลยุทธ์เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
 4. รู้จักสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนปรับปรุงสถานที่สะอาดสวยงาม
 5. มีทักษะการบริหารบุคคล
 6. มีศักยภาพในการจัดระบบงานเพื่อควบคุมให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดี

7. สนับสนุนให้เกิดความผูกพันกับสถานศึกษา โดยพัฒนาทีมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	อุดม มุ่งเกษม (2545 : 16-18)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 254-259)	ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2553 : 22-25)	ยนต์ จุ่มจิต (2553 : 238-239)	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2555 : 55-58)	James (2000 : 141-142)	ความถี่
1. การมีความเป็นผู้นำ	✓	✓		✓			3
2. การมีวิสัยทัศน์	✓	✓			✓	✓	4
3. การทำงานเป็นทีม	✓						1
4. การมีทัศนคติเชิงบวก	✓	✓					2
5. การมีความสามารถในการปรับตัว	✓						1
6. การให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์		✓				✓	2
7. การมีความคิดสร้างสรรค์			✓				1
8. การนำการเปลี่ยนแปลง			✓			✓	2
9. การคิดเชิงวิเคราะห์			✓				1
10. การเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือ				✓			1
11. การเป็นผู้ประสานงาน				✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	นักวิชาการ	อุดม มุ่งเกษม (2545 : 16-18)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 254-259)	ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2553 : 22-25)	บัณฑิต ชุ่มจิต (2553 : 238-239)	สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพื้นฐาน (2555 : 55-58)	James, L. and Chris Una Connolly (2000 : 141-142)	ความถี่
12. การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจ				✓				1
13. การเป็นผู้ตัดสินใจ				✓	✓			2
14. การเป็นผู้นำในการพัฒนา						✓		1
15. การมีเป้าหมาย					✓			1
16. การเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร				✓				1
17. การมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ					✓			1
18. การมีทักษะในการใช้อำนาจ					✓			1
19. การมีทักษะการมองภาพรวม					✓	✓		2
20. การมีทักษะการเรียนรู้					✓			1
21. การมีทักษะการใช้เทคโนโลยี					✓			1
22. การจัดการเรียนรู้		✓						1
23. การมีทักษะในการสื่อสาร		✓						1
24. การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์					✓	✓		1
25. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล						✓		1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากการศึกษา เอกสาร ตำรา ของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ครอบคลุมหลายด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาจากประเด็นที่คล้ายกัน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 2 ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้วิจัย

องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา นักวิชาการ	องค์ประกอบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์
1. การมีความเป็นผู้นำ 2. การมีวิสัยทัศน์ 8. การนำการเปลี่ยนแปลง 13. การเป็นผู้ตัดสินใจ 14. การเป็นผู้นำในการพัฒนา 15. การมีเป้าหมาย 16. การเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตร 18. การมีทักษะในการใช้อำนาจ	1. การมีวิสัยทัศน์
6. การให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ 12. การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจ 17. การมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ 24. การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 25. การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	2. คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. การมีทัศนคติเชิงบวก 5. การมีความสามารถในการปรับตัว 20. การมีทักษะการเรียนรู้	3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
7. การมีความคิดสร้างสรรค์ 9. การคิดเชิงวิเคราะห์ 19. การมีทักษะการมองภาพรวม 21. การมีทักษะการใช้เทคโนโลยี	4. การมีความคิดสร้างสรรค์

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ จากการศึกษาเอกสาร ตำรา นวัตกรรม	องค์ประกอบที่ผู้วิจัยสังเคราะห์
22. การจัดการเรียนรู้ 23. การมีทักษะในการสื่อสาร	
3. การทำงานเป็นทีม 10. การเป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือ 11. การเป็นผู้ประสานงาน	5. การทำงานเป็นทีม

1. การมีวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ (Vision) ได้รับการกล่าวถึงมากในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดลักษณะที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร ที่มองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และเฉียบแหลม ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ ให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ จึงมีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่า วิสัยทัศน์ไว้หลายนิยามดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 16-32) สรุปว่า วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นภาพความสำเร็จของนักเรียนหรือสถานศึกษาในอนาคต ที่อยากเห็นคนอื่นพูดถึงสถานศึกษาว่าอย่างไร วิสัยทัศน์ที่ดีต้องระบุภาพในอนาคตให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และที่สำคัญ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 : 30-39) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางปฏิบัติงาน กระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นนักวางแผน การจัดองค์กร การเปลี่ยนแปลง ประสานงาน สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ภารกิจที่จะปฏิบัติงานให้ไปสู่จุดมุ่งหมายในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรปรารถนาได้โดยมีจุดยึดร่วมกัน

เสนห์ จุ้ยโต (2552 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การฉายภาพมองภาพคิดเชิงจินตนาการในอนาคต และกำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ 3) จินตนาการเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล และมีภาพในอนาคตเป็นจินตนาการที่เด่นชัดมีเหตุผล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553 : 36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง

หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการไตร่ตรองปัญหาต่างๆ 2) การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า 3) การสร้างมโนทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

กล่าวโดยสรุป วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็น เป้าหมายในการเดินทางไปสู่ออนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริงโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม เป็นการคิดแบบนอกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความสร้างสรรค์ เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ 3) จินตนาการ เป็นผู้ที่มองการณ์ไกลและมีภาพในอนาคตเป็นจินตนาการที่เด่นชัดมีเหตุผล 4) การสร้างมโนทัศน์ ความสามารถในการมองสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต

2. คำนิยามถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551 : 52) ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการตามปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

วนิชชัย แสงหมั่น (2546 : 13) ได้สรุปไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลและการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สร้อยญา เกิดแก้ว (2553 : 45) ได้สรุปว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมพัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการตามความสนใจความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

กล่าวโดยสรุป การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่าง หลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และ 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

3. ความยืดหยุ่นและปรับตัว

วนิช สุธารัตน์ (2547 : 47) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิดและมองสิ่งต่างๆ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นว่าประกอบไปด้วย 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2550 : 55) ได้สรุปไว้ว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่างๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ โดยกำหนดให้คำนิยามของความยืดหยุ่นว่าเป็นความสามารถในการตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลายมิติและได้กำหนดตัวบ่งชี้ ของความยืดหยุ่น คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ

Lussier (2001 : 125) ได้ให้คำนิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น ว่าหมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ ความยืดหยุ่นคือความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

DuBrien (1998 : 251) ได้สรุปว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความยืดหยุ่น” สำหรับการวิจัยนี้ว่า เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

4. ความคิดสร้างสรรค์

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546 : 55) ให้ความหมาย ความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลมุ่งการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549 : 65) ได้ให้ความหมายของความคิดเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

จิตติมา วรรณศรี (2550 : 45) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดการหาสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่อง ในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

กล่าวโดยสรุป ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

5. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (Team-based Management) การบริหารงานยุคใหม่นั้น มุ่งการทำงานระหว่างบุคคล มุ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือกันและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยมุ่งที่การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

วิภาพร มาพบสุข (2543 : 12) ได้สรุปถึงการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลมากกว่า 1 คน มารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่กันและมีปฏิริยาและการรับรู้ต่อ การรวมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

ปริญญา ต้นสกุล (2547 : 19) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคน ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมารวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆ อย่างให้สำเร็จร่วมกันและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) ต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) มีการทำงานร่วมกัน 3) รับผิดชอบในความสำเร็จ และ 4) มองเห็นประโยชน์ของการทำงาน

ทิตนา แคมมณี (2547 : 51) ให้หลักการของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน 4) มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป นิยามเชิงปฏิบัติการของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาท ของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อให้ งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคน มุ่งที่จะพัฒนาคนทุกคนตั้งแต่ปฐมวัยไปจนตลอดชีวิต โดยเน้นให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อสตรีและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ให้เป็นไปตามศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา เพื่อให้คนดี มีคุณธรรมมีสุขภาพดีมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความเป็นไทย สร้างโอกาสให้คนมีส่วนร่วมคิด ร่วมสร้าง และมีส่วนร่วมช่วย ชี้นำกระแสการพัฒนาควบคู่ไปกับการเพิ่มขีดความสามารถในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศต่อไปพัฒนาทุกคนให้มีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเอง

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2544 : 18) ได้ให้ความหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะเจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สมคิด บางโม (2547 : 10) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่พอใจในทางที่ดีให้มีกำลังใจทำงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2546 : 69) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์เพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริม ประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรย่อมต้องมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

อนันต์ ศรีอำไพ (2549 : 204) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้เป็นที่พอใจในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศส่งไปดู งานต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังนี้

สมัย สวัสดิ์ตระกูล (2544 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า แผนการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียน มัธยมศึกษาว่าปกติแล้วแผนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะเป็นแผนงานโครงการที่มี อยู่ในแผนพัฒนาประจำปี ซึ่งแยกเป็นแผนงานหลัก 3 แผนงาน คือ แผนงานหลักการบริหารและ หลักการจัดการศึกษา แผนงานหลักคุณภาพการศึกษาและแผนงานสนับสนุนส่งเสริม แต่ละแผนงาน หลักประกอบด้วย แผนงานย่อยอีก 6-12 แผนงาน แต่ละแผนงานพัฒนาบุคลากรมีอาชีพและ แผนการพัฒนาบริหารบุคคลและสวัสดิการ กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้แผนหลักสนับสนุนและ ส่งเสริมก็ตามการพัฒนาบุคลากรจะจัดในรูปของการอบรมสัมมนาเป็น

หมู่คณะทั้งระดับกรม กอง จังหวัด กลุ่มโรงเรียน ระดับโรงเรียน และระดับมหาวิทยาลัย ส่วนการพัฒนาตนเองรายบุคคลมักจะไม่ค่อยทำอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร

ประวัติ เอรารวรรณ (2545 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า ความสำคัญของการพัฒนางานครู คือ งานครูเป็นงานวิชาชีพชั้นสูงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม พัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม การปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตรสำเร็จที่หยุดนิ่งตายตัว ต้องมีการเคลื่อนไหวปรับเปลี่ยนและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนและห้องเรียนเป็นบ้ำหลอมที่ดีที่สุดในการผลิตทรัพยากรบุคคลออกสู่สังคม ครูต้องอาศัยรอบรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการสอนและดำเนินการ อย่างเป็นกระบวนการครบวงจร ครูต้องศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมและคิดค้น วิธีสอน สื่อ หรือเครื่องมือใหม่ๆ มาช่วยในการเรียนการสอนให้เกิดความเหมาะสมกับกระบวนการที่เปลี่ยนไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนา บุคลากร มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ได้รับการพัฒนาจะมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดี ยิ่งขึ้นส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต ให้กับองค์กร

3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

พิชัย เสียมจิตต์ (2542 : 129) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรว่า

วัตถุประสงค์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

1. เพื่อสร้างความสนใจในการทำงานของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่
2. เพื่อเสนอแนะวิธีการทำงานที่ดีที่สุด
3. เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด
4. เพื่อลดความสิ้นเปลืองทรัพยากรและอุปหะเหตุในการทำงาน
5. เพื่อจัดวางมาตรฐานในการทำงาน
6. เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงานของบุคคล
7. เพื่อพัฒนางานบริหารบุคคลให้มีความพอใจทุกฝ่าย
8. เพื่อการเตรียมบุคคลสร้างความก้าวหน้าและขยายงานให้กับองค์กร
9. เพื่อการบริการสาธารณะหรือผู้มาติดต่ออย่างมีประสิทธิภาพสำหรับวัตถุประสงค์

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

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อให้บุคคลเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานด้วยและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ถือเป็นรูปแบบกลยุทธ์หรือกิจกรรมที่หลากหลายที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบต่างๆ ถึงวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้นำเสนอไว้และมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและการเลือกใช้เทคนิควิธีการที่จะนำมาเสริมสร้างพัฒนาตัวบุคคลที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ทำให้ทำงานผิดพลาดน้อยลงและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2545 : 89) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

1. วิธีปาฐกถา หรือการบรรยาย (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)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (254 : 137-138) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคคล มีหลายวิธีแต่ที่สำคัญ มีดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งไปศึกษาต่อรวมทั้งการส่งไปฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การศึกษาด้วยตนเอง
5. การพัฒนาที่งาน

สมเดช สีแสง (2543 : 728-729) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคคลไว้หลายวิธีดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน
3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาด้วยตนเอง
5. การพัฒนาที่งานหรือการพัฒนาองค์กร

กรมวิชาการ (2543 : 21-22) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

1. จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
2. จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้ร้อยรัดกับการนิเทศภายนอก
3. ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ กล้าตัดสินใจและมีเสรีภาพทางวิชาการ
4. การประชุมเชิงวิชาการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาได้ ทำงาน

ร่วมกันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียน การสอนร่วมกัน

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2550 : 91) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคคลว่า อาจจะกระทำได้โดยกิจกรรมต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ในระหว่างปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานอยู่ก่อนแล้วเป็นผู้แนะนำ
2. การอบรมระยะสั้นหรือการประชุมนิเทศ
3. ร่วมมือกันแสวงหาทิศทางการใหม่แนวปฏิบัติใหม่ๆ
4. จัดให้มีการประชุมร่วมกันกับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้อง
5. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น

จันทราณี สงวนนาม (2545 : 16) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคคลออกเป็น 3 วิธีดังนี้

1. การพัฒนาโดยการศึกษา เป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือการเพิ่มพูนความรู้และสติปัญญาเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจใช้เวลาานกว่าจะได้ความรู้พื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ แต่ก็ส่งผล

ในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาต้องมีการวางแผนคัดเลือกบุคคลและติดตามประเมินผลอยู่ตลอดเวลา

2. การพัฒนาการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ หรือต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันจะส่งผลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การอบรมเป็นการพัฒนาตามหลักสูตรเฉพาะเรื่องใช้เวลาสั้น อาจจัดขึ้นโดยหน่วยงานภายในหรือภายนอก มุ่งเน้นพัฒนางานที่ตรงกับสาขาที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย การวัดผลวัดจากผลงานที่ทำและเป็นการจัดการฝึกอบรมขึ้นตามปัญหาหรือความต้องการตามช่วงเวลา

3. การพัฒนาในงาน เป็นการมุ่งเน้นส่งเสริมความสามารถทั่วไปให้กับบุคคลในองค์กร เพื่อให้รอบรู้เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรืออาจจัดขึ้น โดยหน่วยงานต้นสังกัด หรือโดยตนเองเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงน่าเชื่อถือให้ผู้ปฏิบัติเห็นคุณค่าในการทำงานที่จะก่อประโยชน์แก่สังคมแก่ส่วนรวม ซึ่งอาจใช้เวลาสั้นๆ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องวัดผลที่ความสำเร็จโดยรวมขององค์กร การพัฒนามีวิธีการดังนี้

- 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

ประยูร ศรีประสาธน์ (2542 : 76) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคคล ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนา

ดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนา
2. การดูงาน
3. การสัมมนา
4. การสาธิต
5. การนิเทศ
6. การระดมความคิด

7. การแสดงบทบาทสมมติ

8. การปฐมนิเทศ

9. การฝึกงาน

สัมฤทธิ์ ทางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553 : 28 -48) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย 3 วิธี คือ

1. การพัฒนาตนเอง เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะจากการศึกษา หรือ การฝึกอบรม ซึ่งเป็นการนำเอาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะและทัศนคติ ตลอดจนแนวคิดที่ฟังได้ รับรู้ใหม่ นำไปประยุกต์ใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การดำรงชีพอยู่ในปัจจุบันและต่อไปในอนาคต

2. การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ความชำนาญ ค่านิยมทางการศีลธรรมและความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการศึกษาศาสนาสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีปกติสุขและทำประโยชน์แก่สังคมได้ แต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว การศึกษาจะหมายถึงกิจกรรมด้านการพัฒนาคนที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การฝึกอบรม เป็นขั้นตอนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานทุกหน่วยงานให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคลากร ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การหรือหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าหรือเป้าหมายได้เป็นอย่างดีการฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลดียิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุป วิธีการเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรมีหลายรูปแบบ แต่ละรูปแบบมีหลักการและ จุดเน้นที่แตกต่างกัน การผสมผสานรูปแบบหรือวิธีการต่างๆ ในสัดส่วนที่เหมาะสมน่าจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดซึ่งก็ต้องขึ้นกับสภาพแวดล้อม บริบท และความจำเป็นโดยวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน

การพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้ดังนี้

Boyle (1981: 51) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม หมายถึง เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง หน่วยงานและองค์กร โดยมีกระบวนการดำเนินงานเชิงบูรณาการ

Barr, M.J. and Keating (1990: 38) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า มีความหมายหลายอย่างขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ 1) โปรแกรม หมายถึงหน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล 2) โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ 3) โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

กิดานันท์ มะลิทอง (2536: 6-10) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า หมายถึง โครงสร้างกระบวนการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ ทักษะความมั่นใจในตนเองสูงขึ้นสามารถปรับตัวได้ในการปฏิบัติงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้

สุวิมล วองวานิช (2544: 66) ได้ให้ความหมายของโปรแกรม หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่ออกแบบมา เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

อุ้นตา นพคุณ (2546: 8) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า หมายถึง กระบวนการช่วยกำหนดทิศทางการทำงาน สร้างความสอดคล้องจุดมุ่งหมายภายในของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาความรู้ของแต่ละบุคคล เพื่อให้มีทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป โปรแกรม หมายถึง แผนกิจกรรมที่มีรูปแบบและแนวทางที่เป็นระบบ มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการประยุกต์จากองค์ประกอบ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายใต้บริบทของการพัฒนางานในแต่ละหน่วยงานหรือองค์กร

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบโปรแกรมมีความสำคัญในการออกแบบโปรแกรม เพื่อการพัฒนางานและการพัฒนาบุคลากรให้เกิดขึ้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมไว้ ดังนี้

หรรษา สุขกาล (2543: 41) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาไว้ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) บริบท (Context) 2) เป้าหมาย (Goal) 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 จะต้องมีความพอเหมาะและมีความพอดี เพื่อให้สามารถเกิดความสำเร็จในการพัฒนาได้

นฤมล มณีงาม (2547: 58) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม ดังนี้ 1) หลักการของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) ลักษณะของโปรแกรม 4) คุณสมบัติของโปรแกรม 5) เนื้อหา 6) การดำเนินการ 7) การประเมินผล

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553: 92) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรม
7 ประการ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ การประเมินผล

Boone (1992: 266) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของโปรแกรมที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1) การจัดทำแผน (Planning) 2) การออกแบบและดำเนินการ (Design and Implementation)
3) การตรวจสอบและประเมินผล (Evaluation and Accountability) โดยในแต่ละองค์ประกอบจะมี
ข้อกำหนดต่างๆ ดังนี้

1. การกำหนดแผนมีข้อกำหนด 4 ข้อ คือ 1) การจัดทำแผนนั้นเป็นการ
เปลี่ยนแปลงให้เข้าถึงแผนปฏิบัติการขององค์กร 2) การจัดทำแผนต้องมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์
ระหว่างกันโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง 3) การดำเนินงานในการจัดทำแผนต้องมีความเป็น
ประชาธิปไตย 4) ต้องมีการสื่อสารที่เป็นกระบวนการเพื่ออธิบายความเข้าใจระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. การออกแบบและการดำเนินการมีข้อกำหนด 8 ข้อ คือ 1) การดำเนินการตาม
แผนจะต้องตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2) แผนจะเป็นพิมพ์เขียวในการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมเพื่อประโยชน์ขององค์กรในระยะยาว 3) แผนเป็นตัวกำหนดการจัดสรร การจัดรูปแบบ
และการใช้ทรัพยากร 4) แผนเป็นตัวชี้แนะและกำหนดทิศทางในการตัดสินใจ 5) แผนเป็นการจัด
เตรียมการไว้ล่วงหน้าอย่างเหมาะสม 6) การออกแบบการปฏิบัติเป็นการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
7) แผนปฏิบัติต้องมีจุดมุ่งหมายสาธารณะ 8) แผนและแผนปฏิบัตินั้นเป็นจัดเตรียม เพื่อกำหนด
การพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

3. การตรวจสอบและประเมินผล โดยให้ความสำคัญในการติดตามและสนับสนุน
กิจกรรมของผู้เรียนและผู้สอน เพื่อให้เกิดการยอมรับในกิจกรรม โดยระบบการติดตามจะมีลักษณะ
เหมือนการสื่อสารสองทางที่เชื่อมระหว่างนักศึกษานอกระบบกับกลุ่มการตรวจสอบ และ
ประเมินผลเป็นการสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติอย่างแท้จริง การตรวจสอบประเมินผล
ดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสารจากการสังเกตกิจกรรมการเรียนการสอน ที่นำมาพิจารณาเพื่อ
ปรับการตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการวางโครงสร้างทรัพยากรบุคคลและอื่นๆ

Beauchamp (1975: 107) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของโปรแกรมไว้ 4 ประการ

1. เนื้อหา
2. จุดมุ่งหมาย
3. การพัฒนาโปรแกรม
4. การประเมินผล

Caffarella (2002: 215) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย
11 องค์ประกอบ มีลักษณะดังนี้ 1) การจัดพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน 2) การกำหนด

แนวคิดโปรแกรม 3) การค้นหาและจัดลำดับความสำคัญของแนวคิดโปรแกรม 4) การพัฒนา
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 5) การเตรียมถ่ายโอนการเรียนรู้ 6) การสร้างแผนการประเมินผล
7) การพิจารณารูปแบบ ตารางเวลา และความต้องการของเจ้าหน้าที่ 8) การเตรียมแผนด้าน
งบประมาณและการตลาด 9) การออกแบบแผนการสอน 10) การประสานงานด้านสิ่งสนับสนุนและ
พร้อมรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น 11) การสื่อสารคุณค่าของโครงการ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาค้นคว้าของ
โปรแกรม ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) การดำเนิน
การ 5) การประเมินผล

3. ขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม

เพื่อให้โปรแกรมสามารถนำไปดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีนักวิชาการได้
กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมไว้หลายท่าน ไว้ดังนี้

Knowles (1980: 63) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน
ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 2 การจัดตั้งองค์การสำหรับการวางแผน
- ขั้นตอนที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม
- ขั้นตอนที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์การเรียนรู้
- ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Barr, M.J. and Keating (1985: 54) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม
ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประเมิน (Assessment)

- 1.1 ประเมินความต้องการ
- 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อม
- 1.3 ประเมินทรัพยากร

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผน (Planning)

- 2.1 การพัฒนาที่วางแผน
- 2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล
- 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ
- 2.4 ฝึกอบรม

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

3.1 กำหนดความรับผิดชอบ เช่น ทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ

3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไป หรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Houle (1996: 68) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้

ขั้นตอนที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้

ขั้นตอนที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำ วิธีการ ตารางกำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและความสัมพันธ์ เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

ขั้นตอนที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตที่ใหญ่กว่าทั้งด้านการแนะนำ รูปแบบของการดำเนินชีวิต งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการตีความหมาย

ขั้นตอนที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

ขั้นตอนที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามกระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002: 44) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน

ขั้นตอนที่ 2 การระบุแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 5 การเตรียมการสำหรับการถ่ายโอนความรู้

ขั้นตอนที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล

ขั้นตอนที่ 7 การออกแบบแผนการสอน

ขั้นตอนที่ 8 การประสานงานผู้สนับสนุน

ขั้นตอนที่ 9 การสื่อสารคุณค่าของโปรแกรม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2550: 75) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพครูทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมการตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ

ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนามการทดลองใช้โปรแกรม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาโปรแกรมเป็นการจัดลำดับขั้นตอนการพัฒนา เพื่อใช้เป็นแบบแผนในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะหรือความสามารถตามที่ต้องการ เพื่อให้สามารถที่จะพัฒนางานของตนเองและองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์เพื่อหาเป้าหมายความสำเร็จของโปรแกรม 2) การวางแผนในการจัดทำโปรแกรมโดยนำข้อมูลจากขั้นตอนการวิเคราะห์หามาวางแผนเพื่อสร้างโปรแกรม 3) การสร้างโปรแกรม 4) การนำโปรแกรมไปทดลองใช้ และ 5) การประเมินผลโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาโปรแกรม

4. การประเมินโปรแกรม

ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาโปรแกรมขั้นตอนหนึ่ง คือ การประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งการประเมินผลการพัฒนาโปรแกรมสามารถประเมินผลได้ทุกระยะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผล ทั้งการประเมินผลก่อนดำเนินการ การประเมินผลระหว่างการดำเนินการ การประเมินผลรวมสรุปลงสิ้นสุด มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

Stufflebeam (1985: 159) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินโปรแกรมว่าเป็นกระบวนการวิเคราะห์ รวบรวมและการอำนวยความสะดวกที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่

Tyler (1986: 110-125) ได้กล่าวประเด็นการประเมินผลไว้ 5 ประเด็น ดังนี้

- 1) ประเมินวัตถุประสงค์ 2) ประเมินแผนการเรียนรู้ 3) ประเมินเพื่อแนะแนวการพัฒนาโปรแกรม
- 4) ประเมินการปฏิบัติของโปรแกรม 5) ประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรมการศึกษา 6) การติดตามและประเมินผลกระทบ

Evaluation (1994: 5-6) ได้กล่าวกำหนดประเด็นการประเมินไว้ 5 ประเด็นดังนี้

- 1) มาตรฐานการใช้ประโยชน์ทั่วไป
- 2) มาตรฐานความเป็นไปได้
- 3) มาตรฐานความเหมาะสม
- 4) มาตรฐานความถูกต้อง

กิตติมา เจริญหิรัญ (2546: 70-72) ได้กล่าวถึงการประเมินผลหลังการใช้โปรแกรม เพื่อตรวจทานว่าโปรแกรมตรงตามความต้องการและวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ที่คาดหวังไว้หรือไม่
เรวดี ทรงเที่ยง (2548: 66) ได้กล่าวถึงการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของโปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนเป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือ โปรแกรมสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์การหรือไม่ และมีระดับความยากง่ายอย่างไร 3) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือ โปรแกรมประสบความสำเร็จในเรื่องอะไร และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างไร 4) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสมกับทรัพยากรที่องค์การและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนให้หรือไม่ และ 5) ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและต่อองค์การหรือไม่

2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผลการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนา

กล่าวโดยสรุป การประเมินโปรแกรม หมายถึง กระบวนการในดำเนินการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานของโปรแกรม การประเมินโปรแกรม แบ่งเป็น 2 ส่วน 1) ประเมินรูปแบบของโปรแกรม คือ ประเมินคุณภาพของโปรแกรม เช่น เนื้อหา รูปแบบในการจัดกิจกรรม ความเหมาะสม ความพึงพอใจและเป้าหมาย 2) ประเมินผลการใช้โปรแกรม คือ การประเมินผลการพัฒนาหลังการใช้โปรแกรม โดยอาจใช้แบบวัดหรือแบบทดสอบหลังการพัฒนา

พูน ปลูก ทัต ชีเว

บริบทการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

1. สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ตั้งอยู่อาคารเลขที่ 666 ถนนนิเวศน์รัตน์ ตำบลด่านช้าง อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โทรศัพท์ 0-4446-1672 โทรสาร 0-4446-1672 Website : www.nma6.go.th

อาณาเขตติดต่อโดยรอบ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดอำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิและอำเภอเวียงน้อย จังหวัดขอนแก่น ทิศตะวันออก ติดอำเภอประทาย อำเภอโนนแดง และอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา ทิศใต้ ติดอำเภอโนนสูง และอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ทิศตะวันตก ติดอำเภอพระทองคำ จังหวัดนครราชสีมา และอำเภอเนินสูง จังหวัดชัยภูมิ

การคมนาคม

มีเส้นทาง การคมนาคมสะดวกทุกฤดูกาล

ทางรถไฟ สายนครราชสีมา – หนองคาย / สายแก่งคอย – บัวใหญ่

ทางรถยนต์ สายนครราชสีมา – สีดา (มิตรภาพ) – บัวใหญ่ / สายชัยภูมิ – บัวใหญ่

ภูมิประเทศและสภาพอากาศ

พื้นที่โดยทั่วไปเป็นราบสูง ประกอบด้วยป่าไม้เบญจพรรณ ไร่ นา สวน

ลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุม 3 ฤดูประกอบด้วย ฤดูร้อน ฤดูฝนและฤดูหนาว

สภาพเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำไร่ ทำนา ทำสวน และเลี้ยงสัตว์เป็นส่วนใหญ่ เขตพื้นที่บริการ

รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อ.บัวใหญ่ อ.บัวลาย อ.สีดา อ.คง อ.บ้านเหลื่อม และ อ.แก้งสนามนาง

2. อำนาจหน้าที่ ภารกิจงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจ หน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วน

ราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป ของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่ การศึกษาและ แจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นได้รับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูล สารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่ หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไป กับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ดำเนินงานตามนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพิ่มโอกาสการเข้าถึง บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ยังไม่ถึงระดับมาตรฐานของประเทศ แต่มีแนวโน้มว่าจะดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ดำเนินการเพื่อให้ประชากรวัยเรียน ได้รับสิทธิและโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานเท่าเทียมกัน โดยประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติกรับนักเรียน สนับสนุนให้เด็กทุกคน ทั้งเด็กทั่วไป เด็กด้อยโอกาสและเด็กพิการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และได้รับการศึกษา ตามความถนัด ติดตามการเข้าเรียนของประชากรวัยเรียนตาม ทร.14 ครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อประกันโอกาสเด็กที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับได้เข้ารับการศึกษาคอบุคคล รวมทั้งเพื่อกระตุ้นที่โรงเรียนพัฒนาศักยภาพการ ให้บริการทางการศึกษาให้กับเด็กในเขตบริการ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถเรียนจบภายใน ระยะเวลาตามที่หลักสูตรกำหนด ลดการออกกลางคัน และสามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้วยการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียน เพื่อพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้มาตรฐานและสร้าง เครือข่ายผู้ปกครองให้เข้ามีส่วนร่วม จากผลการดำเนินงาน ส่งผลให้ประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการได้รับสิทธิและโอกาสอย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันในการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 วางแผนการบริหารอัตรากำลัง ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย ปัญหาและความต้องการ โดยดำเนินการจัดทำข้อมูล สารสนเทศข้อมูลปริมาณงานและอัตรากำลังครู ณ วันที่ 10 มิถุนายน ของทุกปี เพื่อมิให้เกิดการรายงานข้อมูล ซ้ำซ้อนและเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลนักเรียนของกลุ่มนโยบายและแผน มุ่งเน้นกระบวนการ สรรหาและบรรจุ แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง เป็นธรรม โป่งใสโปร่งและตรวจสอบได้ พัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยวิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับปัญหาและความ ต้องการจำเป็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 มุ่งมั่นพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นเครื่องมือที่มีเนื้อหาการ สํารวจเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มี คุณธรรมและความโปร่งใส การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามจรรยาบรรณ การบริหารงาน อย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการจ่ายหรือเรียกรับสินบนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่ง การประเมินเป็นการ ประเมินเชิงบวก เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะ นำไปสู่ การสร้างความร่วมมือและเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผล การ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 อยู่ในระดับสูงมาก

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ได้ดำเนินการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมด้าน การศึกษา โดยระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย การนำ นโยบายสู่การปฏิบัติทั้งใน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบกับ การวิเคราะห์จากข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTHS)

1. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน และมีแผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถ กำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน
3. ข้าราชการครูและบุคลากรทุกคนมีความพร้อมและเห็นความสำคัญในการขับเคลื่อน นโยบายพัฒนางาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรและมีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถเรียนรู้มีความคิด เชิงระบบ มีการอบรม/พัฒนา บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผลการทดสอบ O-NET ชั้น ป.6 และ ม.3 มี แนวโน้มเพิ่มขึ้น อัตราการ ออกกลางคันลดลงอย่างต่อเนื่อง
5. มีสถานศึกษาให้บริการประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ครอบคลุม ทั่วถึง
6. มีการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการจัด การศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานและส่งเสริมการกระจายอำนาจทางการศึกษา ในระดับเขต พื้นที่และสถานศึกษา

7. มีคณะกรรมการติดตาม นิเทศ ตรวจสอบ ประเมินผล อย่างชัดเจน

จุดอ่อน WEAKNESSES

1. ผลการสอบ O-NET ชั้น ป.6 ภาษาอังกฤษ ม.3 ทุกวิชายังต่ำกว่าระดับประเทศ
2. ข้อมูลสารสนเทศมีความซ้ำซ้อนกัน ขาดการประสานงานภายในหน่วยงาน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลยังมีน้อย รวมทั้งการให้ความสำคัญและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการรายงานข้อมูลยังมีน้อย
3. ขาดการจัดระบบการจัดการความรู้ภายในองค์กรและสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การนำองค์ความรู้ มาพัฒนาตนเอง พัฒนางค์กร โดยใช้กระบวนการทางการวิจัย
4. การร่วมมือกันเป็นเครือข่ายวิชาชีพทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษายังมีน้อย
5. บุคลากรให้ความสนใจ พัฒนาบุคลากรโดยการใช้เทคโนโลยี/ ส่งผลงานเพื่อรับการส่งเสริมยกย่อง เชิดชู เกียรติ ยังมีน้อย
6. มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมาก (ปัจจุบัน 66%)

โอกาส (OPPORTUNITIES)

1. มีค่านิยมด้านเศรษฐกิจที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
2. กฎหมาย/นโยบายของรัฐ เปิดโอกาสทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียน
3. ภาครัฐ สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนในการพัฒนา/สนับสนุนการจัดการศึกษามากขึ้น
4. เทคโนโลยีทันสมัย มีช่องทางการติดต่อสื่อสาร ศึกษาเรียนรู้ ที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย หน่วยงานของ รัฐและเอกชนให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี หน่วยงานทางการศึกษาสนใจ และตื่นตัวในการใช้เทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาและเพื่อบริหารการศึกษา
5. ชุมชนให้ความสนใจ สนับสนุนและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
6. ผู้ปกครองสนใจที่จะส่งบุตรหลานเขาเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทำให้ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพ
7. มีแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์

อุปสรรค (THREATS)

1. นโยบายทางการศึกษาขาดความต่อเนื่อง เปลี่ยนแปลงบ่อย ไม่ยั่งยืน
2. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีฐานะยากจนถึงปานกลาง ทำให้เด็กต้องย้ายติดตามผู้ปกครองไปเรื่อยๆ หรือหากไป ทำงานที่อื่น จำเป็นต้องให้เด็กอยู่กับผู้สูงอายุหรือญาติผู้ใหญ่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน
3. ผู้ปกครองมีค่านิยมส่งบุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนใหญ่ในเมือง เนื่องจากการคมนาคมสะดวกและเชื่อมั่น ในคุณภาพ

4. ประชากรวัยเรียนต่างด้าวเพิ่มขึ้น

5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เด็กเลียนแบบ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม

6. โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์ นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมี

พัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ

1.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.1.1 ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์

จิตใจ สังคม และสติปัญญา เตรียมความพร้อมเข้าสู่การเรียนรู้ใน ระดับประถมศึกษา

1.1.2 ปลุกฝังผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12

ประการ รวมทั้งมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและห่างไกลยาเสพติด

1.1.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมแนะแนวเพื่อการศึกษาต่อและการ

ประกอบอาชีพอย่างเข้มแข็งต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับ ประถมศึกษาขึ้นไป

1.1.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ตามช่วงวัย

1.1.5 ส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสาร

ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา

1.2 พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1.2.1 ปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำหลักสูตรไปสู่การ

ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ โดยลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ จัด กิจกรรมให้สอดคล้องกับหลักสูตร ตาม ความจำเป็นและความต้องการของผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม

1.2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีนวัตกรรมและสิ่ง

อำนวยความสะดวกที่หลากหลาย มีศูนย์รวมสื่อให้ครู สามารถยืมสื่อไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งใน ห้องเรียนและนอกห้องเรียน

1.2.3 ปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผล ให้สามารถพัฒนาและประเมินผล

ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล

1.2.4 ส่งเสริม สนับสนุนการนำผลการประเมินในระดับสถานศึกษา ระดับชาติ

(NT, O-NET) และระดับนานาชาติ (PISA) มาใช้พัฒนาการเรียนรู้อให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน

1.2.5 ส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพควบคู่ไปกับวิชาสามัญ

2. สร้างการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.1 สร้างความเข้าใจและความตระหนักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและสาธารณชนในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.2 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในการกำกับดูแล และมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2.3 ประสานสถาบันที่รับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อให้มีการคัดเลือกอย่างหลากหลาย สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์ ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาค

แนวทางการพัฒนา

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

1.1 สนับสนุนให้สถานศึกษามีคุณภาพมีรูปแบบการเรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่มุ่งสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็น ไทยให้ครอบคลุมทุกตำบล

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจัดการศึกษาวิชาชีพ โดยสร้างความร่วมมือกับสถาน ประกอบการหรือหน่วยงานอื่น

1.3 ส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย และมีคุณภาพตามมาตรฐานให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียน แต่ละบุคคล โดยมีความเชื่อมโยงระหว่างรูปแบบต่างๆ ทั้งในรูปแบบปกติ รูปแบบเพื่อความเป็นเลิศ รูปแบบเพื่อผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษและรูปแบบการศึกษาทางเลือก

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 สร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระบบส่งเสริมความประพฤตินักเรียน และระบบคุ้มครองนักเรียน รวมถึงการสร้าง ภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เชื่อมโยงสัมพันธ์กับเครือข่ายสหวิชาชีพทุกระดับ

2.2 ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับเด็กด้อยโอกาสที่ไม่อยู่ในทะเบียนราษฎร เช่น เด็กไร้สัญชาติ เด็กพลัดถิ่น เด็กต่างด้าว เด็กไทยที่ไม่มีเลขประจำตัวประชาชน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

แนวทางการพัฒนา

1. ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 1.1 ขอความร่วมมือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมโครงการในช่วงเปิดภาคเรียน
 - 1.2 ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการในลักษณะกลุ่มโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีจำนวนครูไม่เพียงพอ
 - 1.3 กำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสถานศึกษาสอนอย่างน้อย 1 รายวิชาในโรงเรียนของตน และประสานบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาที่มี คุณวุฒิเหมาะสมช่วยสอนในโรงเรียนที่ครูไม่เพียงพอ
 - 1.4 ประสานและส่งเสริมการทำงานของผู้มีจิตอาสา หรือการสนับสนุนบุคลากรจากองค์กรต่างๆ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และทักษะในการสื่อสาร ของครูให้มีสมรรถนะด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.1 เผยแพร่องค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม วิธีการจัดการเรียนรู้ การสอนคิดแบบต่างๆ ตลอดจนการวัดและประเมินผลให้สามารถนำมา พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพเป็นรายบุคคล
 - 2.2 พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาตามศักยภาพของแต่ละบุคคลในรูปแบบที่หลากหลาย โดยการประยุกต์ใช้ สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนา
 - 2.3 ส่งเสริมระบบการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่น ตามความพร้อมของโรงเรียน
 - 2.4 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้
 - 2.5 ส่งเสริมครูให้จัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน
 - 2.6 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการคุ้มครองดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษหรือต้องการการคุ้มครองพิเศษ
3. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4. เสริมสร้างระบบแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์

4.1 ยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพ

4.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น

5. ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

6. ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กร องค์กรคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วางแผน สรรหา ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ จำเป็นของโรงเรียนและชุมชน

6.1 สร้างความตระหนักกับองค์กร องค์กรคณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการสรรหา ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่และมีการเผยแพร่

6.2 ประสานสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูวิชาเอกที่ตรงกับความต้องการสามารถจัดการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างหลากหลายได้และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษา มีประสิทธิภาพ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพ ระดับมาตรฐานสากล

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่เครือข่ายและสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนา

1. กระจายอำนาจและความรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษา

1.1 ส่งเสริม สนับสนุนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้มีความสามารถและมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้วยตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 บูรณาการการทำงาน พัฒนาคุณภาพการศึกษาระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพัฒนา คุณภาพตามบริบทได้เพิ่มขึ้น

1.3 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

1.4 พัฒนาระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

1.5 พัฒนาระบบงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการศึกษา

1.6 พัฒนาระบบ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

1.7 แก้ไขปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมให้ถูกต้องโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2. ส่งเสริมเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

2.1 สร้างเครือข่ายในรูปแบบ cluster ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกัน

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

2.2.1 ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบถึงความต้องการได้รับการช่วยเหลือของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา

2.2.2 ประสานหน่วยงานทุกภาคส่วน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามาร่วมพัฒนาและช่วยเหลือสถานศึกษา

3. ส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อพัฒนานโยบายและเป็นฐานในการพัฒนาการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

4. ส่งเสริมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรบุคคลให้มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน

4.1 ยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรบุคคลให้มีผลงานเชิงประจักษ์

4.2 สร้างแรงจูงใจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรบุคคลให้มีผลงานเชิงประจักษ์

4.3 รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร องค์กรบุคคลในการปรับปรุง แก้ไขและติดตามตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

5. การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ

ความสำเร็จของการนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับกลไกในการบริหารจัดการ โดยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินการสู่ความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ยึดหลักการบริหารดังนี้

1. สื่อสารทิศทางการองค์กรทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ จุดเน้นการพัฒนา และเป้าหมายการ ให้บริการหน่วยงาน ให้บุคลากรทุกระดับรับรู้และเข้าใจตรงกันอย่างทั่วถึง

2. จัดโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และมอบหมายผู้รับผิดชอบปฏิบัติงาน ทั้งเจ้าภาพหลัก เจ้าภาพรอง และผู้สนับสนุน พร้อมกำหนดบทบาทความรับผิดชอบอย่างชัดเจน

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และเป้าหมายตามนโยบาย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และจัดทำ แผนปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์

4. ดำเนินงาน กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการที่กำหนด

5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อให้การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมโดย ติดตามความก้าวหน้าประจำปี การประเมินผลระยะครึ่งปี และการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ

6. สร้างกลไกการขับเคลื่อนและตรวจสอบสาธารณะ โดยรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี สู่สาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557 : 142) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) เพื่อศึกษาผลการนำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 องค์ประกอบย่อย 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4. ผลการศึกษากำหนดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมากที่สุด รองผู้อำนวยการโรงเรียนระดับมาก และครูหัวหน้างานวิชาการระดับมากที่สุด

ณัฐภักดิ์ กัลปดี (2559 : 169) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา 4) เพื่อศึกษาผลของการโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครู

ประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา มี องค์กรประกอบ 5 องค์กรประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 2 วิธี ประกอบด้วย 1) การสอนงาน และ 2) การเป็นพี่เลี้ยง 3) โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module 1 วิสัยทัศน์ Module 2 การกระตุ้น ปัญญา Module 3 ความคิดสร้างสรรค์ Module 4 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 5 ความคิดยืดหยุ่น ระยะเวลาการพัฒนา 150 ชั่วโมง วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถ นำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การอบรม 2) การสอนงาน และ 3) การเป็นพี่เลี้ยง การดำเนินการพัฒนา ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา 4) ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559 : 120) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา/ครูผู้สอน เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มี 4 ตัว

บ่งชี้ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มี 4 ตัวบ่งชี้ และการทำงานเป็นทีม มี 5 ตัวบ่งชี้ รวม 21 ตัวบ่งชี้ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอันดับความต้องการมากที่สุดคือ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการและการฝึกอบรม 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 24 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

วัฒนา ปะกิกา (2560 : 147) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน 4) เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ หลัก 12 ตัวชี้วัด 2) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีค่าความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน ความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาด้านที่มีค่าสูงที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ การมีความไว้วางใจ 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) เนื้อหา (4) กิจกรรมการพัฒนา และ(5) การวัดและประเมินผล มี 4 โมดูล คือ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์และการมีความไว้วางใจ 4) ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561 : 139) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีจำนวน 5 องค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้แก่ (1) การฝึกอบรม (2) การศึกษาดูงาน และ (3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ประกอบด้วย (1) หลักการ (2) วัตถุประสงค์ (3) กลุ่มเป้าหมาย (4) เนื้อหาสาระ ประกอบด้วย 5 Module ได้แก่ Module ที่ 1 มิวสิทัศน์ (Vision) Module ที่ 2 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Person of Change) Module ที่ 3 เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Differences) Module ที่ 4 มีจินตนาการ (Imagination) และ Module ที่ 5 มีความยืดหยุ่น (Flexibility) 5) กระบวนการปฏิบัติ 6) สื่อ/เครื่องมือ และ 7) การวัดและการประเมินผล ระยะเวลาในการพัฒนา จำนวน 45 ชั่วโมง โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562 : 210) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ขอผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาวิจัย ปรากฏดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลา ในการพัฒนา และ 7) การประเมินผลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562 : 176) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อศึกษาผลของการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 12 ตัวชี้วัด พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด วิธีประกอบด้วย (1) การเรียนแบบผู้ใหญ่ (2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ และ (3) การศึกษาดูงาน 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) บทนำ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) วัดและประเมินผล ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมีจินตนาการ Module 3 การมีความยืดหยุ่น และ Module 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ วิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้วิธีดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การลงทะเลเบียน ปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม และ 3) การศึกษาดูงาน 4) ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามตามโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

ยงยุทธ ไชยชนะ (2562 : 157) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้ของ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าดัชนีความต้องการ จำเป็น ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

วรารัตน์ กางขุนทด (2563 : 177) ได้ศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และการประเมินผลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Kho (2001 : 73) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาภาวะผู้นำระดับโลกของประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบการพิจารณาการลงทุนในการสร้างเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อที่จะนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่มีความสามารถในเชิงการแข่งขันทั่วโลก ผลการวิจัยพบว่า วิธีการมอบหมายให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมให้ได้เรียนรู้วัฒนธรรม การปรับตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทน ความใฝ่รู้ และความคิดในเชิงบริบทโลก สามารถเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการศึกษาดูงานในต่างประเทศ โดยมุ่งเน้นถึงความเข้าใจและการประเมินกระบวนการ ตั้งแต่การคัดเลือกผู้เข้ารับการอบรม การฝึกอบรม การสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวเน้น

ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบและครอบคลุมการพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ในมุมมองขององค์กรในระยะยาว

Bennis (2002 : 86) ได้ศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำ โดยการสัมภาษณ์ผู้นำประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ ประการแรกคือการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ประการต่อมาคือได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ประการที่สามคือมีเป้าหมายที่ชัดเจน ประการที่สี่ คือ ทำให้ประสบความสำเร็จ ประการที่ห้าคือสร้างสภาพองค์การสนับสนุนด้านปัจจัยแวดล้อม และประการสุดท้ายคือมีความเสมอภาค ละมุนละม่อม การปรับตัวที่ดี มีการกระจายอำนาจในระบบ และองค์การโดยมีอุปสรรคต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ 3 ประเด็นด้วยกัน ประเด็นแรกการมุ่งเน้น วิธีการบริหารจัดการแทนที่การริเริ่มสร้างสรรค์ ประเด็นต่อมาเป็นการเรียกร้องความสามัคคีและการ เห็นด้วยแบบจอมปลอม และประการสุดท้ายการให้เงินตอบแทนเป็นภัยต่อการได้รับผลสำเร็จ

Grizzard (2007 : 93) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และครูผู้สอน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และครูในโรงเรียน Franklin County School System เมือง Franklin County รัฐเทนเนสซี ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยคัดเลือกโรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 3 แห่งเป็นกลุ่มควบคุมและคัดเลือกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอีก 3 แห่งเป็นกลุ่มทดลอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ อาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่งที่เป็นกลุ่มทดลอง ดำเนินการวิจัยโดยดำเนินการอบรมอาจารย์ใหญ่ของโรงเรียน 3 แห่งที่เป็นกลุ่มทดลองด้วยโมเดลลักษณะภาวะผู้นำและใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก และการประชุมกลุ่มเพื่ออภิปรายร่วมกัน ในลำดับต่อมาจึงได้ทำการทดสอบผลกระทบของลักษณะภาวะผู้นำที่มีต่อบรรยากาศโดยรวมภายในโรงเรียน และได้ทำการทดสอบผลกระทบของโปรแกรมในการฝึกอบรมอาจารย์ใหญ่ที่มีต่อจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ทำการนิเทศครูเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยใช้วิธีการเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานและทดสอบค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกไม่ได้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ว่าจะมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติปรากฏในจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ทำการนิเทศครู เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนระหว่างอาจารย์ใหญ่ที่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมร่วมกับ การใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิกกับอาจารย์ใหญ่ที่ไม่ได้เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรม และไม่ได้รับการนิเทศแบบคลินิก นอกจากนี้ยังพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญปรากฏใน จำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ทำการนิเทศครูเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนก่อนและหลังจากที่ อาจารย์ใหญ่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก ซึ่งสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มี

ประสิทธิภาพต้องมีผู้นำที่ให้ความสนใจและสนับสนุนความสำคัญของงานวิชาการโดยเน้น ไปที่การจัดการเรียนการสอน แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่อาจารย์ใหญ่ควรมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน และผลจากการวิจัยยังยืนยันด้วยว่า ความมีวิสัยทัศน์หรือ มุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนของอาจารย์ใหญ่สามารถพัฒนาได้ด้วยโปรแกรม การฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

Qingling Zhang (2016 : 74) ได้ศึกษากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกวางสีประเทศจีน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษากรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู 3) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู และ 4) พัฒนากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน การสร้างและส่งเสริมทีมงานครูให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงพลวัต และการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงนวัตกรรม 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการสร้างและส่งเสริมทีมงานครูให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงพลวัตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด จุดแข็งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู คือ การส่งเสริมความสามารถเชิงสร้างสรรค์ของครูทุกคนในโรงเรียน ในขณะที่จุดอ่อนคือการสร้างและส่งเสริมทีมงานครูให้มีความคิดสร้างสรรค์เชิงพลวัต และการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงนวัตกรรม ส่วนโอกาส คือ การเมืองและนโยบายภาครัฐ และภัยคุกคาม คือ สภาพเศรษฐกิจสังคม และเทคโนโลยี 4) กลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ 1) ส่งเสริมทีมงานครูให้มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 2) ส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงนวัตกรรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของครูแต่ละคนและทีมงานครูเพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

และ 3) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูแต่ละคนเพื่อบ่มเพาะความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำในสถานศึกษา พบว่า นักวิจัยหลายท่านได้พยายามวิเคราะห์ในแง่มุมต่างๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้หลายประการด้วยกัน ผู้นำที่ดีหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ควรจะมีลักษณะอย่างไรพอสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ ความรู้และประสบการณ์ มุ่งงานมีทักษะบุคลิกที่ดีมีมนุษยสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดียังไม่เพียงพอ ผู้นำต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นผู้กระตุกทางปัญญาและการตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง รวมทั้งความมีคุณธรรมประจำใจ เช่น ความยุติธรรมความเมตตา ปราณี เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารีแก่บุคคลทั่วไป แต่ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพลวัต (Dynamic) แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ซึ่งเปลี่ยนไปตามผู้นำผู้ตามและสถานการณ์

กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารสิ่งพิมพ์ ข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับหลักการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน วิธีการพัฒนาครู และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการและการพัฒนาโปรแกรม เพื่อเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการจาก (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 : 254-259) (อุดม มุ่งเกษม, 2545 : 16-18) (ไพฑูริย์ สีนลาร์รัตน์, 2553 : 22-25) (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553 : 238-239) (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2555 : 55-58) (James, 2000 : 141-142) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

2. วิธีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

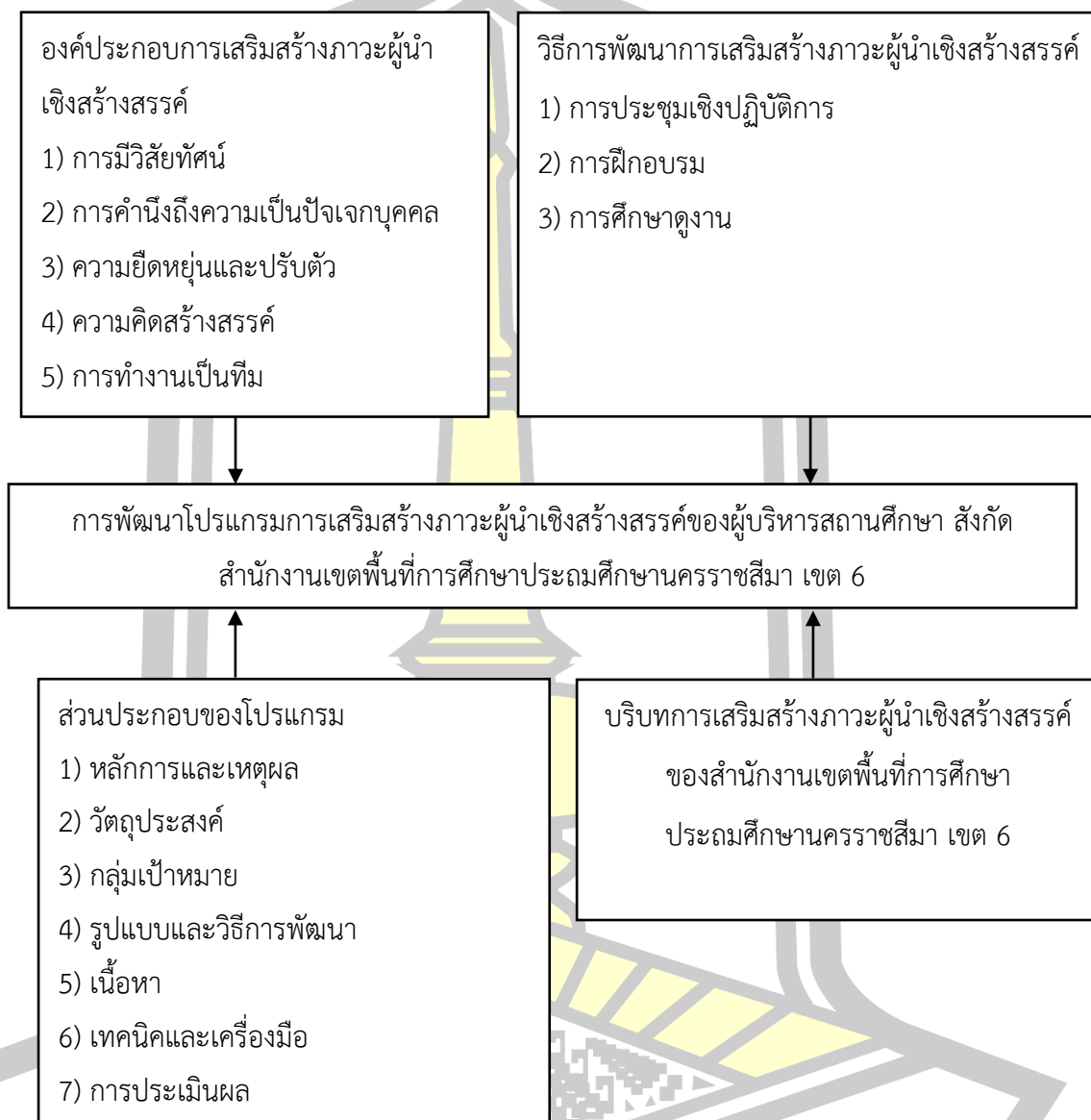
รูปแบบและวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน

3. ส่วนประกอบโปรแกรม

จากการศึกษาส่วนประกอบของโปรแกรม พบว่า โปรแกรมประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่

- 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา
- 5) เนื้อหา 6) เทคนิคและเครื่องมือ 7) การประเมินผล

กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับยกร่างการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมา เขต 6 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ (Phases) ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากโรงเรียนที่มีการปฏิบัติดีเป็นเลิศ

ตอนที่ 2 การร่างการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ตอนที่ 3 การประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง แสดงดังภาพประกอบ 2

พหุ ประถมศึกษา



ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

พหุบัณฑิต ชีวะ

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 6**

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์

1. ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

1.1 นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำนวน 227 คน

1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ จากนั้น
นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S. D.) ของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาเป็น
ข้อมูลพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,910 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ปีการศึกษา 2563 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาด
เล็ก จำนวน 127 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 90 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน รวม
227 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดเทียบตารางของ เครจซีและมอร์แกน (บุญชม ศรี
สะอาด, 2554 : 39-40) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random
Sampling) โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเทียบตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่ม
ตัวอย่าง จำนวน 227 คน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)
โดยวิธีการจับสลากเป็นรายโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยไม่ใส่คืน

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบร้อยละจากจำนวนครูในแต่ละโรงเรียนที่จับสลากได้ ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ เก็บร้อยละ 10-20 โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง เก็บร้อยละ 30 ขึ้นไป เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	คน	โรงเรียน	คน
ขนาดเล็ก	113	724	28	127
ขนาดกลาง	67	1,152	14	90
ขนาดใหญ่	1	34	1	10
รวม	181	1,910	43	227

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Type) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3.2.2 ร่างแบบสอบถามโดยใช้ประเด็นขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการศึกษามาเป็นกรอบการร่างโปรแกรม

3.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำ

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ นำเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 ท่าน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

1. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการบริหารสถานศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

3. ดำรงตำแหน่งครู มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ด้านการวิจัยและประเมินผลการศึกษา มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

1. นายไพบุลย์ ยศพล วุฒิสูงสุด ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหัวเอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2. นายประจักษ์ อพัตนอก วุฒิสูงสุด ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

3. นางนันทินานันท์ ธนทโรจนกุล วุฒิสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1

4. นางสาวสุนีย์ สุรรัศมิ์ดิษฐ์ วุฒิสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนคู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

5. นางสาวเพ็ญพร ทิพย์อินทัย วุฒิสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

3.2.5 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อตามวิธีของ Item Total Correlations

3.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำนวน 227 คน

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

5.1.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 โดยหาค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลประเภท มาตรฐาน (Rating Scale) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการดำเนินการหา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จะให้ค่าน้ำหนักคะแนนของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ดังนี้

คะแนน	เกณฑ์การประเมิน
5 หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง	สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 105)

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

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

พหุบัน ปณ ทัต ชิว

2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 105)

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

เมื่อ S. D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนดิบแต่ละตัว

n แทน จำนวนคนทั้งหมด

3) ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่ต้องการหาค่าร้อยละ}}{\text{จำนวนข้อมูลทั้งหมด}} \times 100$$

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แบ่งออกเป็น 3
ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็น
เลิศ (Best Practice) ดังนี้

1 ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยศึกษาและเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร ครู เกี่ยวกับการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) จำนวน 2 โรงเรียน
โรงเรียน 3 คน รวม 6 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) นำข้อมูลที่ได้
จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ เพื่อร่างโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยมีหลักเกณฑ์ใน
การเลือกสถานศึกษา ดังนี้

1.1 ผ่านรับรอง สมศ.รอบ 3 ในระดับดี จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน
คุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัล หรือได้ได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลต้นแบบ
ด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.3 เป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา เป็นสถานศึกษาต้นแบบ
- 1.4 นักเรียนมีผลการประเมินระดับชาติ ในระดับสูงกว่าระดับประเทศ
2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
- 2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 โรงเรียนๆ 3 คน รวม 6 คน จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- แบบสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่เป็น (Best Practice) ด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
- ตอนที่ 2 ประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะ
4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
- 4.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบ
ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Best Practice) มีขั้นตอนดังนี้
- 4.1.1 กำหนดประเด็นคำถามที่มุ่งศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์
- 4.1.2 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ปรับปรุงแก้ไขก่อนพิมพ์ไปเก็บข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 5.1 ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- 5.2 การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อกำหนดวัน เวลาในการเข้าสัมภาษณ์ พร้อมทั้งนำหนังสือ
ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดย
ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือ และกรอบประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
สำหรับสถานศึกษา ให้กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาและทำความเข้าใจล่วงหน้าเป็นเวลา 7 วัน จากนั้น
ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยการนำข้อมูลจากการจัดบันทึกมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญและนำเสนอเป็นความเรียง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการร่างการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ตอนที่ 2 ร่างการพัฒนาโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์ ในระยะที่ 1 และผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่การปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มาเป็นแนวทางในการร่างการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แล้วนำร่างการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับสถานศึกษา เสนอต่ออาจารย์ปริญญาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

1. ขั้นตอนการดำเนินการ

นำร่างโปรแกรมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้ข้อมูลในการพิจารณาร่างและตรวจสอบยืนยันประเมินโปรแกรม จำนวน 5 ท่าน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังต่อไปนี้

1. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน
2. ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน
3. ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหาร มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางการศึกษามากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

4. ดำรงตำแหน่งครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปด้านการวิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการสอนมากกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

1. นายบุญธรรม ยมนันต์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

2. นายประภาส ไก่แก้ว ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนบก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 6

3. นายเจษฎา พิมพ์ชาธิ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 6

4. นายทรงศิลป์ อามาตย์เสนา วุฒิสุงสุด ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การ
บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 6

5. นางชนิษฐา ปลั่งกลาง วุฒิสุงสุด การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและ
ประเมินผลการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหันดอนตู (วิจิตรอุปถัมภ์) สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 6 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 กรอบประเด็นในการสัมภาษณ์

3.2 แบบประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 6 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา
เขต 6

4.1.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์

4.1.2 กำหนดประเด็นการศึกษาให้ครอบคลุมองค์ประกอบของการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบแนะนำปรับปรุงแก้ไขก่อนพิมพ์ไป เก็บข้อมูล

4.2 การสร้างแบบประเมินโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เป็นแบบประเมินความเหมาะสม มีขั้นตอนดังนี้

4.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินประเมินความเหมาะสม ของโปรแกรม

4.2.2 สร้างแบบประเมินโดยเขียนข้อคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบ ของการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ตรวจสอบแนะนำ

4.2.3 แก้ไขปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมตามคำแนะนำของ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนพิมพ์ฉบับจริง

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5.2 ผู้วิจัยนำหนังสือ เอกสารร่างโปรแกรมและแบบประเมินความเหมาะสมของ โปรแกรมการพัฒนาให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบยืนยันประเมินแนวทางการพัฒนาให้แล้วเสร็จ ภายใน 7 วัน จากนั้นผู้วิจัยเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

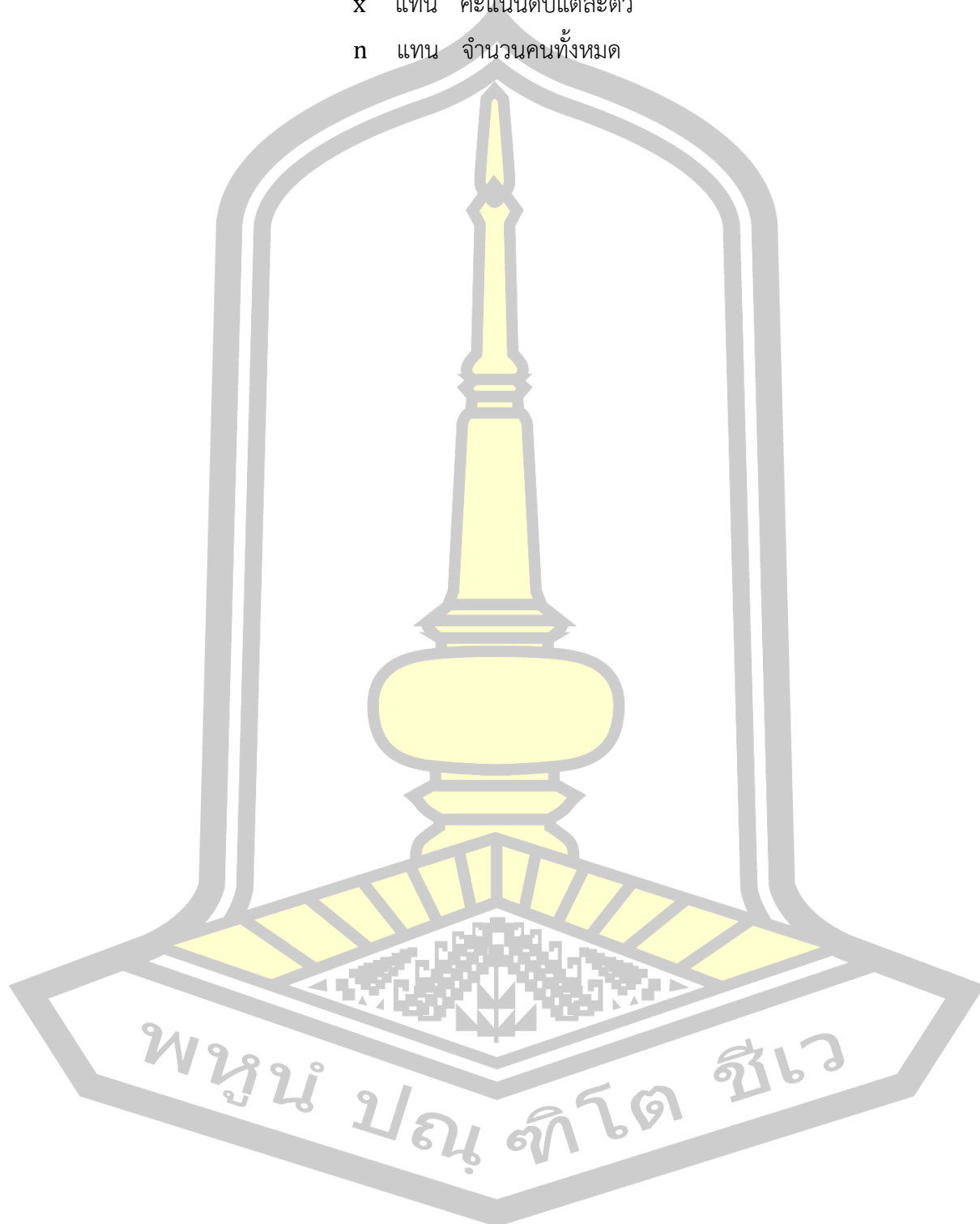
6.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการนำข้อมูลจากการจด บันทึกดมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปใจความสำคัญ และแก้ไขปรับปรุง โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ฉบับสมบูรณ์ตามคำแนะนำ

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ผลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เลือกระดับคะแนนความเหมาะสมของแนวทาง ที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมี ความเห็นชอบให้สามารถนำโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ไปใช้ได้ โดยใช้เกณฑ์ให้ค่า

เมื่อ S. D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนดิบแต่ละตัว

n แทน จำนวนคนทั้งหมด



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมายข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S. D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนา
โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ประกอบด้วย 3
ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากโรงเรียนที่มีการ
ปฏิบัติดีเลิศ Best practice จำนวน 2 โรงเรียน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive
Selection)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ร่างการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา
เขต 6

ตอนที่ 3 ผลการประเมินการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา
เขต 6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมี
รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
านครราชสีมา เขต 6

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบ
การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการจาก
(สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 : 254-259) (อุดม มุ่งเกษม, 2545 : 16-18) (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2553 :
22-25) (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553 : 238-239) (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา,
2555 : 55-58) (James, 2000 : 141-142) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2)

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
 - 1.1 ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น
 - 1.2 ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ
 - 1.3 จินตนาการเป็นผู้ที่มองการไกลและมีภาพในอนาคต
 - 1.4 การสร้างมโนทัศน์ ความสามารถในการมองสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
 - 2.1 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 2.2 การมอบหมายงานที่เหมาะสม
 - 2.3 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
 - 2.4 การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
3. ความยืดหยุ่นและปรับตัว
 - 3.1 ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
 - 3.2 ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ
 - 3.3 การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ
4. ความคิดสร้างสรรค์
 - 4.1 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 4.2 ความคล่องในการคิดอย่างสร้างสรรค์
 - 4.3 ความยืดหยุ่นในการคิดอย่างสร้างสรรค์
 - 4.4 ความละเอียดลออในการคิดคิดอย่างสร้างสรรค์
5. การทำงานเป็นทีม
 - 5.1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 - 5.2 การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
 - 5.3 การติดต่อสื่อสารที่ดี
 - 5.4 การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน
 - 5.5 การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้วิจัยจัดทำสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงานในสถานศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน จากขนาด

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามได้คืน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 99.12 แสดงในตาราง 4 ถึงตาราง 9

ตาราง 4 แสดงจำนวน ร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ดังนี้

ที่	ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
		จำนวน 348 คน	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	82	36.44
	1.2 หญิง	143	63.56
2	ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน		
	2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	64	28.44
	2.2 ครู	161	71.56
3	ประสบการณ์การทำงาน		
	3.1 น้อยกว่า 1 ปี	52	23.11
	3.2 1-5 ปี	68	30.22
	3.3 6-10 ปี	49	21.78
	3.4 11-15 ปี	25	11.11
	3.5 16-20 ปี	17	7.56
	3.6 21 ปีขึ้นไป	14	6.22
4	ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
	4.1 ขนาดเล็ก (นร. 1-120 คน)	125	55.56
	4.2 ขนาดกลาง (นร. 121- 299 คน)	90	40.00
	4.3 ขนาดใหญ่ (นร. 300 คนขึ้นไป)	10	4.44

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.56) ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษา 64 คน (ร้อยละ 28.44) ครู 161 คน (ร้อยละ 71.56) ส่วนมากมีประสบการณ์การทำงาน 16-20 ปี 68 คน (ร้อยละ 30.22) โรงเรียนขนาดเล็ก 125 คน (ร้อยละ 55.56) ขนาดกลาง 90 คน (ร้อยละ 40) และโรงเรียนขนาดใหญ่ 10 คน (ร้อยละ 4.44)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 รายด้านและโดยรวม ดังนี้

ด้านที่	องค์ประกอบของ การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	2.53	0.53	ปานกลาง	4.52	0.64	มากที่สุด
2	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	2.48	0.60	น้อย	4.51	0.66	มากที่สุด
3	ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว	2.47	0.62	น้อย	4.54	0.64	มากที่สุด
4	ด้านความคิดสร้างสรรค์	2.54	0.61	ปานกลาง	4.53	0.62	มากที่สุด
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	2.51	0.61	ปานกลาง	4.48	0.64	มาก
โดยรวม		2.51	0.59	ปานกลาง	4.52	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันองค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} = 2.54) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 2.53) และด้านการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 2.51) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว (\bar{X} = 4.54) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.53) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 4.52)

พูน ปณ ทิโต ชิว

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์
รายด้านและโดยรวม ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1	ความคิดริเริ่มเป็นการคิด แบบนอกกรอบแตกต่าง ไปจากคนอื่น	2.62	0.50	ปานกลาง	4.51	0.68	มากที่สุด
2	ความสร้างสรรค์เป็น ลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์ และบูรณาการ	2.45	0.55	น้อย	4.45	0.69	มาก
3	จินตนาการเป็นผู้ที่มอง การไกลและมีภาพใน อนาคต	2.48	0.57	น้อย	4.56	0.60	มากที่สุด
4	การสร้างมโนทัศน์ ความสามารถในการมอง สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	2.56	0.50	ปานกลาง	4.49	0.63	มาก
	โดยรวม	2.53	0.53	ปานกลาง	4.52	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า สภาพปัจจุบันตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.53) และเมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้าน
ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น (\bar{X} = 2.62) ด้านการสร้างมโนทัศน์
ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (\bar{X} = 2.56) และจินตนาการเป็นผู้ที่มองการไกลและ
มีภาพในอนาคต (\bar{X} = 2.48) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.52) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก คือ ด้านจินตนาการเป็นผู้ที่มองการไกลและมีภาพในอนาคต (\bar{X} = 4.56) ด้านความคิดริเริ่ม

เป็นการคิดแบบนอกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น (\bar{X} = 4.51) และด้านการสร้างมนทัศน์
ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (\bar{X} = 4.49)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล รายด้านและโดยรวม ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
5	การคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	2.44	0.55	น้อย	4.40	0.66	มาก
6	การมอบหมายงานที่ เหมาะสม	2.55	0.65	ปานกลาง	4.55	0.63	มากที่สุด
7	การให้ความสำคัญต่อการ พัฒนาบุคลากร	2.40	0.63	น้อย	4.64	0.55	มากที่สุด
8	การให้ขวัญกำลังใจในการ ทำงาน	2.53	0.57	ปานกลาง	4.44	0.79	มาก
โดยรวม		2.48	0.60	น้อย	4.51	0.66	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย (\bar{X} = 2.48) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก คือ ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสม (\bar{X} = 2.55) ด้านการให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
(\bar{X} = 2.53) และด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (\bar{X} = 2.44) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ตัว
บ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก
บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับระดับ
มากที่สุดและมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการให้ความสำคัญต่อ
การพัฒนาบุคลากร (\bar{X} = 4.64) ด้านการมอบหมายงานที่เหมาะสม (\bar{X} = 4.55) และด้านการให้ขวัญ
กำลังใจในการทำงาน (\bar{X} = 4.44)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
 ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น
 และปรับตัว รายด้านและโดยรวม ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ ด้านความยืดหยุ่นและ ปรับตัว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
9	ความสามารถในการคิด หาคำตอบได้อย่างอิสระ	2.45	0.61	น้อย	4.52	0.68	มากที่สุด
10	ความสามารถ ในการ ปรับตัวตามสถานการณ์ ต่างๆ	2.52	0.61	ปานกลาง	4.44	0.71	มาก
11	การเปิดกว้างรับความคิด ใหม่ๆ อย่างอิสระ	2.44	0.63	น้อย	4.54	0.61	มากที่สุด
	โดยรวม	2.47	0.62	น้อย	4.54	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับน้อย (\bar{X} = 2.47) และเมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
 ด้านความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ (\bar{X} = 2.52) ด้านความสามารถในการคิดหา
 คำตอบได้อย่างอิสระ (\bar{X} = 2.45) และด้านการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ (\bar{X} = 2.44) ส่วน
 สภาพที่พึงประสงค์ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความ
 ยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่
 ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเปิด
 กว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ (\bar{X} = 4.54) ด้านความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
 (\bar{X} = 4.52) และด้านความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ (\bar{X} = 4.44)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
 ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิด
 สร้างสรรค์ รายด้านและโดยรวม ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ ความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความคิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความคิดเห็น
12	การมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	2.57	0.62	ปานกลาง	4.49	0.70	มาก
13	ความคล่องในการคิด อย่างสร้างสรรค์	2.56	0.64	ปานกลาง	4.48	0.54	มาก
14	ความยืดหยุ่นในการคิด อย่างสร้างสรรค์	2.45	0.56	น้อย	4.51	0.68	มากที่สุด
15	ความละเอียดลออใน การคิดคิดอย่าง สร้างสรรค์	2.60	0.63	ปานกลาง	4.66	0.58	มาก
โดยรวม		2.54	0.61	ปานกลาง	4.53	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.54) และเมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
 ด้านความละเอียดลออในการคิดคิดอย่างสร้างสรรค์ (\bar{X} = 2.60) ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 (\bar{X} = 2.57) และด้านความคล่องในการคิดอย่างสร้างสรรค์ (\bar{X} = 2.56) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ตัวบ่งชี้
 การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่
 ในระดับมาก (\bar{X} = 4.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดย
 เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความละเอียดลออในการคิดคิดอย่างสร้างสรรค์
 (\bar{X} = 4.66) ด้านความยืดหยุ่นในการคิดอย่างสร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.51) และด้านการมีความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ (\bar{X} = 4.49)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
 ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็น
 ทีม รายด้านและโดยรวม ดังนี้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น	\bar{X}	S. D.	ระดับความ คิดเห็น
16	การมีเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ร่วมกัน	2.49	0.54	น้อย	4.55	0.68	มากที่สุด
17	การสนับสนุนและการ ไว้วางใจต่อกัน	2.50	0.65	น้อย	4.42	0.74	มาก
18	การติดต่อสื่อสารที่ดี	2.52	0.66	ปานกลาง	4.53	0.53	มากที่สุด
19	การสร้างความร่วมมือ ระหว่างสมาชิกใน ทีมงาน	2.47	0.56	น้อย	4.51	0.67	มากที่สุด
20	การพัฒนาทีมงานอย่าง ต่อเนื่อง	2.55	0.65	ปานกลาง	4.40	0.59	มาก
โดยรวม		2.51	0.61	ปานกลาง	4.48	0.64	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.51) และเมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
 ด้านการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง (\bar{X} = 2.55) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (\bar{X} = 2.52) และด้านการ
 สนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (\bar{X} = 2.50) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48)
 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไป
 น้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
 (\bar{X} = 4.55) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (\bar{X} = 4.53) และด้านการสร้างความร่วมมือระหว่าง (\bar{X} = 4.51)

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติดีเลิศ (Best Practice) ด้านการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 2 โรงเรียนๆ 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

- 1) โรงเรียนบ้านหนองโคบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6
- และ 2) โรงเรียนบ้านหนองนาโคกไผ่ล้อมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยนำผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มาเป็นกรอบในการกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 และผู้วิจัยขอเสนอผลการสัมภาษณ์ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาและบุคคลที่มีแนวปฏิบัติที่ดีได้รับรางวัลเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1.1 โรงเรียนบ้านหนองโคบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

“ผู้บริหารต้องมีความคิดความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทางรวมทั้งมีความสามารถสื่อสารความหมายถึงผู้อื่นอย่างได้ผลดี นอกจากนั้นยังสามารถสร้างความตื่นใจในการทำงานร่วมกันให้เป็นจริง”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“การสร้างวิสัยทัศน์การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม เป็นการแสดงให้เห็นถึงภาพในอนาคตที่มีพื้นฐานจากค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกคนจะต้องมีเพื่อเป็นการสร้างบารมีให้กับตนเอง”

(ครู, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ต้องระบุภาพในอนาคตให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง กับสถานศึกษา เกิดแรงบันดาลใจ อยากปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์”

(ครู, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

1.2 โรงเรียนบ้านหนองนาโคกไผ่ล้อมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

“ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สร้างภาพและนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กรโดยที่ผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดโครงสร้างและขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดความสนใจกับผู้ตาม

สะท้อนให้เห็นถึงอนาคตของหน่วยงานที่สามารถทำได้จริง และบ่งบอกได้ถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างปัจจุบันกับอนาคตขององค์กรซึ่งนำไปสู่การที่ทุกคนในองค์กรเห็นถึงคุณค่าและให้การยอมรับเพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติร่วมกัน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์ มีทัศนกว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม เป็นนักวางแผนการจ้ดต้งการเปลี่ยนแปลงประสานงาน กำหนดยุทธศาสตร์ ภารกิจที่จะปฏิบัติงานให้ไปสู่จุดมุ่งหมายในอนาคตที่ทุกคนในองค์กรปรารถนาได้โดยมีจุดยึดร่วมกัน”

(ครู, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรฉายภาพมองภาพ คิดเชิงจินตนาการในอนาคต และกำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น”

(ครู, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) สร้างภาพและนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กรโดยที่ผู้นำทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดโครงสร้างและขั้นตอนในการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดความสนใจกับผู้ตามสะท้อนให้เห็นถึงอนาคตของหน่วยงานที่สามารถทำได้จริง 2) เป็นนักวางแผนการจ้ดต้งการเปลี่ยนแปลงประสานงาน กำหนดยุทธศาสตร์ 3) ต้องมีวิสัยทัศน์ มีทัศนกว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม 4) ต้องระบุภาพในอนาคตให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา 5) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม เป็นการแสดงให้เห็นถึงภาพในอนาคตที่มีพื้นฐานจากค่านิยมขององค์กร 6) มีความคิดความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทางรวมทั้งมีความสามารถสื่อสารความหมายถึงผู้อื่นอย่างได้ผลดี

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาและบุคคลที่มีแนวปฏิบัติที่ดีได้รับรางวัลเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

2.1 โรงเรียนบ้านหนองโคบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

“ผู้บริหารโรงเรียนควรวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นพี่เลี้ยงมีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบมีความมั่นคงมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองมีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอนและเป็นพี่ปรึกษาของผู้ตาม แต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน”

(ครู, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรพัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การประพุดติของผู้นำ แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อความสัมพันธ์และความเติบโตของแต่ละคน”

(ครู, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

2.2 โรงเรียนบ้านหนองนาโคกไผ่ล้อมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

“ควรแสดงให้เห็นในการจัดการหรือ ทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและ เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยง สอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการ มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน”

(ครู, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ให้ความสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริม พัฒนาผู้ตามแต่ละคน ตามความต้องการ ตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อ ผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุน ให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

(ครู, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้ 1) วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมุ่งพัฒนา บุคลากร 2) เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร 3) ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ 4) พัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น 5) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 6) วิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล

3. ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาและบุคคลที่มีแนวปฏิบัติที่ดีได้รับรางวัล

เกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

3.1 โรงเรียนบ้านหนองโคบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

“ผู้บริหารควรเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ต้องสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน”

(ครู, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้ อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย”

(ครู, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

3.2 โรงเรียนบ้านหนองนาโคกไผ่ล้อมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

“ควรมีความสามารถในการตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลายมิติ ปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรมีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ สามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้”

(ครู, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทเป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ”

(ครู, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ดังนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้ 3) การตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่างๆ

อย่างหลากหลายมิติ 4) มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ 5) การคิดหาคำตอบได้หลายประเภทเป็นการคิดนอกกรอบ

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาและบุคคลที่มีแนวปฏิบัติที่ดีได้รับรางวัลเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

4.1 โรงเรียนบ้านหนองโคบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

“ผู้บริหารต้องคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ที่แปลกแตกต่างจากเดิม”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรคิดหาคำตอบหลายๆ คำตอบ เพื่อสนองต่อสิ่งเร้า ทำให้เกิดการคิดที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่และแตกต่างแปลกไปจากคนอื่น”

(ครู, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ต้องคิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม การมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา”

(ครู, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

4.2 โรงเรียนบ้านหนองนาโคกไม่ล้อมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

“ผู้บริหารควรสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัยการบูรณา การเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม”

(ครู, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรคิดตัดสินใจว่าวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดคืออะไร ความเชื่อแบบใดที่มีเหตุผลมากที่สุด จากนั้นต้องมีการประเมินข้อสรุปอีกครั้งหนึ่ง คิดอย่างมี วิเคราะห์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา โดยยึดหลักการคิดด้วย เหตุผลจากข้อมูลที่เป็นจริงมากกว่าอารมณ์และการคาดเดา”

(ครู, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ 1) ต้องคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ 2) การหาคำตอบหลายๆ คำตอบ เพื่อสนองต่อสิ่งเร้า ทำให้เกิดการคิดที่หลากหลาย 3) คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม การมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ รอบตัว 4) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม 5) การคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ในสถานศึกษาและบุคคลที่มีแนวปฏิบัติที่ดีได้รับรางวัลเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม ได้ข้อมูลดังการให้สัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

5.1 โรงเรียนบ้านหนองโคบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

“ผู้บริหารต้องมุ่งการทำงานระหว่างบุคคล มุ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือกัน และการแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมุ่งที่จะพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมให้ดีขึ้น”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรมีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในทีมงาน มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม และมีการตัดสินใจร่วมกัน”

(ครู, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย”

(ครู, วันที่ 10 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

5.2 โรงเรียนบ้านหนองนาโคกไผ่ล้อมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

“ควรสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ปกป้องหรือกัน สร้างความร่วมมืออย่าง แข็งขัน การติดตามและส่งเสริม การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

“ควรมีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาท ของสมาชิก การมอบหมาย งาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ”

(ครู, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

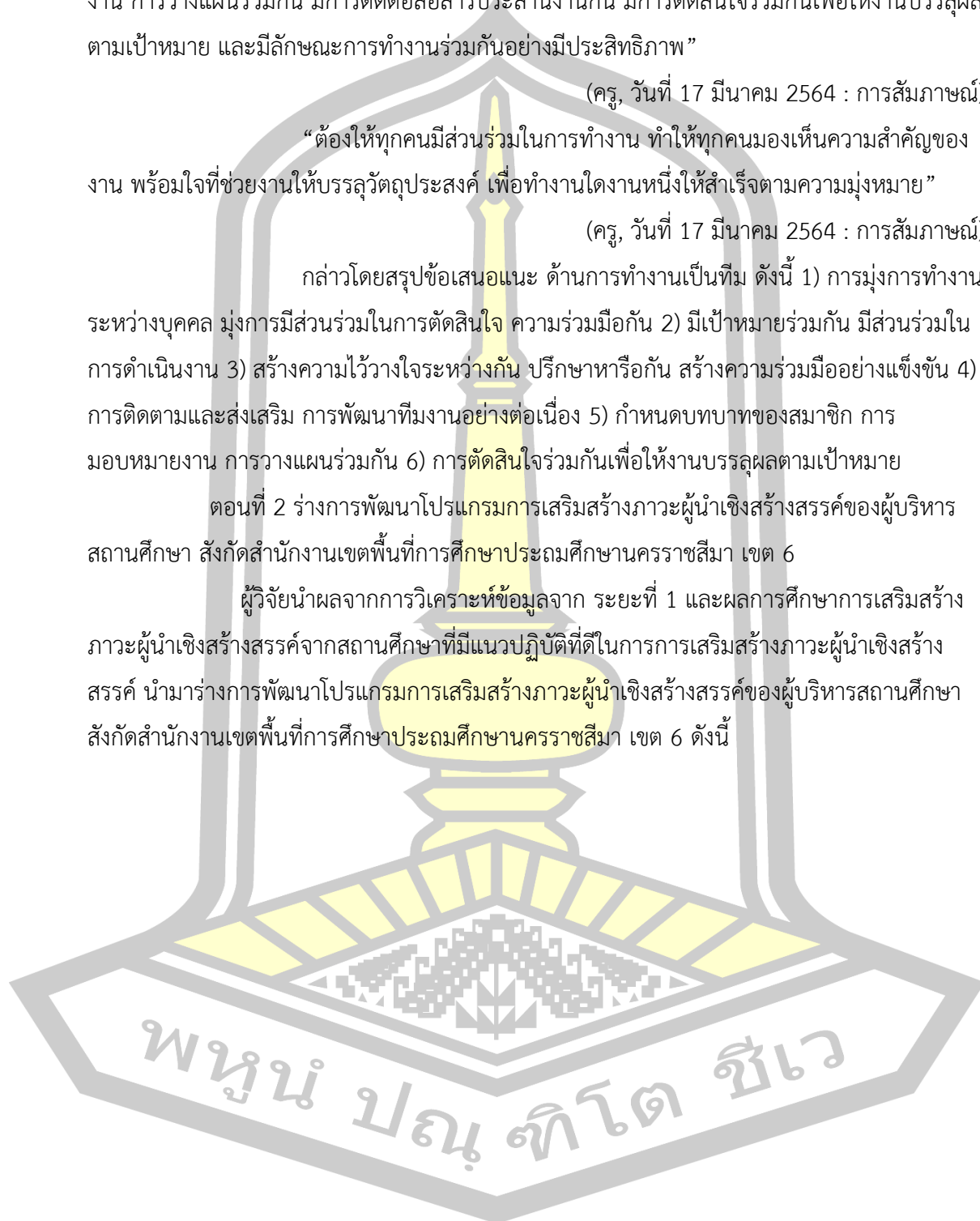
“ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมใจที่ช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย”

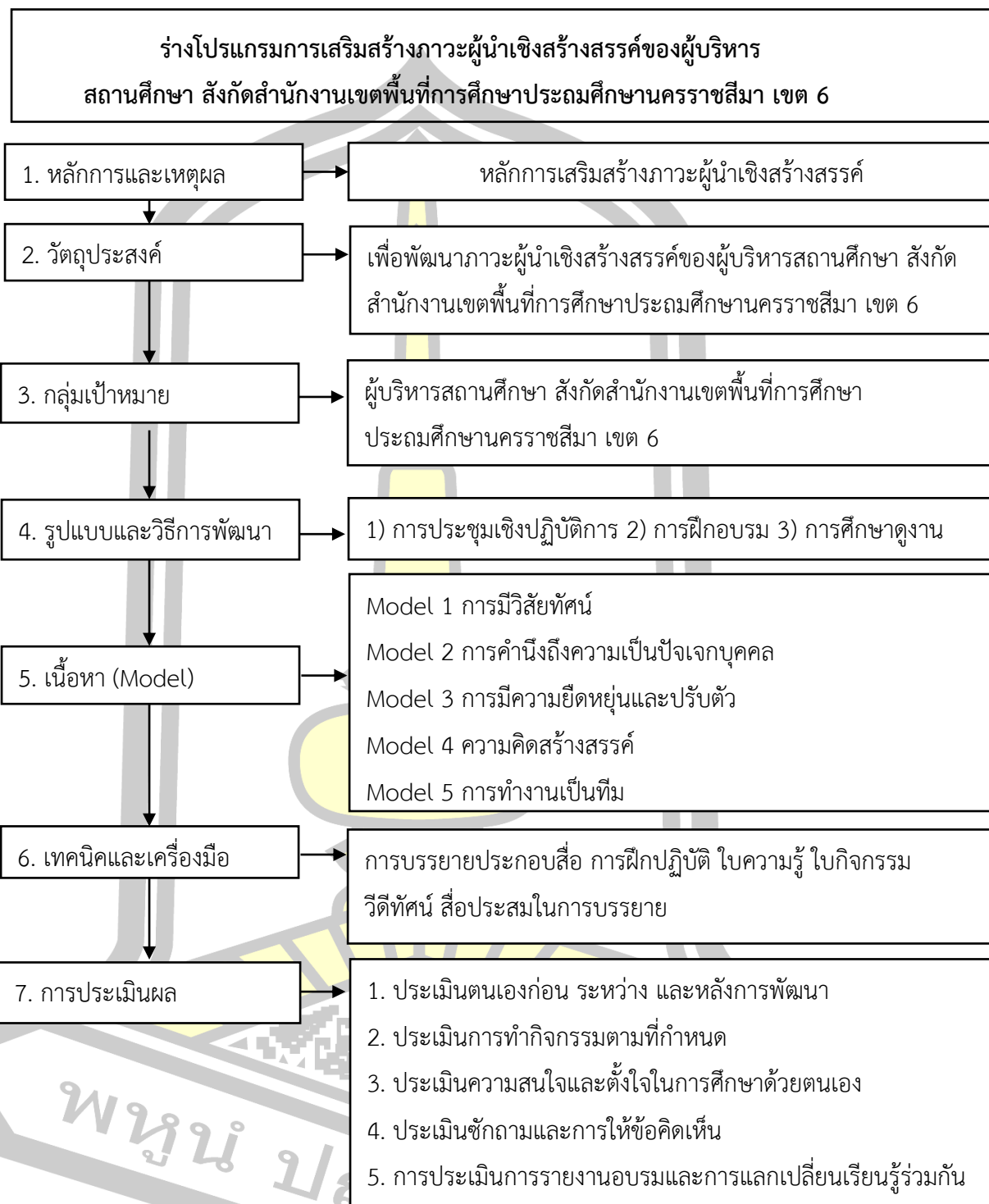
(ครู, วันที่ 17 มีนาคม 2564 : การสัมภาษณ์)

กล่าวโดยสรุปข้อเสนอแนะ ด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) การมุ่งการทำงานระหว่างบุคคล มุ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือกัน 2) มีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) สร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ปกป้องหรือกัน สร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน 4) การติดตามและส่งเสริม การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง 5) กำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน 6) การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

ตอนที่ 2 ร่างการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจาก ระยะเวลาที่ 1 และผลการศึกษาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นำมาร่างการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ดังนี้





ภาพประกอบ 3 ร่างส่วนประกอบโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

หลักการ

จากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวตลอดเวลา อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรมและปัจจัยภายนอกต่างๆ ส่งผลกระทบต่อองค์การการจัดการศึกษาทั้งด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Advance of Technology) การลงทุนทางการศึกษา (Cost of Education) การแข่งขัน (Global Competition) และความคาดหวังของสังคม (Social Expectation) ทำให้องค์กรทางการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนเกิดการปฏิรูปการศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน สำหรับประเด็นหลักในการปฏิรูปการศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงโฉมใหม่ของระบบการบริหารงานองค์การเพื่อให้องค์การมีความคล่องตัวมีความสามารถในการปรับตัวมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการด้านการศึกษาใหม่ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและกำลังเป็นที่สนใจในวงการการศึกษาในระดับสากล การบริหารการศึกษาเป็นการบริหารโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือการเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความเจริญงอกงามของบุคคล พัฒนาคูณภาพการศึกษาของผู้เรียนสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีทักษะในการบริหารแล้วยังต้องเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (Vision) มีความเข้มแข็ง (Intensity) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อนำมาสู่งานที่ตนเองรับผิดชอบ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551 : 15)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถรวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมตั้งแต่วัยฐานชีวิตและต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทิศทางใหม่ในยุคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เน้นการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเน้นการพัฒนาคุณภาพคนและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ระดับสากล กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน

4 ประเด็นหลัก คือ พัฒนาคอนไทยยุคใหม่โดยปรับกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ โดยปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพให้เกิด ความสำเร็จคล่องตัวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554:10)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มี ศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้ เพราะผู้นำคือผู้ที่สามารถนำองค์กรก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้าน สถานภาพ ความสามารถ อิทธิพล ชีวิต และพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นผู้นำจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำให้คนอื่นยอมปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายและได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนาาร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540 : 10)

การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation Skills) อยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของ ทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Asking Questions) การรวบรวมวิเคราะห์ และแปลความข้อมูล (Collecting Analyzing, and Interpreting Data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ วงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งสิ้น (วิเชียร วิทยอุดม, 2548 : 24)

มีงานวิจัยที่สำคัญหลายเรื่อง ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็น ในการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเป็นหลักในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และจากผลการวิจัย พบว่าภาวะ ผู้นำที่มี

ประสิทธิผลยังอยู่ในระดับปานกลางซึ่งจะต้องปรับปรุงอีกมาก และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ประกอบกับการสำรวจวิเคราะห์ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำในด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาไม่ได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ทั้งด้านการบริหารงานและการบริหารวิชาการ ทำให้ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาวะเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงทั้งด้านการบริหารจัดการและการบริหารงบประมาณ รวมถึงความตระหนักในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ขาดการวางแผนอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง การทำงานมีอุปสรรค การแก้ไขปัญหายุ่งยากซับซ้อนล่าช้าบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ และกลัวการเปลี่ยนแปลงไม่ยอมรับสิ่งใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6, 2563 : 6)

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ของแนวทางของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ โดยผู้นำในยุคใหม่ต้องสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานร่วมกัน อย่างเต็มศักยภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำสูงกล้าตัดสินใจและมุ่งผลสำเร็จโดยมีเป้าหมายให้เกิดการดำเนินงานจริงภายใต้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานขณะเดียวกันก็ต้องทำให้ทุกคนบังเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของครูให้มีมากขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการ

พัฒนาในหน่วยงานและองค์การทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการสร้างมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการทำงานเป็นทีม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบและวิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมได้แก่

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษาดูงาน

เนื้อหา

แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็น 5 Module ดังนี้

1. Module 1 การมีวิสัยทัศน์

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและ ขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 1.1 ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น
- 1.2 ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ
- 1.3 จินตนาการเป็นผู้ที่มองการไกลและมีภาพในอนาคต
- 1.4 การสร้างมโนทัศน์ ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการดูแลเอาใจใส่ เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของ ผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมี ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลการมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการพัฒนา สถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

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

3. Module 3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ๆ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดริเริ่มในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 3.1 ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
- 3.2 ความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ
- 3.3 การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

4. Module 4 ความคิดสร้างสรรค์

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการคิดหาคำตอบได้ อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 4.1 ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
- 4.2 ความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ
- 4.3 การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

5. Module 5 การทำงานเป็นทีม

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เนื้อหาโดยนั้รวมมีดังนี้

- 5.1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 5.2 การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
- 5.3 การติดต่อสื่อสารที่ดี
- 5.4 การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในที่ทำงาน
- 5.5 การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

เทคนิคและเครื่องมือ

การบรรยายประกอบสื่อ การฝึกปฏิบัติ ใบความรู้ ใบกิจกรรม วิดีทัศน์ สื่อประสมใน การบรรยาย (Power Point) และฝ่ายดำเนินการควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์/สื่อที่จำเป็นที่ใช้ในการพัฒนา อาทิ คอมพิวเตอร์ โปรเจ็คเตอร์ เครื่องฉายภาพสามมิติ เอกสาร วิซีดี และวัสดุ สำนักงานที่จำเป็นอื่น ๆ หรือตามที่วิทยากรขอร้อง โดยจัดเตรียมให้พร้อมก่อนการพัฒนา

การประเมินผล

1. ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
2. ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
3. ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
4. ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
5. การประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

พูนุ ปณุ ทิโต ชีเว

Module 1 มีวิสัยทัศน์

หลักการ

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีการมองภาพในอนาคตขององค์กรที่ ต้องการจะเกิดขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีแนวคิดที่ กว้างไกล และมุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นอยากเข้ามามีส่วนร่วม ตอบสนองความต้องการของ ผู้ร่วมงานและ ผู้รับบริการบริการ มีทักษะการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในการมีวิสัยทัศน์
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านมีวิสัยทัศน์
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำความรู้และทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ นำไปประยุกต์ใช้ใน

สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เนื้อหาสาระ

- 1.1 ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น
- 1.2 ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ
- 1.3 จินตนาการเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลและมีภาพในอนาคต
- 1.4 การสร้างมโนทัศน์ ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

กระบวนการปฏิบัติ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ในหัวข้อ
 - 1) ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น
 - 2) ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ
 - 3) จินตนาการเป็นผู้ที่มองการณ์ไกลและมีภาพในอนาคต
 - 4) การสร้างมโนทัศน์ ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการมีวิสัยทัศน์

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีวิถีทัศน์เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ดี เพื่อเป็น
สิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบัลดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือ
โรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการ
แลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของ
ตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและ
ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา
ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

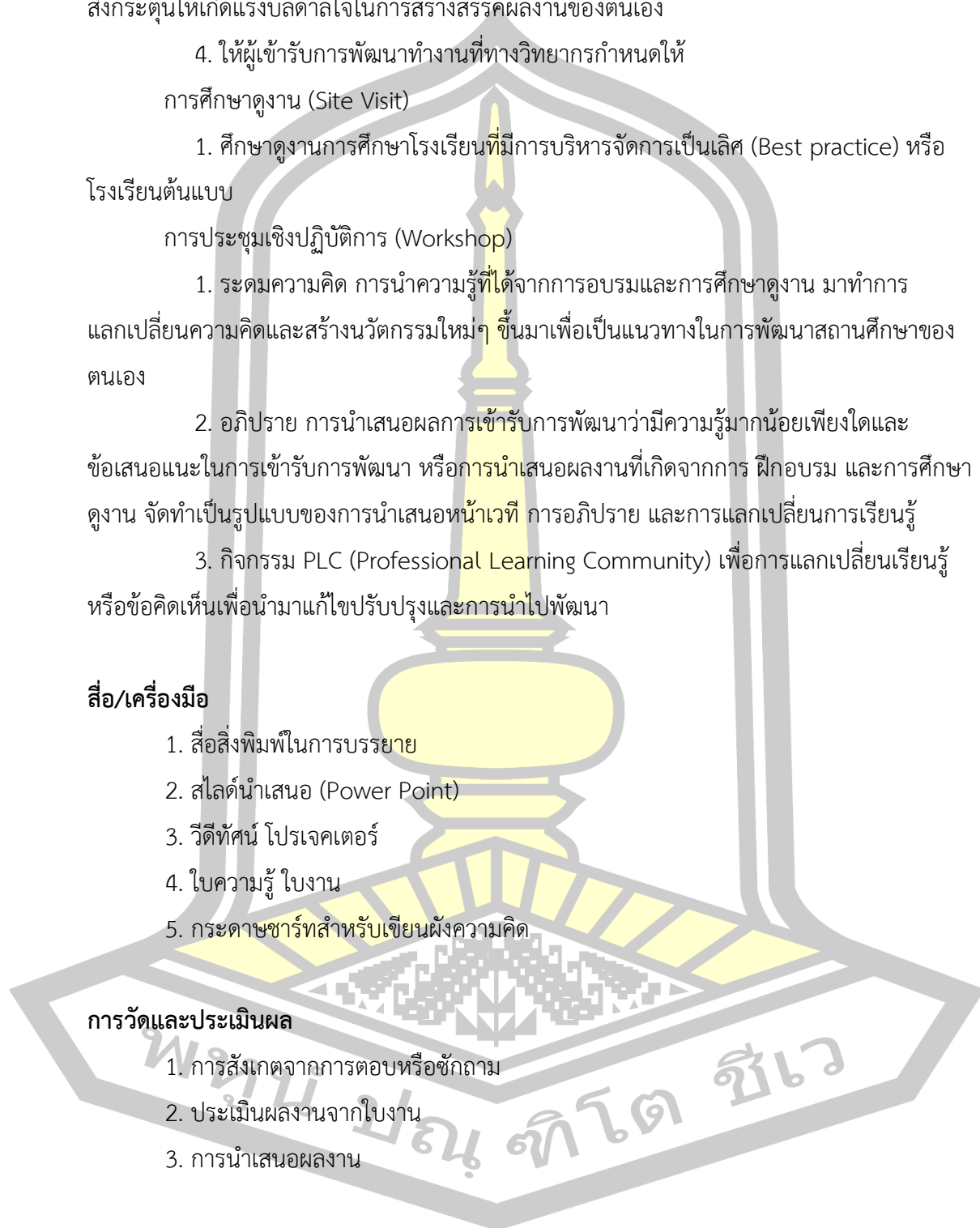
3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วิดีทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน



Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

หลักการ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลการมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้และเข้าใจในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำความรู้และทักษะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เนื้อหาสาระ

1. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. การมอบหมายงานที่เหมาะสม
3. การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
4. การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

กระบวนการปฏิบัติ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลักษณะและความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในหัวข้อ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาวิธีทัศน์เกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการทำงานที่ดี เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้
การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วิธีทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

Module 3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว

หลักการ

การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้และเข้าใจ ในการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านมีความยืดหยุ่น นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เนื้อหาสาระ

1. ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
2. ความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ
3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

กระบวนการปฏิบัติ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของความยืดหยุ่นและปรับตัว ในหัวข้อ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ
2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว
3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวัดทัศนคติเกี่ยวกับการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในการทำงานที่ดี เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

พัฒนา ปณฺ ทัต ชีเว

Module 4 ความคิดสร้างสรรค์

หลักการ

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิดหาคำตอบได้ อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้และเข้าใจในความคิดสร้างสรรค์
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์การ

นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เนื้อหาสาระ

1. ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
2. ความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ
3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

กระบวนการปฏิบัติ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์
ในหัวข้อ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถ ในการปรับตัวตาม
สถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ
ด้านความคิดสร้างสรรค์

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาชมวีดิทัศน์เกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ดี
เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

พัฒนา ปณฺ ทัต ชีเว

Module 5 การทำงานเป็นทีม

หลักการ

การทำงานเป็นทีม เป็นการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้และเข้าใจ ในการการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม นำไป

ประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เนื้อหาสาระ

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
3. การติดต่อสื่อสารที่ดี
4. การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน
5. การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการปฏิบัติ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในหัวข้อ 1) การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) การติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ
ด้านการทำงานเป็นทีม

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาวิธีทัศน์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในการทำงานที่ดี เพื่อเป็น
สิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบัลดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนากำหนดให้
การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือ
โรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการ
แลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของ
ตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและ
ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา
ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วิธีทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน

ตอนที่ 3 การตรวจสอบยืนยันประเมินการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ผู้วิจัยการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 แสดงดังตาราง 19

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	หลักการและเหตุผล	4.60	0.55	มากที่สุด
2	วัตถุประสงค์	4.60	0.55	มากที่สุด
3	กลุ่มเป้าหมาย	4.40	0.55	มาก
4	รูปแบบและวิธีการพัฒนา			
	4.1 การศึกษาด้วยตนเอง	4.40	0.55	มาก
	4.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.80	0.45	มากที่สุด
	4.3 การฝึกอบรม	4.40	0.55	มาก
	4.4 การระดมสมอง	4.60	0.55	มากที่สุด
	4.5. การศึกษาดูงาน	4.60	0.55	มากที่สุด
5	เนื้อหา			
	5.1 การมีวิสัยทัศน์	4.80	0.45	มากที่สุด
	5.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.55	มาก
	5.3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.60	0.55	มากที่สุด
	5.4 ความคิดสร้างสรรค์	4.60	0.55	มากที่สุด
	5.5 การทำงานเป็นทีม	4.60	0.55	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
6	เทคนิคและเครื่องมือ	4.60	0.55	มากที่สุด
7	การประเมินผล	4.40	0.55	มาก
	โดยรวม	4.56	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการประเมินความเหมาะสม พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$), (S.D. = 0.53) สามารถนำโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ไปใช้ได้

ผู้วิจัยนำผลการประเมินความเหมาะสม ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นของร่าง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มาวิเคราะห์ข้อมูลและปรับปรุงตามคำแนะนำ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจให้คำแนะนำ จัดทำเป็นการพัฒนาโปรแกรมการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ฉบับสมบูรณ์ รายละเอียดตามภาคผนวกคู่มือใช้โปรแกรมการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

พูน ปรุ ทิโต ชีเว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษได้ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยมีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. เพื่อการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางและน้อย โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} = 2.54) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (\bar{X} = 2.53) และด้านการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 2.51) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์องค์ประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.52) และเมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับระดับมากที่สุดและมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X}= 4.54$) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}= 4.53$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}= 4.52$)

2. การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีส่วนประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) เนื้อหา 6) เทคนิคและเครื่องมือ และ 7) การประเมินผล Model การพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 Model ได้แก่ Model 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Model 2 ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Model 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว Model 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ Model 5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวว่า การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ครูยุคใหม่ สถานศึกษารวมทั้งแหล่งเรียนรู้ใหม่ และระบบบริหารจัดการใหม่ต้องอาศัยการดำเนินการพัฒนาในกระบวนการต่างๆ ที่เชื่อมโยงกันทั้งกระบวนการด้านหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ซึ่งเน้นในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562 : 210) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาวิจัย ปรากฏดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน

ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562 : 176) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 วิธีประกอบด้วย 1) การเรียนแบบผู้ใหญ่ 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 3) การศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ ไชยชนะ (2562 : 157) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ กางขุนทด (2563 : 177) ได้ศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 มีส่วนประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการและเหตุผล 2) วัตถุประสงค์ 3) กลุ่มเป้าหมาย 4) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 5) เนื้อหา 6) เทคนิคและเครื่องมือ 7) การประเมินผล วิธีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การฝึกอบรม 4) การระดมสมอง 5) การศึกษาดูงาน Model การพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 Model ได้แก่ Model 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ Model 2 ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Model 3 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว Model 4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ Model 5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการประเมินความเหมาะสมของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ เกิดองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากแนวทางการพัฒนาเป็นชุดกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอน ในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิดทฤษฎี ที่เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ภายใต้บริบทของการพัฒนา ในแต่ละองค์กรหรือรูปแบบในการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับการ เรียงลำดับเนื้อหาให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในองค์ประกอบของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนั้นนำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อในแต่ละ องค์ประกอบ สำหรับกิจกรรมในการพัฒนาเป็นการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ เน้นการเรียนรู้ด้วย ตนเองและการเรียนรู้ร่วมกัน การศึกษาจากวีดิทัศน์การรับฟังการบรรยายจากวิทยากร การทำ กิจกรรมกลุ่ม การคิดจำลองสถานการณ์แบบ Mind Mapping การทำแบบทดสอบประเมินตนเอง โดยมีการอภิปรายและสรุปผลของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เกิดองค์ ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากที่สุด (จงกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2544 : 32 ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, 2544 : 15) การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้ กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม ขั้นที่ 2 การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ขั้นที่ 3 การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562 : 210) ได้ ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไป ได้อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562 : 176) ได้ศึกษา การพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โรงเรียนประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) บทนำ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีดำเนินการ 5) วัดและ ประเมินผล ประกอบด้วย 4 Module ได้แก่ Module 1 การมี วิสัยทัศน์ Module 2 การมี จินตนาการ Module 3 การมีความยืดหยุ่น และ Module 4 การคิด

อย่างมีวิจาร์ณญาณ ระยะเวลา การพัฒนา 180 ชั่วโมง วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาสามารถนำไปปรับเป็นหลักการในการ พัฒนาตนเองต่อไป ซึ่งวิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้วิธีดำเนินการพัฒนาตาม โปรแกรม ได้แก่ 1) การ ลงทะเบียน ปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม และ 3) การศึกษาดูงาน การ ดำเนินการพัฒนา ได้กำหนด กระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้น ดังนี้ขั้นที่ 1การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้น ที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนาและคู่มือประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมการเสริมสร้างเชิงสร้างสรรค์ส่วนที่ 3 การดำเนินการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล ผลการประเมินโปรแกรมการ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง หลังพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู วิทยาลัย ประถมศึกษา หลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่า การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของครู โรงเรียนประถมศึกษา ระยะติดตามผลสูงกว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โรงเรียนประถมศึกษาหลังพัฒนา ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาศาสนาตามโปรแกรม การ เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ ไชยชนะ (2562 : 157) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารัตน์ กางขุนทด (2563 : 177) ได้ศึกษา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทั้ง 7 ส่วนประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของ โปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีระบบการตรวจสอบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ และมีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

1.2 ควรมีการจัดทำโปรแกรมหรือโครงการใดๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีลักษณะแบบเป็นมาตรฐานทั่วไป เช่น จัดทำหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน โดยยึดเอาความต้องการจำเป็นในการออกแบบโปรแกรมหรือโครงการ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 มีความต้องการจำเป็นอยากได้รับการพัฒนา ด้านการมีความยืดหยุ่น รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

1.3 ควรนำโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

1.4 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 รายงาน พบว่า ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว มีค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำในเชิงระบบควบคู่กับโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นนำเสนอวิธีการฝึกอบรมและพัฒนา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในรูปแบบอื่นที่หลากหลายยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

พหุบัณฑิต ชีวะ

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2543). *คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ : ชีรสาส์น พับลิชเชอร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (รสพ).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจน์ เรืองมนตรี และธรินธร นามวรรณ. (2554). *การบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- กิดานันท์ มะลิทอง. (2536). *เทคโนโลยีการศึกษาร่วมสมัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสันเพรสโปรดักส์.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติมา เจริญศิริ. (2546). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ท็อป.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *สุดยอดภาวะผู้นำ : Super Leadership*. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย จำกัด.
- โกวัฒน์ เทศบุตร. (2558). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501703 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาวิชาชีพ*. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จกกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บুদ্ধโพยท์.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. (2537). *ทฤษฎีการบริหาร*. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2554). *ภาวะผู้นำการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญดาภักดิ์ กัลปดี. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา*. ปรินญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2546). *เส้นทางสำเร็จของการบริหารการศึกษา*. นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
- ทิพาวิดี เมฆสุวรรณ. (2544). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ : กราฟฟิคพอร์แมท.
- ทิตินา แคมมณี. (2547). *รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ : ด่านสุทธาคารพิมพ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- นงลักษณ์ สิ้นสืบผล. (2542). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2546). *คิดและทำอย่างผู้นำ*. นนทบุรี : สนุกอ่าน.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บพิธิการพิมพ์.
- นฤมล มณีงาม. (2547). *การพัฒนาโปรแกรมสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานตามหลักสูตรการเรียนรู้การรับใช้สังคม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ กิनावงศ์. (2547). *หลักการบริหาร*. พิษณุโลก : โรงเรียนตระกุลไทย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2553). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีชนบท.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. ปรินญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2545). การวิจัยปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ.
- ประเวศ วะสี. (2550). การพัฒนาพลังสร้างสรรค์องค์กร. กรุงเทพฯ : ชามบ้าน.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปริญญา ตันสกุล. (2547). “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา”. วารสารวิชาการ, 6(1) : 50-56 มกราคม-มิถุนายน.
- พรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. (2554). การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พนัส หันนาคินทร์. (2545). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- พิชัย เสงี่ยมจิตต์. (2542). การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ ไชยชนะ. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

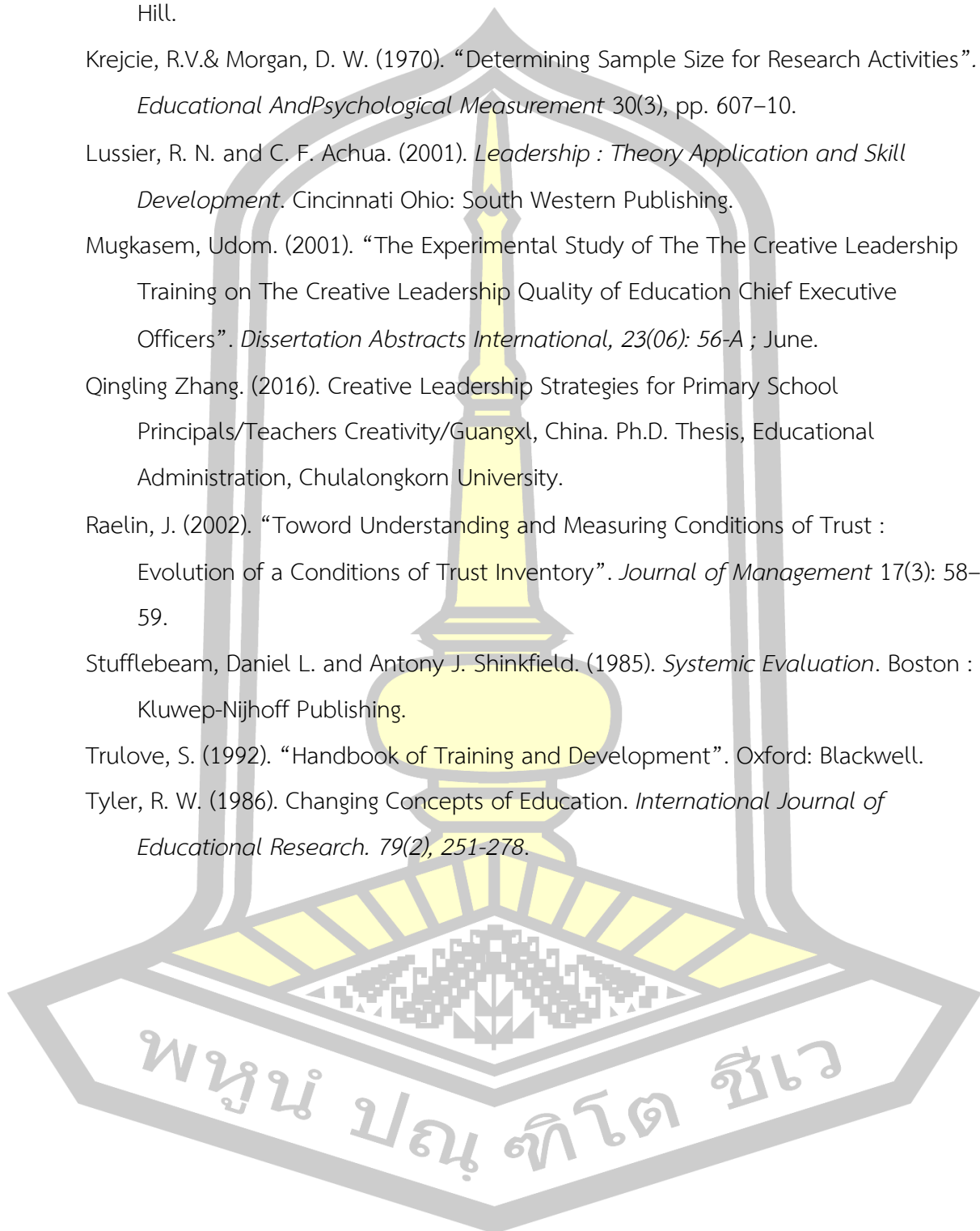
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนรัชการพิมพ์.
- รังสรรค์ มณีเล็ก. (2547). *มิติใหม่ทางการศึกษา ทิศทางการจัดการศึกษาในอนาคต สาขาวิชา
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชชนครินทร์.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). *การพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการ
ทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). *ความคิดและความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วนิชชัย แสงหมั่น. (2546). *การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
กรมสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์*. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วรรัตน์ กางขุนทด. (2563). *โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วัฒนา ปะกิกา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิเชียร วิทยอดม. (2548). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม : มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : เอชเอ็น
กรุ๊ป.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2547). “ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร”.
วารสารศึกษาศาสตร์. 27(3), 40-52.
- _____. (2550). *การพัฒนาครูและผู้บริหารโรงเรียน : ในกระแสสังคมระยะเปลี่ยนผ่านและการ
ปฏิรูป*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บิ๊ค
พอยท์.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2549). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : เทคนิค.

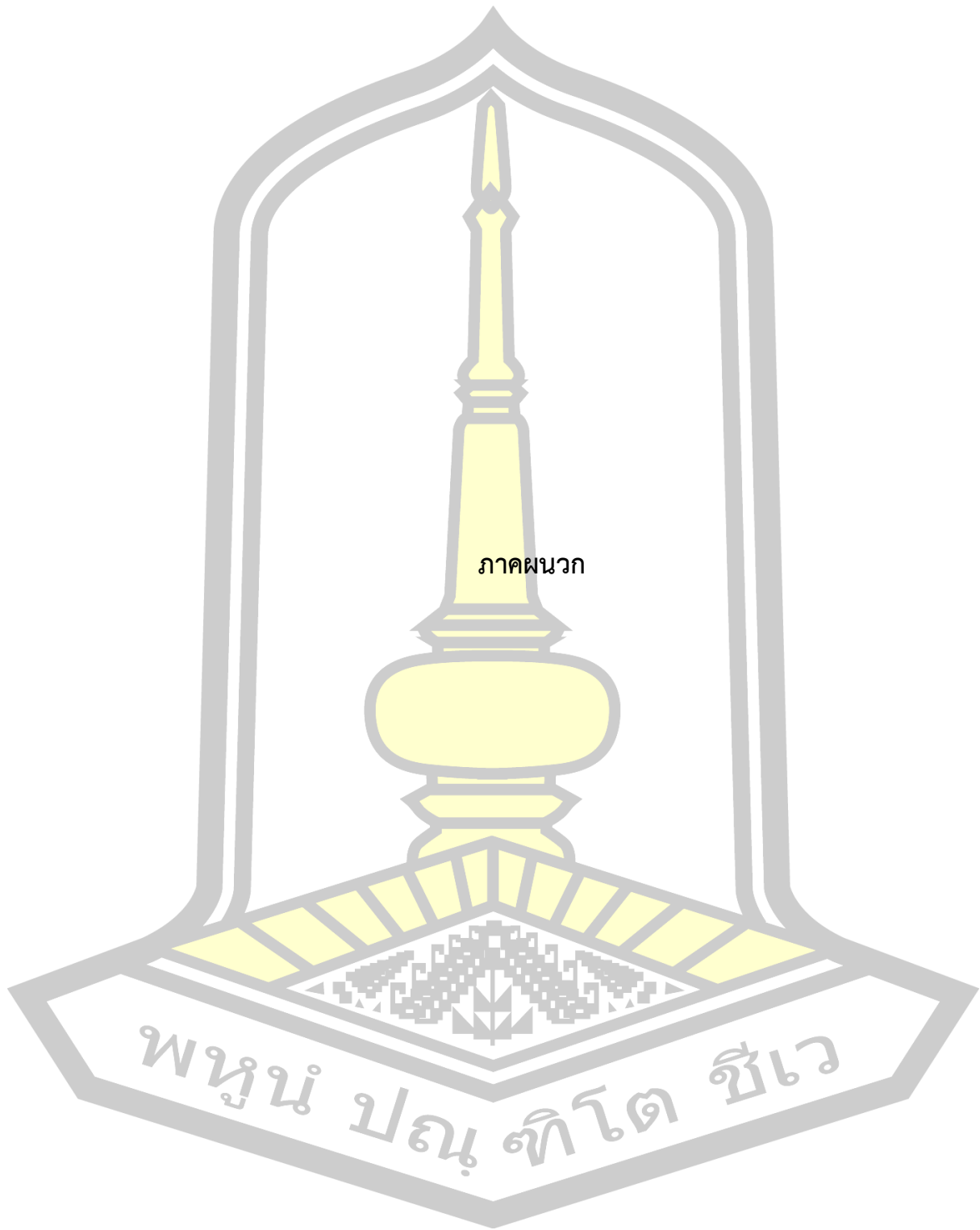
- เศาวนิต เศาณานนท์. (2554). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา ศูนย์ปฏิบัติการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2555). *รายงานการศึกษากลุ่ม เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สมคิด บางโม. (2547). *การฝึกอบรมและการประชุม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ฯ.
- สมเดช สีแสง. (2543). *คู่มือปฏิบัติราชการและเตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. ชัยนาท : ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.
- สมัย สวัสดิ์ตระกูล. (2544). *หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร : สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2550). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : สวัสดิ์การสำนักงาน ก.พ.
- สร้อยญา เกิดแก้ว. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารจัดการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุ ศาสตร์. นครนายก : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์การ : แนวคิดหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). *รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน*. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์ พรินตริ้น แอนด์พับลิชชิง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. (2563). *รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา 2563*. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *การนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตาม หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัล เอ็กเพรส จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (2554-2559)*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภุชณ์. (2537). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2549). *วัฒนธรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). *การฝึกอบรมเชิงระบบ = System Training*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมการทำงานระหว่างเรียน เพื่อส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2549). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณ รักธรรม. (2541). *การพัฒนาบุคคลเพื่อประสิทธิผลของงาน*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ทบุ๊คส์.
- อุดม มุ่งเกษม. (2545). *Good Governance กับการพัฒนาข้าราชการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- อุ้นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวคิดการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- อุษาวดี จันทรสณี. (2552). *หน่วยที่ 7 ภาวะผู้นำครู ประมวลสาระชุดวิชาการประสบการณ์วิชาชีพ ประกาศนียบัตรบัณฑิตหลักสูตรและการสอน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- Barr, M.J. and Keating, L. A. (1985). *Developing Effective Student Services Programs : Systematic Approaches for Practitioners*. San Francisco : CA : Jossey Bass.
- Barr, M.J. and Keating, L. A. (1990). *Introduction : Elements of Program Development. in M.J. Barr, L.A. Keating and Associates. Developing Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership [ABI]*. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Beauchamp, R. H. (1975). *Education in Japan : A Source Book*. New York : Garland.
- Boone, E. J. (1992). *Developing Programs in Adult Education. Prospect Heights*. Brooklyn : Waveland Press.
- Boyle, Patrick G. (1981). *Planning Better Programs*. New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Caffarella, Rosemarys. (2002). *Planning: Programs for Adult Learners : A Practical Guide for Educators Trainers. and Staff Developers*. San Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- DuBryn, A. (1998). *Leadership : Research Findings, Practice and Skills*. Boston : Houghton Mifflin Company.
- Evaluation, The Joint Committee on Standards for Educational. (1994). *The Program Evaluation Standards : How to Assess Evaluations of Education Programs*. 2nd ed, Thousand Oaks : Sage.
- Grizzard J.B. (2007). *Peer-to-Peer Botnets : Overview and Case Study*. [online]. Available from : https://www.usenix.org/legacy/event/hotbots07/tech/full_papers/grizzard/grizzard_html/index.html. [accessed 14 October 2018].
- Houle, Cyrilo. (1996). *The Design of Education*. Sanfrancisco: Jossey-Bass Publishers.
- James, L. and Chris Una Connolly. (2000). *Effective Change in School*. New York : Rutledge Flamer.
- Kho, E.C. (2001). "An Evaluation Study of the Effectiveness of a United States Based Global Leadership Development Program". *Dissertation Abstracts International*, 52(14), 264-A.
- Knowles, Malcolm S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education from Pedagogy to Andragogy*. New York : The Adult Education company.

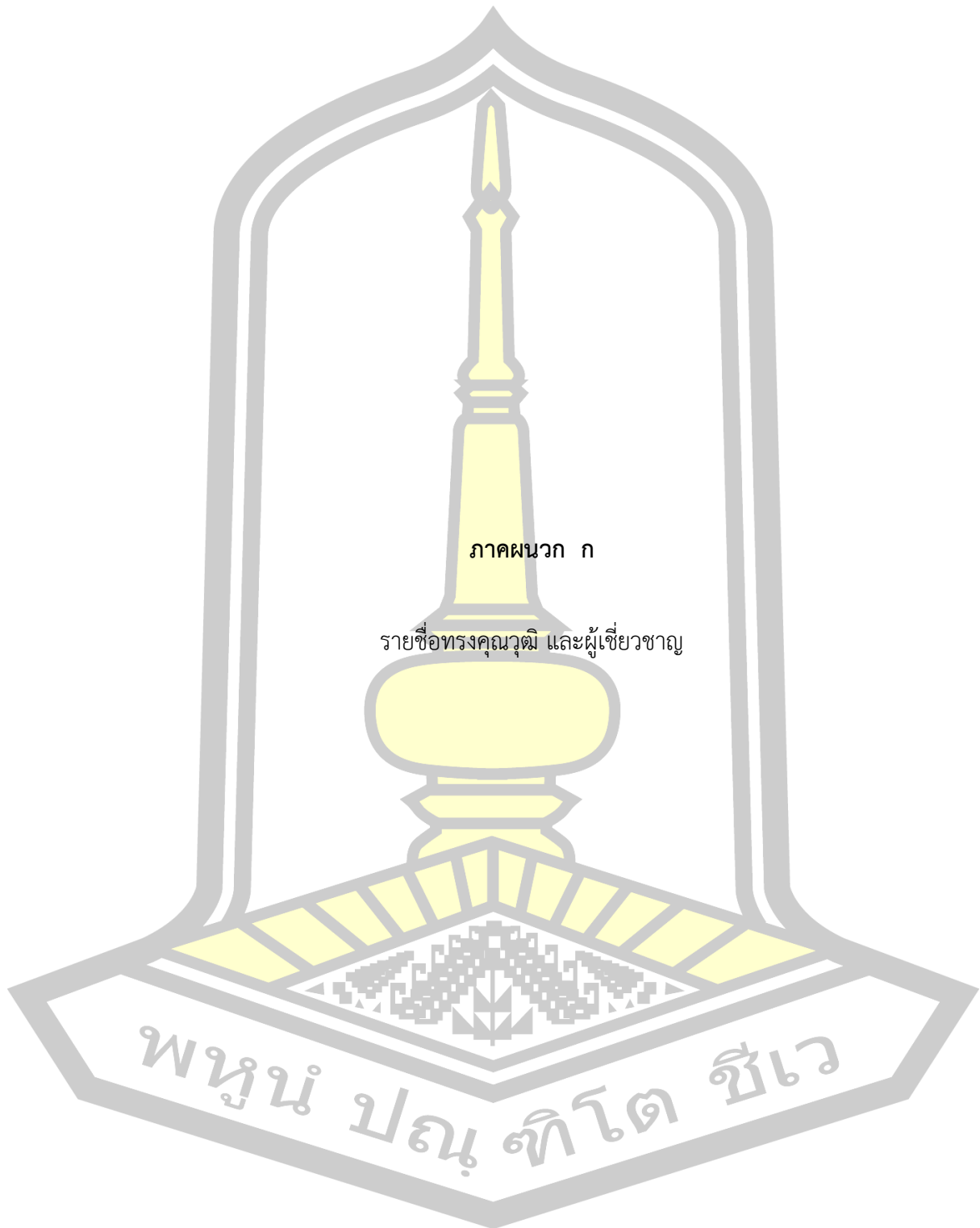
- Koontz, H and Odonnell, C. (2001). *Essentials of Management*. New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V.& Morgan, D. W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. *Educational And Psychological Measurement* 30(3), pp. 607–10.
- Lussier, R. N. and C. F. Achua. (2001). *Leadership : Theory Application and Skill Development*. Cincinnati Ohio: South Western Publishing.
- Mugkasem, Udom. (2001). “The Experimental Study of The The Creative Leadership Training on The Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers”. *Dissertation Abstracts International*, 23(06): 56-A ; June.
- Qingling Zhang. (2016). *Creative Leadership Strategies for Primary School Principals/Teachers Creativity/Guangxl, China*. Ph.D. Thesis, Educational Administration, Chulalongkorn University.
- Raelin, J. (2002). “Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust : Evolution of a Conditions of Trust Inventory”. *Journal of Management* 17(3): 58–59.
- Stufflebeam, Daniel L. and Antony J. Shinkfield. (1985). *Systemic Evaluation*. Boston : Kluwep-Nijhoff Publishing.
- Trulove, S. (1992). “Handbook of Training and Development”. Oxford: Blackwell.
- Tyler, R. W. (1986). Changing Concepts of Education. *International Journal of Educational Research*. 79(2), 251-278.





ภาคผนวก

พหุ ประจักษ์ ชัยเว



ภาคผนวก ก

รายชื่อทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

พูนัน ปณ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

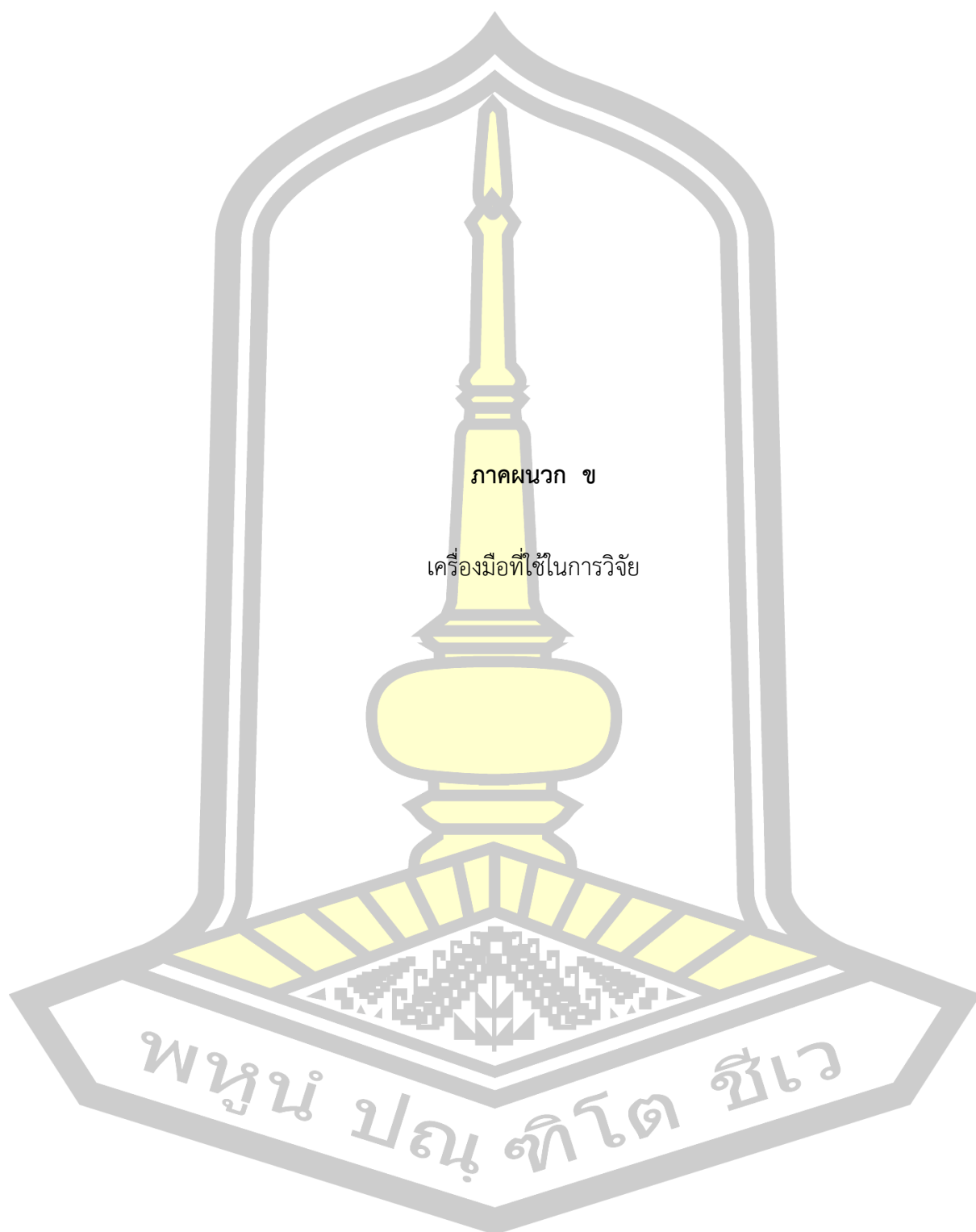
1. นายไพบุลย์ ยศพล วุฒิสูงสุด ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหัวเอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. นายประจักษ์ อาพัฒน์นอก วุฒิสูงสุด ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านด่านช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
3. นางนันทินานันท์ ธนัทโรจนกุล วุฒิสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1
4. นางสาวสนิย์ สุรรักษ์ดีสัย วุฒิสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนตู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
5. นางสาวเพ็ญพร ทิพย์อ่อนทัย วุฒิสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดบ้านไร่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการยืนยันตรวจสอบประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ทั้ง 5 คน ประกอบด้วย

1. นายบุญธรรม ยมนันต์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
2. นายประภาส ไก่แก้ว ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนบก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
3. นายเจษฎา พิมพ์ชาธิ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
4. นายทรงศิลป์ อามาตย์เสนา วุฒิสูงสุด ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
5. นางชนิษฐา ปลั่งกลาง วุฒิสูงสุด การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม.(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหันดอนตู (วิจิตรอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6







แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6

3. ขอความอนุเคราะห์ตอบคำถามทุกตอน และทุกประเด็นให้สมบูรณ์และตรงกับความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 และจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านในเชิงลบใดๆ ทั้งสิ้น

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว โปรดเก็บเอกสารส่งคืนผู้วิจัยหรือขอความกรุณา ส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยสอดใส่ซองที่ผู้วิจัยได้ติดแสตมป์มาพร้อมนี้แล้ว

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

นายสีบพงษ์ ทัพหลวง

นิสิตปริญญาโท หลักสูตร (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นียมศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นขั้นตอนในการพัฒนาที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติให้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาองค์กร ให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้อุคลากร สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหาร และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้นซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอากระบวนการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่ยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ 3) จินตนาการเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล 4) การสร้างมโนทัศน์ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

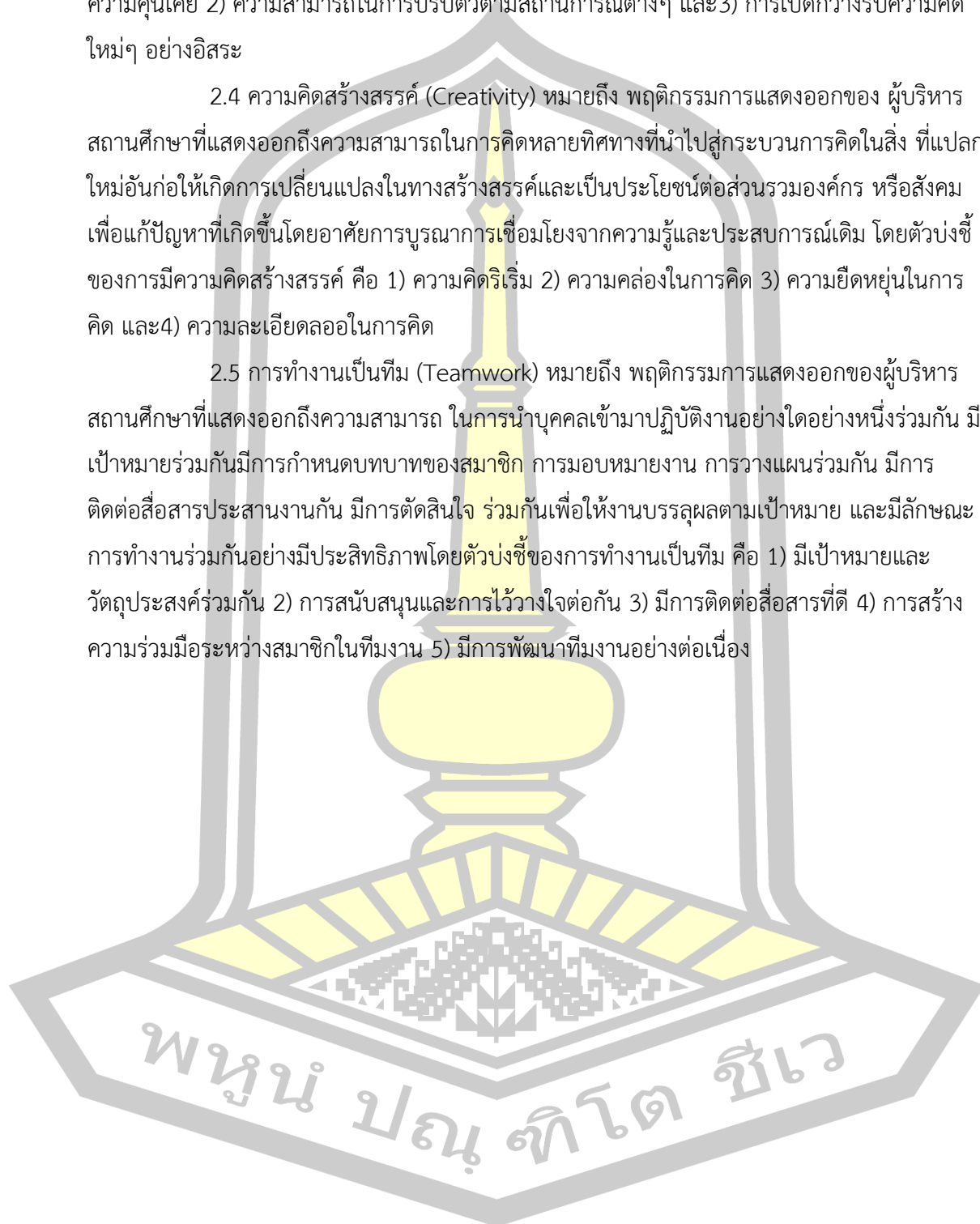
2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และ 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น

(Flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

2.4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่ง ที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กร หรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

2.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง



ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1.1 เพศ

- ชาย หญิง

1.2 ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

- ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี
 11-15 ปี 16-20 ปี 21 ปีขึ้นไป

1.4 ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

- ขนาดเล็ก (นร. 1-120 คน)
 ขนาดกลาง (นร. 121- 299 คน)
 ขนาดใหญ่ (นร. 300 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

2. โปรดใช้ดุลยพินิจของท่านพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การ
 เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในระดับความคิดเห็นของท่านตาม
 ความเป็นจริง ซึ่งแต่ละข้อมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4. ด้านการทำงานเป็นทีม											
16	การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน										
17	การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน										
18	การติดต่อสื่อสารที่ดี										
19	การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกใน ทีมงาน										
20	การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง										

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่ง





แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30
3. แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

นายสีบพงษ์ ทัพหลวง

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พญ ปลูกดี ชีว

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ตำแหน่ง.....
2. สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....
3. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์
4. ผู้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ท่านคิดว่าควรมีวิธีการปฏิบัติอย่างไร

1. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

2. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

3. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

4. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

พจน ปรณ ทีโด ชีเว



แบบประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6
(โดยทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง

แบบประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ของ นายสืบพงษ์ ทัพหลวง หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 หากท่านมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมกรุณาระบุในข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแนวทางต่อไป

2. แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 ขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตรวจสอบในหัวข้อต่างๆ ว่ามีความเหมาะสมเพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง 5 ระดับต่อไปนี้

5 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ขอขอบพระคุณคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมิน

นายสืบพงษ์ ทัพหลวง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

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

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงตามความ
เหมาะสม ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

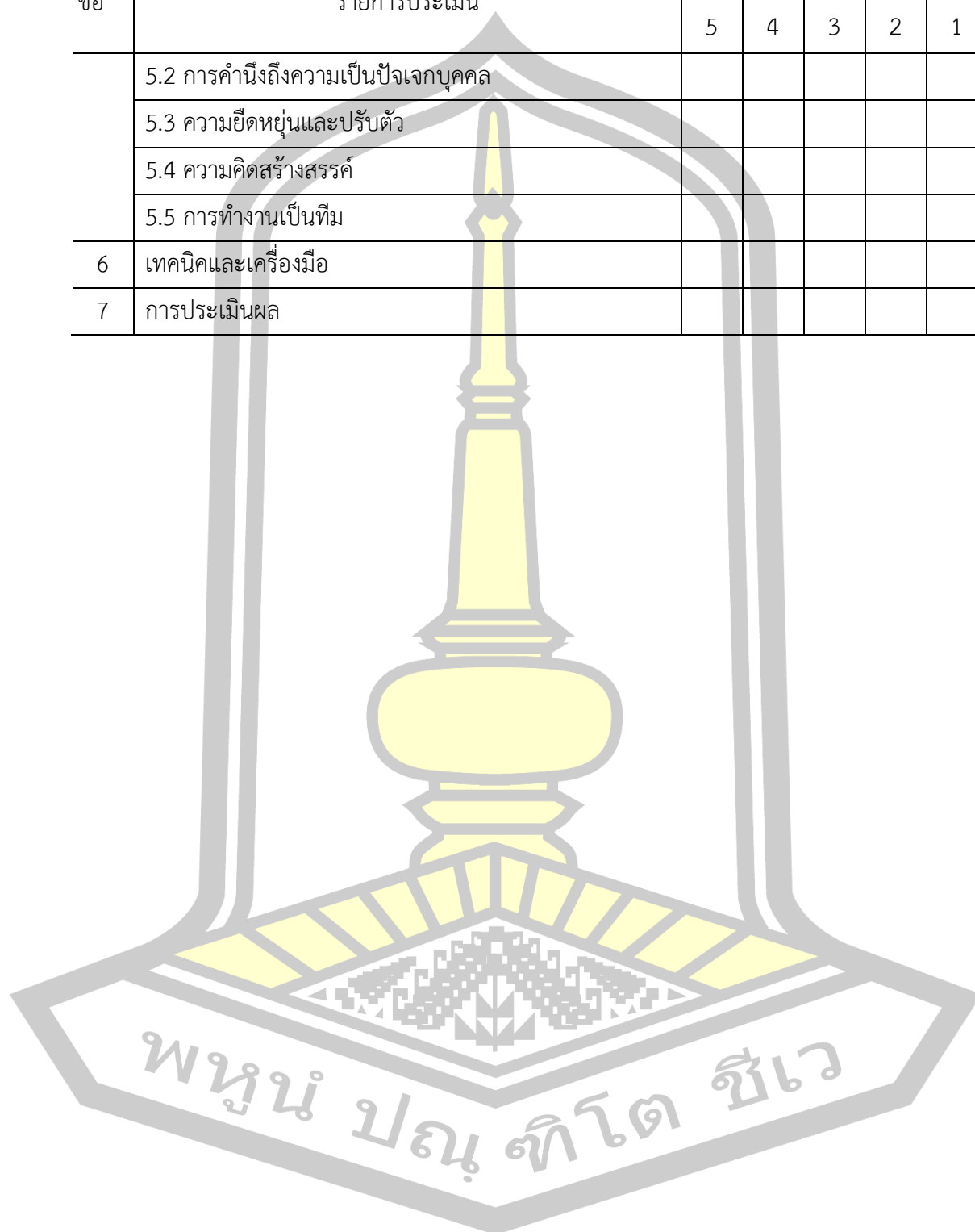
ระดับ 3 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

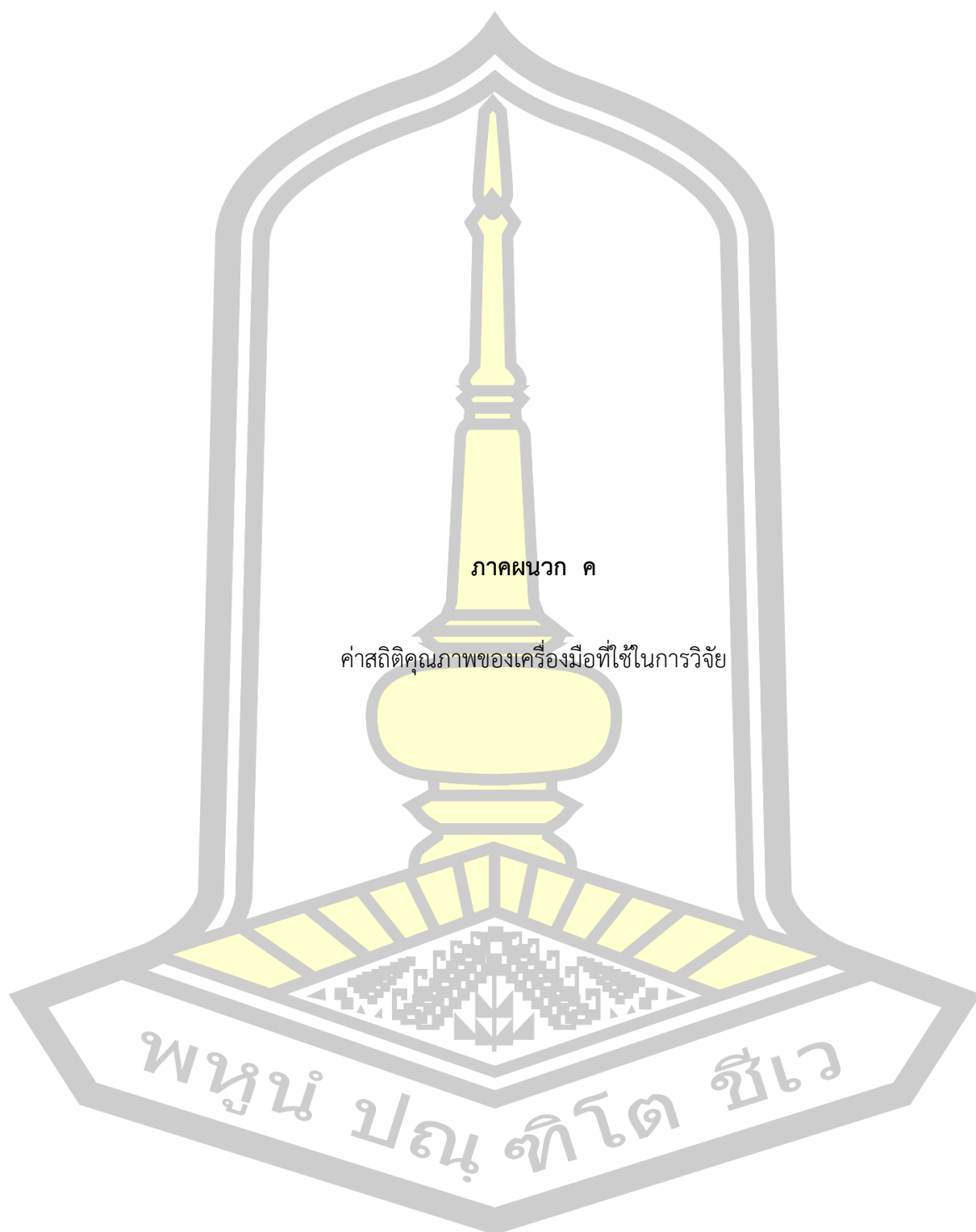
ระดับ 2 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การพัฒนาโปรแกรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1	หลักการและเหตุผล					
2	วัตถุประสงค์					
3	กลุ่มเป้าหมาย					
4	รูปแบบและวิธีการพัฒนา					
	4.1 การศึกษาด້วยตนเอง					
	4.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ					
	4.3 การฝึกอบรม					
	4.4 การระดมสมอง					
	4.5. การศึกษาดูงาน					
5	เนื้อหา					
	5.1 การมีวิสัยทัศน์					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	5.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล					
	5.3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว					
	5.4 ความคิดสร้างสรรค์					
	5.5 การทำงานเป็นทีม					
6	เทคนิคและเครื่องมือ					
7	การประเมินผล					





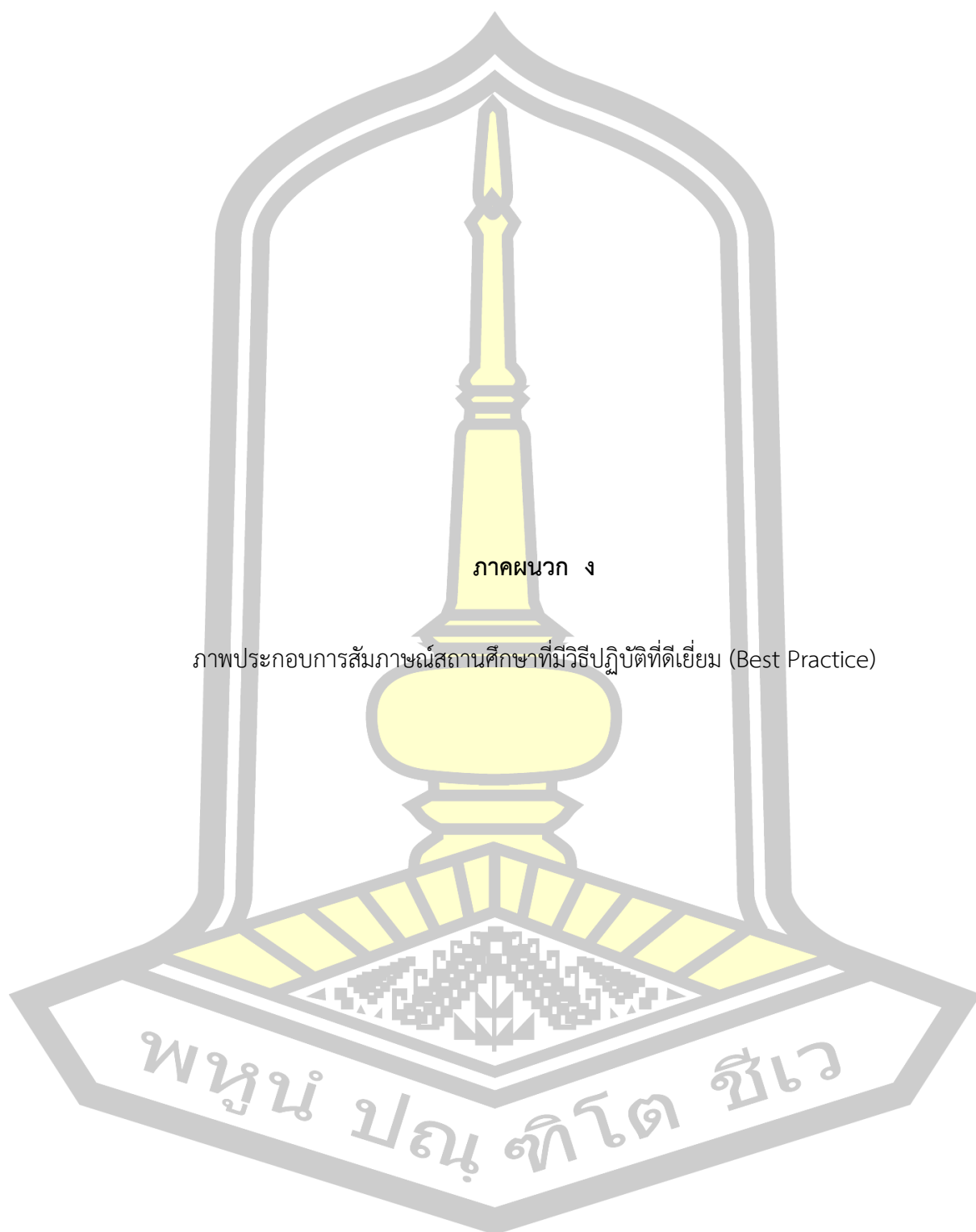
ภาคผนวก ค

ค่าสถิติคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

แสดงผลการประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					\bar{X}	S. D.	ระดับ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	5	4	5	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
2	5	4	5	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
3	4	5	5	4	4	4.40	0.55	มาก
4								
4.1	4	5	4	5	4	4.40	0.55	มาก
4.2	5	5	5	4	5	4.80	0.45	มากที่สุด
4.3	5	5	4	4	4	4.40	0.55	มาก
4.4	4	5	4	5	5	4.60	0.55	มากที่สุด
4.5	4	5	5	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
5								
5.1	5	4	5	5	5	4.80	0.45	มากที่สุด
5.2	5	5	4	4	4	4.40	0.55	มาก
5.3	4	4	5	5	5	4.60	0.55	มากที่สุด
5.4	5	5	4	5	4	4.60	0.55	มากที่สุด
5.5	4	5	5	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
6	4	5	5	4	5	4.60	0.55	มากที่สุด
7	4	5	4	4	5	4.40	0.55	มาก
						4.56	0.53	มากที่สุด



ภาคผนวก ง

ภาพประกอบการสัมมนาสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice)

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว

1. ภาพการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) โรงเรียนบ้านหนองโคบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6



2. ภาพการสัมภาษณ์สถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) โรงเรียนบ้านหนองนาโคกไฟล้อมสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6





โครงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

โดย
นายสีบพงษ์ ทัพหลวง

คู่มือเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำนำ

โครงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้บริหาร คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโครงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้นำโปรแกรมไปใช้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในโปรแกรม ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สาระสำคัญของคู่มือเล่มนี้ประกอบด้วย หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบและวิธีการพัฒนา เนื้อหา เทคนิคและเครื่องมือ การประเมินผล

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการจัดทำคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลในคุณภาพทางการศึกษา ทั้งในสถานศึกษาที่จะนำโปรแกรมไปใช้และสถานศึกษาที่ให้ความสนใจนำไปดำเนินการในทิศทางเดียวกันสืบไป

สืบพงษ์ ทัพหลวง

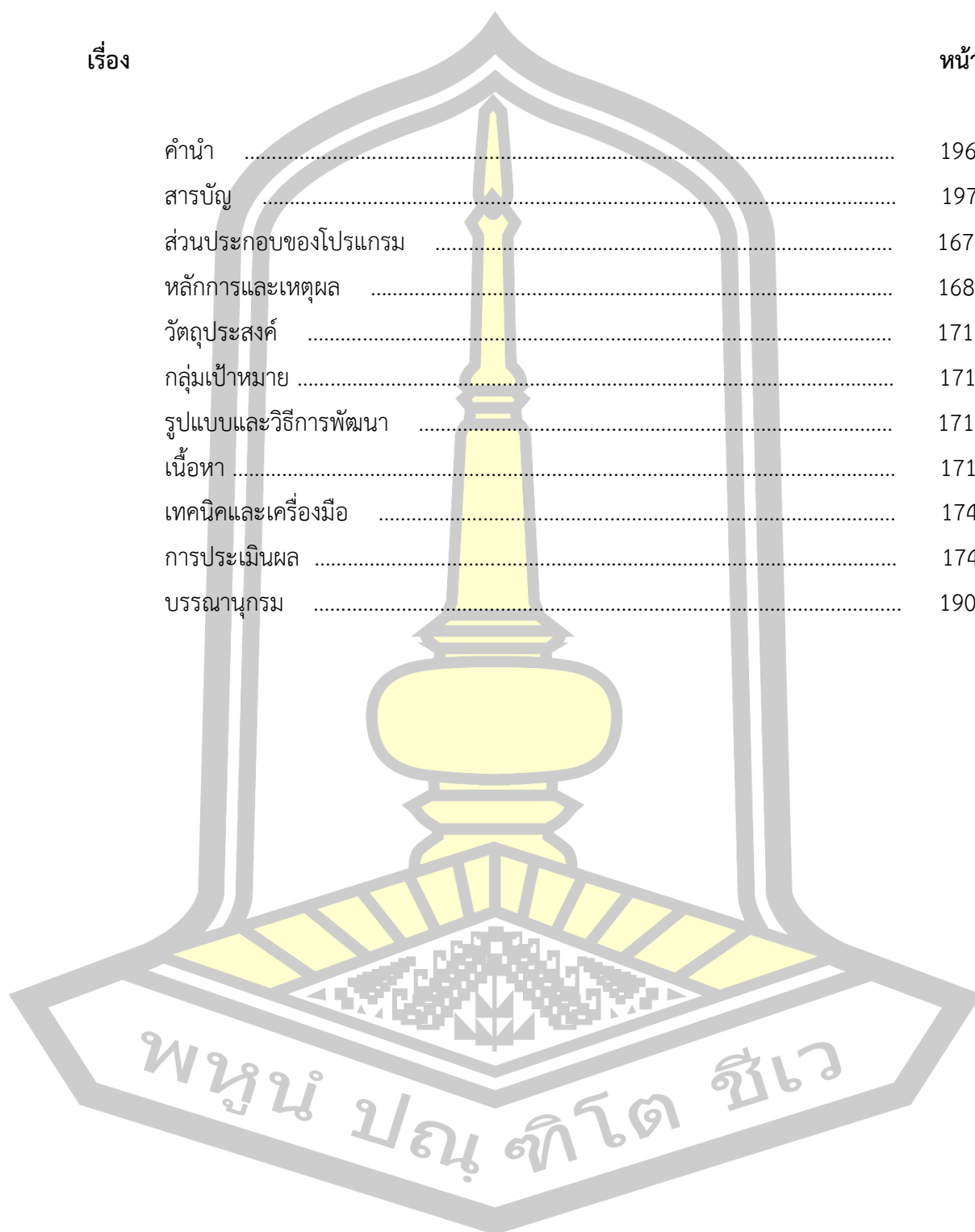


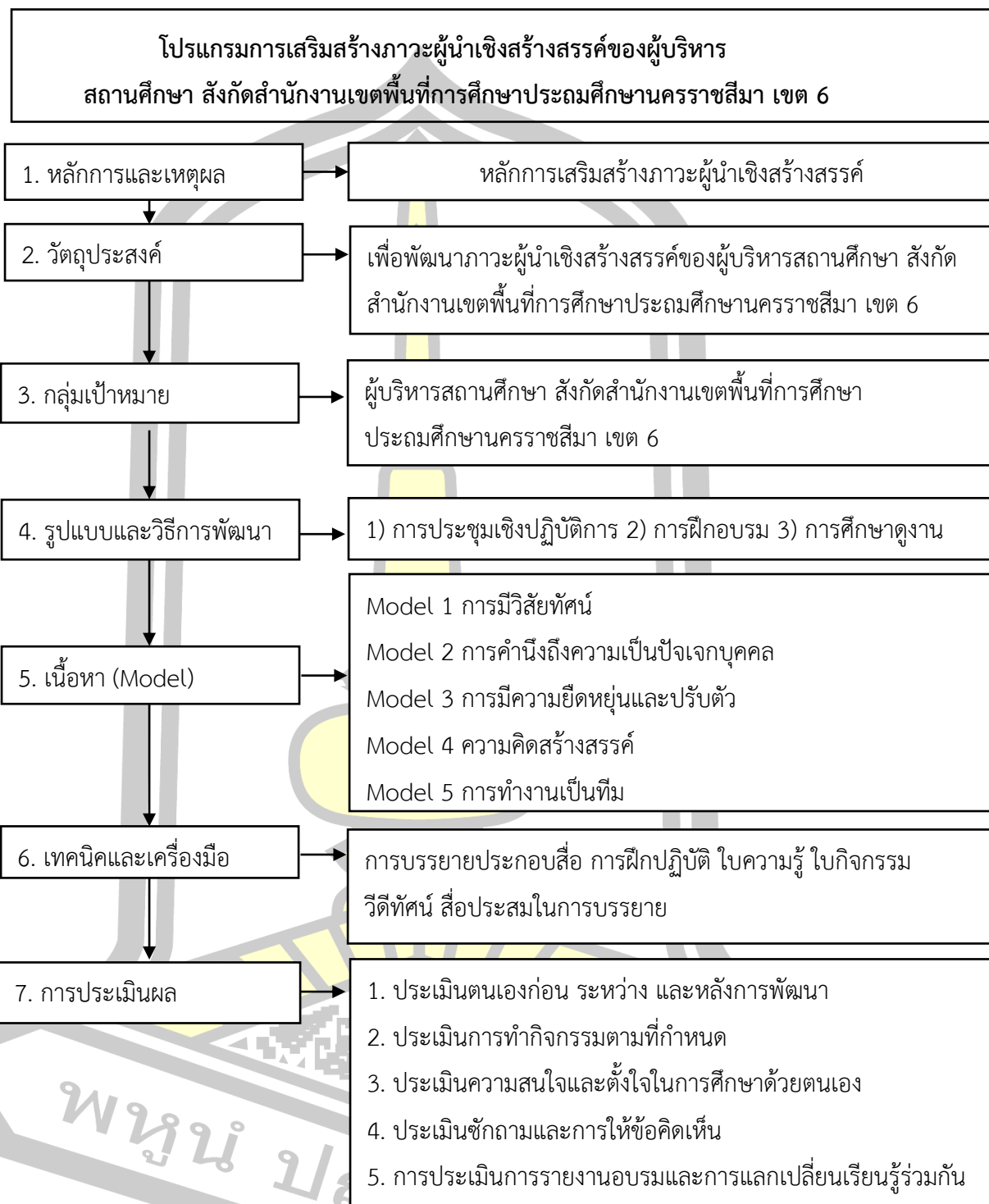
สารบัญ

เรื่อง

หน้า

คำนำ	196
สารบัญ	197
ส่วนประกอบของโปรแกรม	167
หลักการและเหตุผล	168
วัตถุประสงค์	171
กลุ่มเป้าหมาย	171
รูปแบบและวิธีการพัฒนา	171
เนื้อหา	171
เทคนิคและเครื่องมือ	174
การประเมินผล	174
บรรณานุกรม	190





ภาพประกอบ 4 ส่วนประกอบของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

หลักการ

จากกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวตลอดเวลา อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม อุตสาหกรรมและปัจจัยภายนอกต่างๆ ส่งผลกระทบต่อองค์การการจัดการศึกษาทั้งด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Advance of Technology) การลงทุนทางการศึกษา (Cost of Education) การแข่งขัน (Global Competition) และความคาดหวังของสังคม (Social Expectation) ทำให้องค์กรทางการศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนเกิดการปฏิรูปการศึกษามีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงาน สำหรับประเด็นหลักในการปฏิรูปการศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลงโฉมใหม่ของระบบการบริหารงานองค์การเพื่อให้องค์การมีความคล่องตัวมีความสามารถในการปรับตัวมากขึ้น มีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการด้านการศึกษาใหม่ที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับและกำลังเป็นที่สนใจในวงการการศึกษาในระดับสากล การบริหารการศึกษาเป็นการบริหารโดยมีเป้าหมายที่สำคัญคือการเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพและความเจริญงอกงามของบุคคล พัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้นการบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรมืออาชีพเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีทักษะในการบริหารแล้วยังต้องเป็นผู้นำวิสัยทัศน์ (Vision) มีความเข้มแข็ง (Intensity) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพื่อนำมาสู่งานที่ตนเองรับผิดชอบ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2551 : 15)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมตั้งแต่วัยฐานชีวิตและต่อเนื่องตลอดชีวิต สอดคล้องกับการพัฒนาในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทิศทางใหม่ในยุคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) เน้นการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเน้นการพัฒนาคุณภาพคนและพัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ระดับสากล กระทรวงศึกษาธิการจึงมุ่งเน้นปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบใน

4 ประเด็น หลัก คือ พัฒนาคอนไทยยุคใหม่โดยปรับกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ โดยปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพให้เกิด ความสำเร็จคล่องตัวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการ การศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2541-10)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้ เพราะผู้นำคือผู้ที่สามารถนำองค์กรก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้าน สถานภาพ ความสามารถ อิทธิพล ชีวิตและพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นผู้นำจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำให้คนอื่นยอมปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายและได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนาาร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540 : 10)

การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation Skills) อยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของ ทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Asking Questions) การรวบรวมวิเคราะห์ และแปลความข้อมูล (Collecting Analyzing, and Interpreting Data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ วงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึง พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งสิ้น (วิเชียร วิทยอุดม, 2548 : 24)

มีงานวิจัยที่สำคัญหลายเรื่อง ที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็น ในการพัฒนา ภาวะผู้นำเพื่อเป็นหลักในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และจากผลการวิจัย พบว่าภาวะ ผู้นำที่มี

ประสิทธิผลยังอยู่ในระดับปานกลางซึ่งจะต้องปรับปรุงอีกมาก และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่พฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ประกอบกับการสำรวจวิเคราะห์ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและครู สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ส่วนใหญ่ยังขาดภาวะผู้นำในด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการพัฒนาภาวะผู้นำทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาไม่ได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ทั้งด้านการบริหารงานและการบริหารวิชาการ ทำให้ไม่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาวะเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงทั้งด้านการบริหารจัดการและการบริหารงบประมาณ รวมถึงความตระหนักในการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ขาดการวางแผนอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง การทำงานมีอุปสรรค การแก้ไขปัญหายุ่งยากซับซ้อนล่าช้าบุคลากรขาดขวัญกำลังใจ และกลัวการเปลี่ยนแปลงไม่ยอมรับสิ่งใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อันสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6, 2563 : 6)

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ของแนวทางของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ โดยผู้นำในยุคใหม่ต้องสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานร่วมกัน อย่างเต็มศักยภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำสูงกล้าตัดสินใจและมุ่งผลสำเร็จโดยมีเป้าหมายให้เกิดการดำเนินงานจริงภายใต้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานขณะเดียวกันก็ต้องทำให้ทุกคนบังเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุด

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 เพื่อให้ผู้บริหารได้พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของครูให้มีมากขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการ

พัฒนาในหน่วยงานและองค์การทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการสร้างมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และการทำงานเป็นทีม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

รูปแบบและวิธีการพัฒนา

รูปแบบและวิธีการพัฒนา จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมได้แก่

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. การฝึกอบรม
3. การศึกษาดูงาน

เนื้อหา

แบ่งเนื้อหาสาระออกเป็น 5 Module ดังนี้

1. Module 1 การมีวิสัยทัศน์

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 1.1 ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น
- 1.2 ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ
- 1.3 จินตนาการเป็นผู้ที่มองการไกลและมีภาพในอนาคต

- 1.4 การสร้างมโนทัศน์ ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
- 1.5 สร้างภาพและนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กร
- 1.6 เป็นนักวางแผนการจัดองค์กรการเปลี่ยนแปลงประสานงาน กำหนดยุทธศาสตร์
- 1.7 ต้องมีวิสัยทัศน์ มีทัศนกว้างไกล
- 1.8 สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
- 1.9 การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม
- 1.10 มีความคิดความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทาง

2. Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการดูแลเอาใจใส่ เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของ ผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมี ความรู้สึว่าตนเองมีคุณค่าชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลการมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในการพัฒนา สถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 2.1 การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2.2 การมอบหมายงานที่เหมาะสม
- 2.3 การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
- 2.4 การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 2.5 การวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร
- 2.6 การเอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร
- 2.7 การให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล
- 2.8 การพัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น
- 2.9 การวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล

3. Module 3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดริเริ่มในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 3.1 ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ

- 3.2 ความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ
 - 3.3 การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ
 - 3.4 การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย
 - 3.5 การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบ
 - 3.6 การตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลายมิติ
 - 3.7 การมีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ
 - 3.8 การคิดหาคำตอบได้หลายประเภทเป็นการคิดนอกกรอบ
4. Module 4 ความคิดสร้างสรรค์

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการคิดหาคำตอบได้ อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 4.1 ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
 - 4.2 ความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ
 - 4.3 การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ
 - 4.4 การคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่
 - 4.5 การหาคำตอบหลายๆ คำตอบ เพื่อสนองต่อสิ่งเร้า ทำให้เกิดการคิดที่หลากหลาย
 - 4.6 การคิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม
 - 4.7 การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม
 - 4.8 การคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่
5. Module 5 การทำงานเป็นทีม

เนื้อหาในโมดูลนี้เป็นการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษาแก่ผู้เข้ารับการพัฒนาเนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 5.1 การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- 5.2 การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
- 5.3 การติดต่อสื่อสารที่ดี
- 5.4 การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน

- 5.5 การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- 5.6 การมุ่งการทำงานระหว่างบุคคล มุ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือกัน
- 5.7 การมีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
- 5.8 การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ปรึกษาหารือกัน สร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
- 5.9 การติดตามและส่งเสริม การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง
- 5.10 การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน
- 5.11 การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

เทคนิคและเครื่องมือ

การบรรยายประกอบสื่อ การฝึกปฏิบัติ ใบความรู้ ใบกิจกรรม วิดีทัศน์ สื่อประสมใน การบรรยาย (Power Point) และฝ่ายดำเนินการควรจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์/สื่อที่จำเป็นที่ใช้ในการพัฒนา อาทิ คอมพิวเตอร์ โปรเจ็คเตอร์ เครื่องฉายภาพสามมิติ เอกสาร วีซีดี และวัสดุ สำนักงานที่จำเป็นอื่นๆ หรือตามที่วิทยากรขอร้องโดยจัดเตรียมให้พร้อมก่อนการพัฒนา

การประเมินผล

1. ประเมินตนเองก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา
2. ประเมินการทำกิจกรรมตามที่กำหนด
3. ประเมินความสนใจและตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
4. ประเมินซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
5. การประเมินการรายงานอบรมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

พูน ปณ ทัโต ชีเว

Module 1 มีวิสัยทัศน์

หลักการ

การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีการมองภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีแนวคิดที่กว้างไกลและมุ่งมั่น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นอยากเข้ามามีส่วนร่วม ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีทักษะการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และเข้าใจในการมีวิสัยทัศน์
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านมีวิสัยทัศน์
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำความรู้และทักษะด้านมีวิสัยทัศน์ นำไปประยุกต์ใช้ใน

สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เนื้อหาสาระ

1. ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น
2. ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ
3. จินตนาการเป็นผู้ที่มองการไกลและมีภาพในอนาคต
4. การสร้างมโนทัศน์ ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
5. สร้างภาพและนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กร
6. เป็นนักวางแผนการจ้ดองค์การเปลี่ยนแปลงประสานงาน กำหนดยุทธศาสตร์
7. ต้องมีวิสัยทัศน์ มีทัศนกว้างไกล
8. สร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
9. การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม
10. มีความคิดความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทาง

วิธีการ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ในหัวข้อ
1) ความคิดริเริ่มเป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มี
มีการประยุกต์และบูรณาการ 3) จินตนาการเป็นผู้ที่มองการไกลและมีภาพในอนาคต 4) การสร้าง
มโนทัศน์ ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ
ด้านการมีวิสัยทัศน์

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาชมวีดิทัศน์เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ดีเพื่อเป็น
สิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำงานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือ
โรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการ
แลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของ
ตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนาว่ามีความรู้มากน้อยเพียงใดและ
ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา
ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

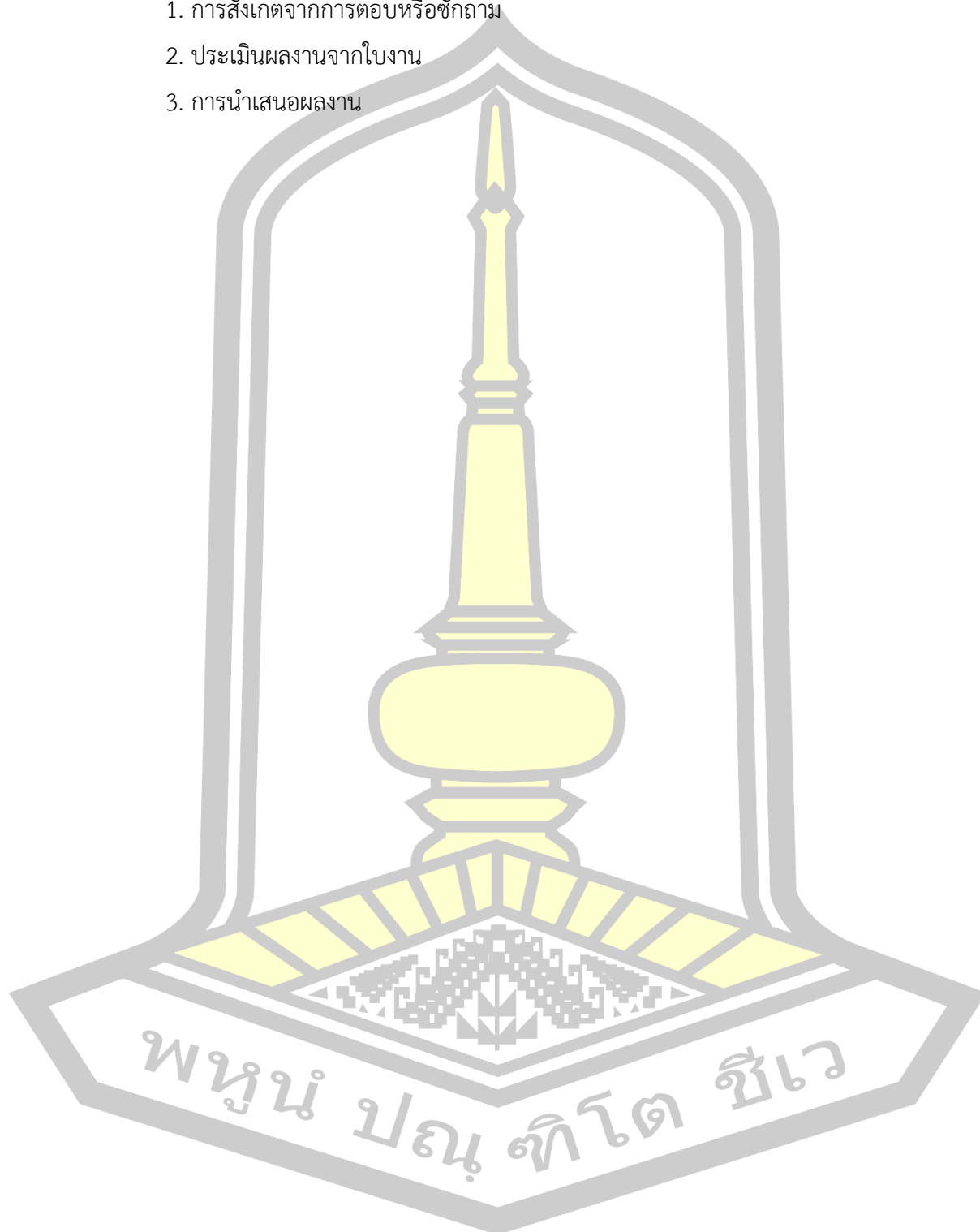
3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน



Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

หลักการ

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการดูแลเอาใจใส่ เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานพัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคลการมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ที่สามารถพัฒนาวิธีการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้และเข้าใจในการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำความรู้และทักษะด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เนื้อหาสาระ

1. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. การมอบหมายงานที่เหมาะสม
3. การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
4. การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน
5. การวินิจฉัยและยกระดับความต้องการของบุคลากร
6. การเอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร
7. การให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล
8. การพัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น
9. การวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล

กระบวนการปฏิบัติ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยายให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในหัวข้อ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวัดทัศนคติเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในการทำงานที่ดี เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปรายและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

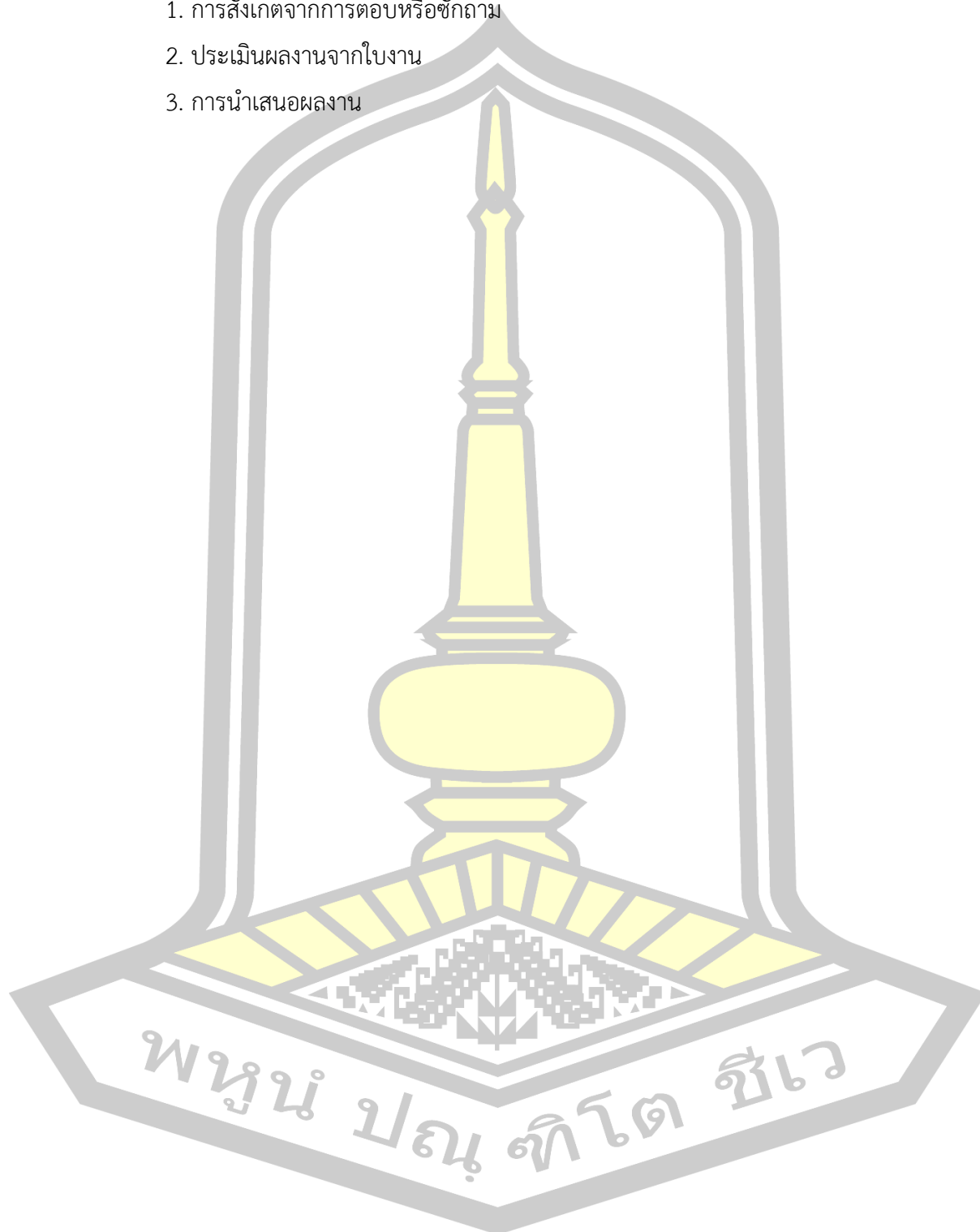
3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วัสดุทัศนัง โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน



Module 3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว

หลักการ

การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้และเข้าใจ ในการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านมีความยืดหยุ่น นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เนื้อหาสาระ

1. ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
2. ความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ
3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ
4. การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย
5. การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบ
6. การตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลายมิติ
7. การมีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ
8. การคิดหาคำตอบได้หลายประเภทเป็นการคิดนอกกรอบ

กระบวนการปฏิบัติ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยาย ให้ความรู้ สรุปความหมายและความสำคัญของความยืดหยุ่นและปรับตัว
ในหัวข้อ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตาม
สถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ
ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวัดทัศนคติเกี่ยวกับการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในการทำงานที่
ดี เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบัลดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือ
โรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการ
แลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของ
ตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและ
ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรมและการศึกษา
ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปรายและการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

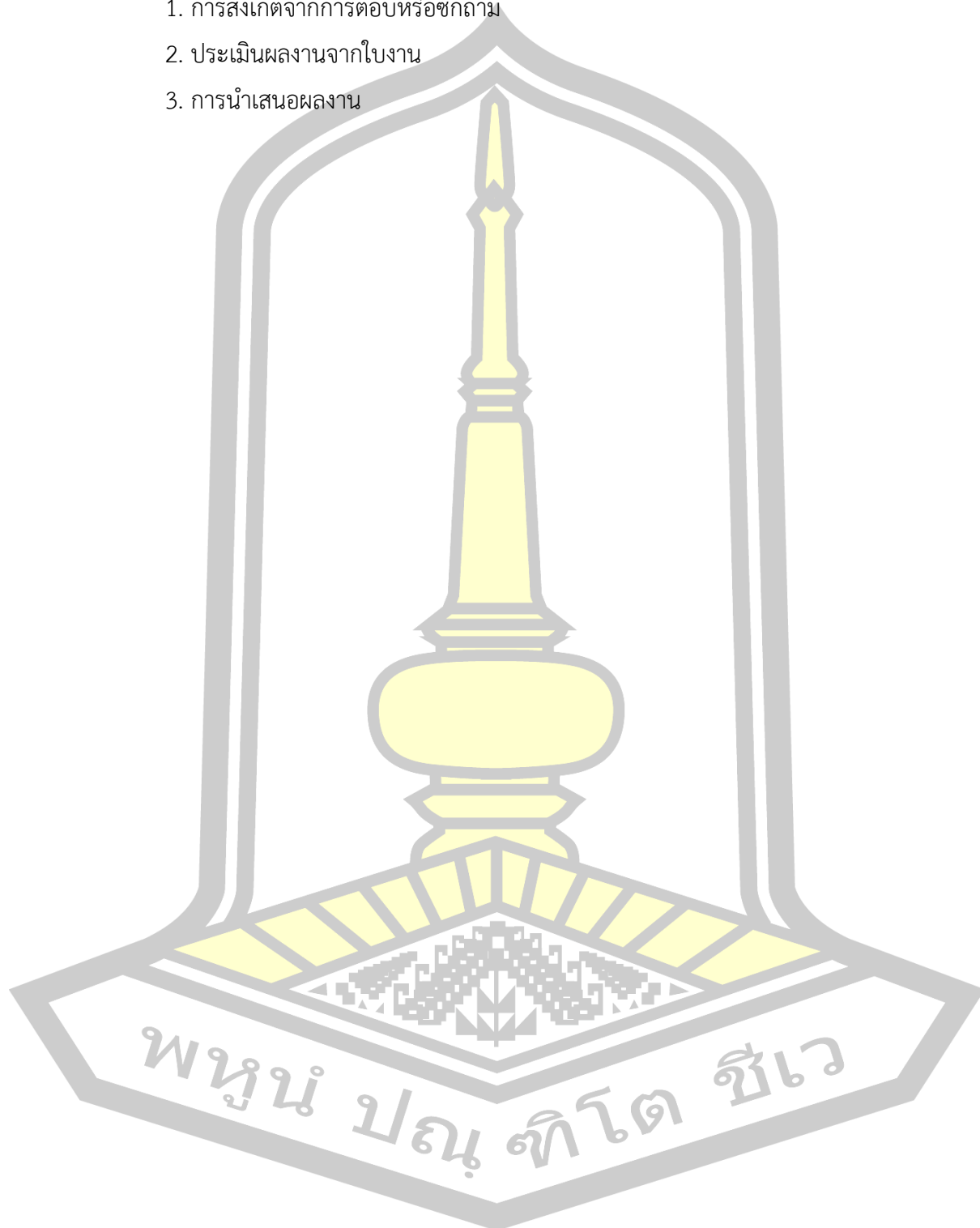
3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วัสดุทัศนคติ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน



Module 4 ความคิดสร้างสรรค์

หลักการ

ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิดหาคำตอบได้ อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้และเข้าใจในความคิดสร้างสรรค์
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์การ

นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เนื้อหาสาระ

1. ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
2. ความสามารถ ในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ
3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ
4. การคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่
5. การหาคำตอบหลายๆ คำตอบ เพื่อสนองต่อสิ่งเร้า ทำให้เกิดการคิดที่หลากหลาย
6. การคิดได้กว้างไกลหลายแง่มุม
7. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม
8. การคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่

กระบวนการปฏิบัติ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยายให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์
ในหัวข้อ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตาม
สถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญ
ด้านความคิดสร้างสรรค์

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาวัดทัศนคติเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ดี
เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบัลดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือ
โรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงานมาทำการ
แลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของ
ตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากขึ้นเพียงใดและ
ข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการฝึกอบรมและการศึกษา ดู
งาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

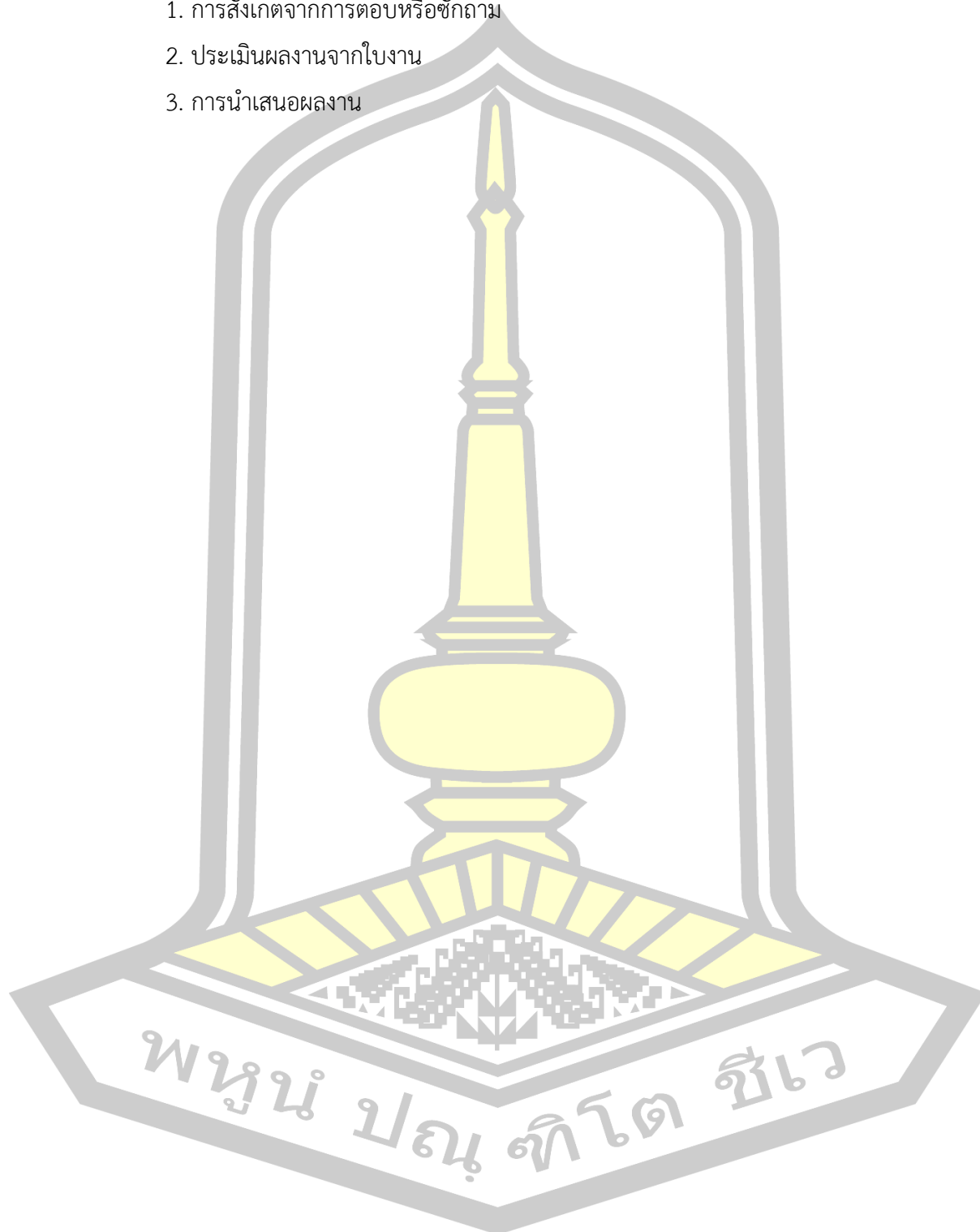
3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วัสดุทัศนัง โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน



Module 5 การทำงานเป็นทีม

หลักการ

การทำงานเป็นทีม เป็นการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกันมีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื้อหาจึงมุ่งให้ความรู้ความเข้าใจ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้และเข้าใจ ในการการทำงานเป็นทีม
2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาพฤติกรรมและทักษะด้านการทำงานเป็นทีม
3. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำความรู้และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม นำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6

เนื้อหาสาระ

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
3. การติดต่อสื่อสารที่ดี
4. การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน
5. การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง
6. การมุ่งการทำงานระหว่างบุคคล มุ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความร่วมมือกัน
7. การมีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
8. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ปรึกษาหารือกัน สร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
9. การติดตามและส่งเสริม การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง
10. การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน
11. การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย

กระบวนการปฏิบัติ

การฝึกอบรม (Training)

1. การบรรยายให้ความรู้ สรุปลความหมายและความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในหัวข้อ 1) การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) การติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) การพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

2. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมการพัฒนาเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญด้านการทำงานเป็นทีม

3. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษากรณีศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในการทำงานที่ดี เพื่อเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานของตนเอง

4. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนางานที่ทางวิทยากรกำหนดให้

การศึกษาดูงาน (Site Visit)

1. ศึกษาดูงานการศึกษาโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการเป็นเลิศ (Best practice) หรือโรงเรียนต้นแบบ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

1. ระดมความคิด การนำความรู้ที่ได้จากการอบรมและการศึกษาดูงาน มาทำการแลกเปลี่ยนความคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาของตนเอง

2. อภิปราย การนำเสนอผลการเข้ารับการพัฒนามีความรู้มากน้อยเพียงใดและข้อเสนอแนะในการเข้ารับการพัฒนา หรือการนำเสนอผลงานที่เกิดจากการ ฝึกอบรม และการศึกษา ดูงาน จัดทำเป็นรูปแบบของการนำเสนอหน้าเวที การอภิปราย และการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้

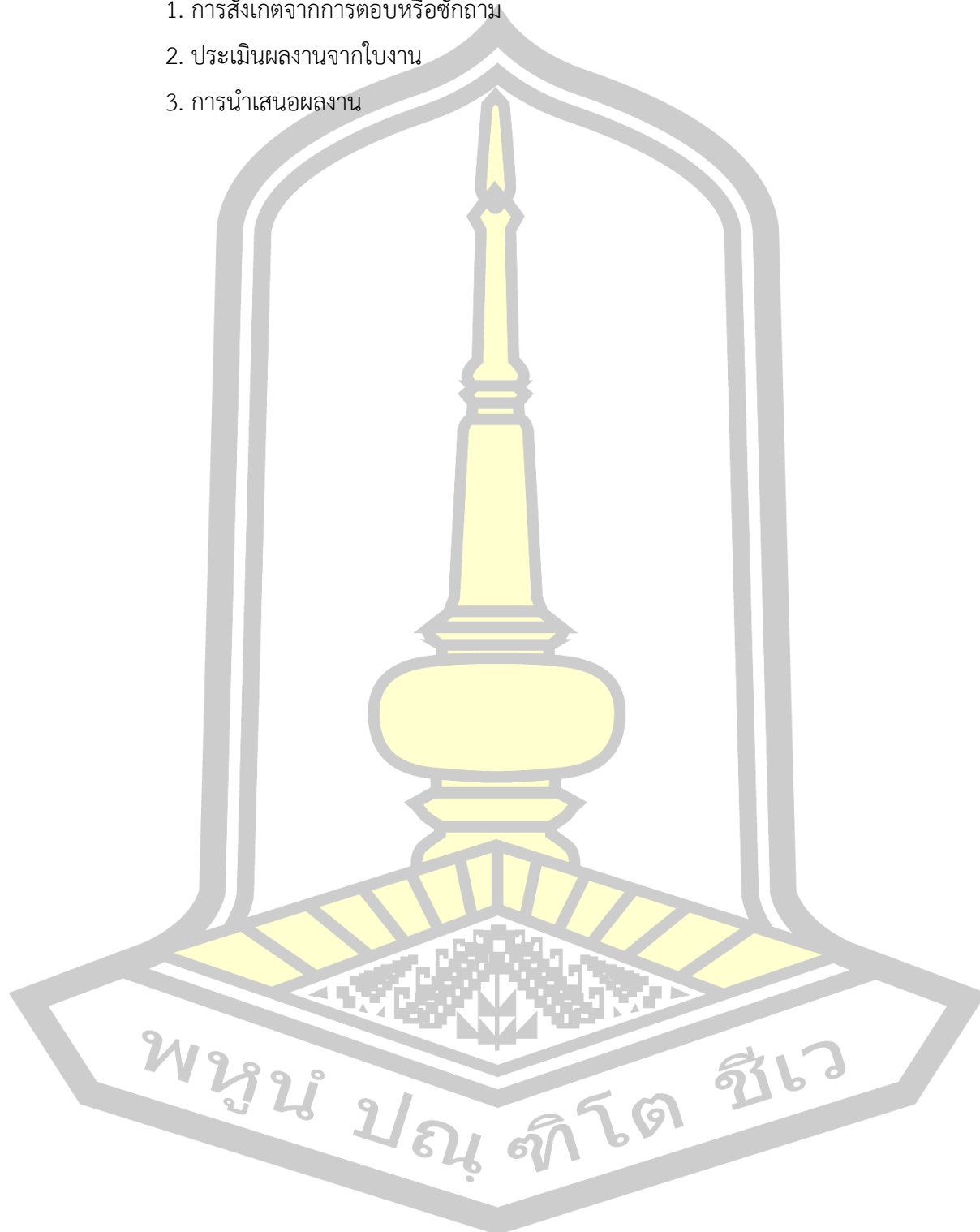
3. กิจกรรม PLC (Professional Learning Community) เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงและการนำไปพัฒนา

สื่อ/เครื่องมือ

1. สื่อสิ่งพิมพ์ในการบรรยาย
2. สไลด์นำเสนอ (Power Point)
3. วีดิทัศน์ โปรเจคเตอร์
4. ใบความรู้ ใบงาน
5. กระดาษชาร์ตสำหรับเขียนผังความคิด

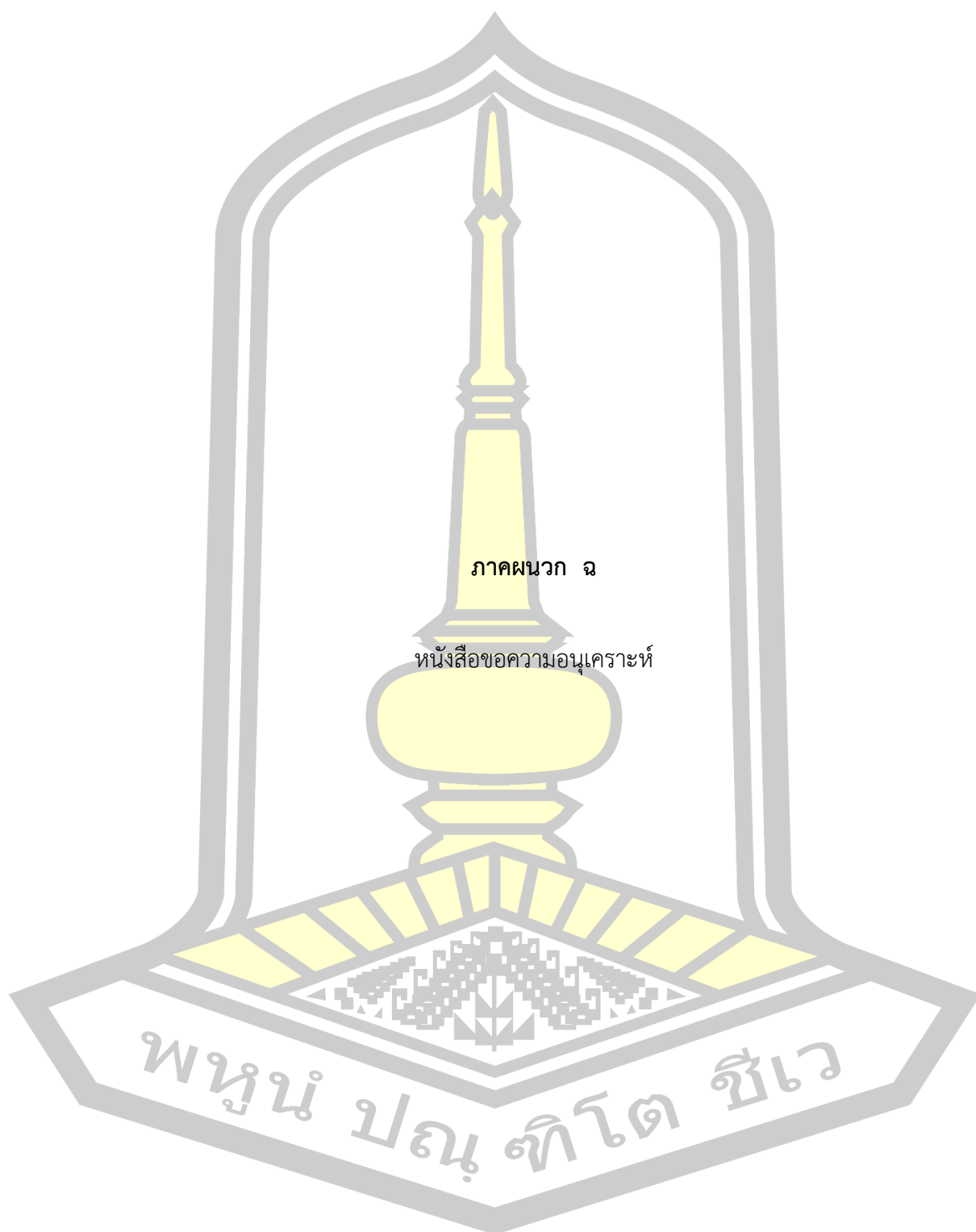
การวัดและประเมินผล

1. การสังเกตจากการตอบหรือซักถาม
2. ประเมินผลงานจากใบงาน
3. การนำเสนอผลงาน



บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ : ชีรสาส์น พับลิชเชอร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2554). *ภาวะผู้นำการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนรัชการพิมพ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). “ภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร”. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 27(3), 40-52.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : บั๊คพอยท์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำฝ่ายบริการในองค์กร : แนวคิดหลักการทฤษฎีและงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. (2563). *รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2563*. นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (2554-2559)*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2549). *วัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



ภาคผนวก ฉ

หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



ที่ อว 0605.5(2)/ว721

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย นายสีปงษ์ ทัพหลวง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 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 0807211197



ที่ อว 0605.5(2)/ว723

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นายสืบพงษ์ ทัพหลวง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตระนนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายสืบพงษ์ ทัพหลวง ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0807211197



ที่ อว 0605.5(2)/ว722

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน

ด้วย นายสืบพงษ์ ทัพหลวง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนนท์ 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
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0807211197



ที่ อว 0605.5(2)/ว736

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์
เรียน

ด้วย นายสิบพงษ์ ทัพหลวง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายสิบพงษ์ ทัพหลวง เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ 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 0807211197



ที่ อว 0605.5(2)/ว735

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เข้าศึกษาโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย นายสิบพงษ์ ทัพหลวง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษา โรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในชั้นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0807211197



ที่ อว 0605.5(2)/ว721

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

8 มีนาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน

ด้วย นายสีบพงษ์ ทัพหลวง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง : “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย จิตรนันท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 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 0807211197

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายสืบพงษ์ ทัพหลวง
วันเกิด	วันที่ 9 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2530
สถานที่เกิด	อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 14 ถนนเทศบาล 10 ตำบลบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา 30120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ข้าราชการครู อันดับ คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านโนนม่วง หมู่ 5 บ้านโนนม่วง ตำบลเจาทอง อำเภอกักตี่ชุมพล จังหวัดชัยภูมิ 36260
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2564 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว