



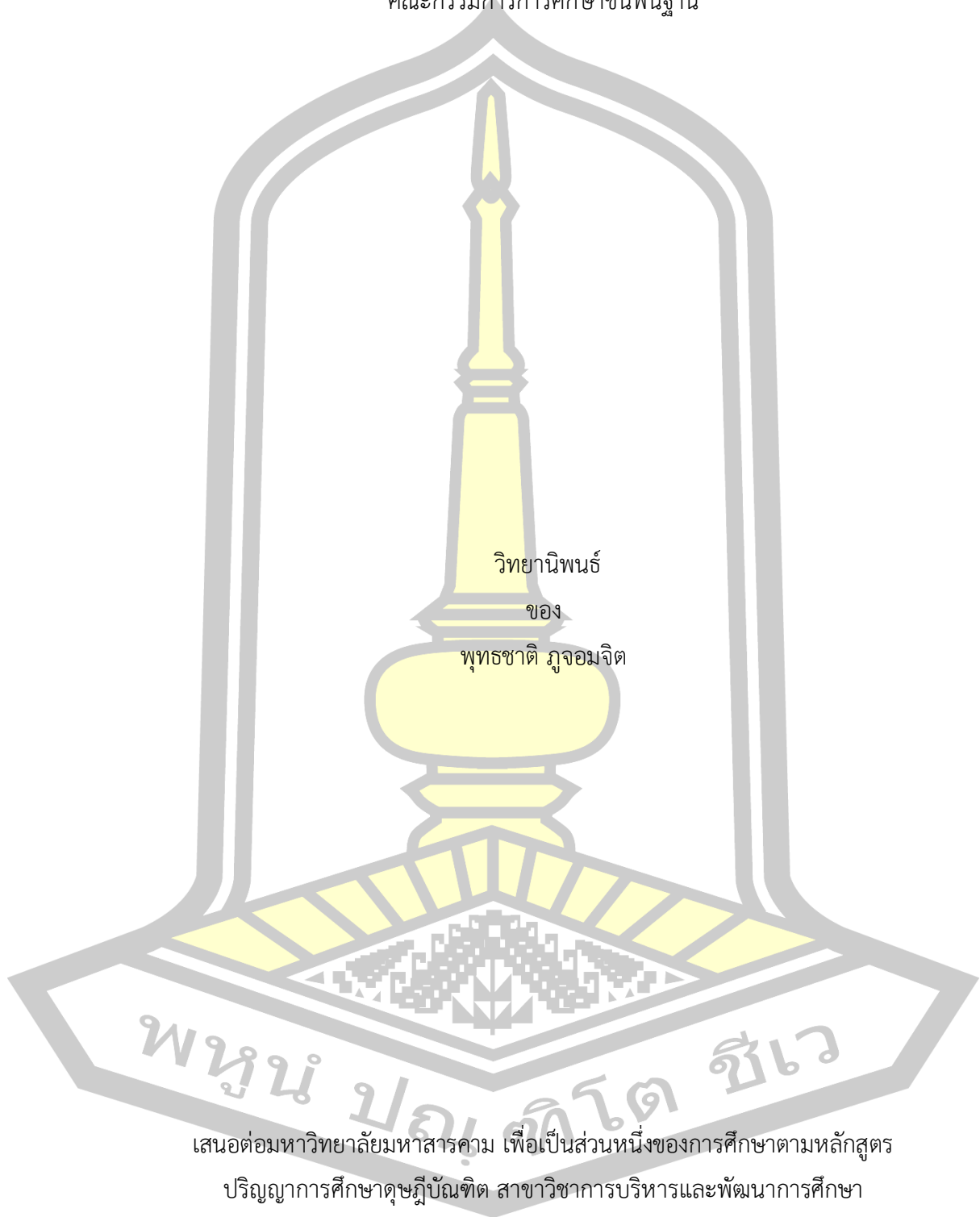
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยานิพนธ์
ของ
พุทธชาติ ภูจอมจิต

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
สิงหาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

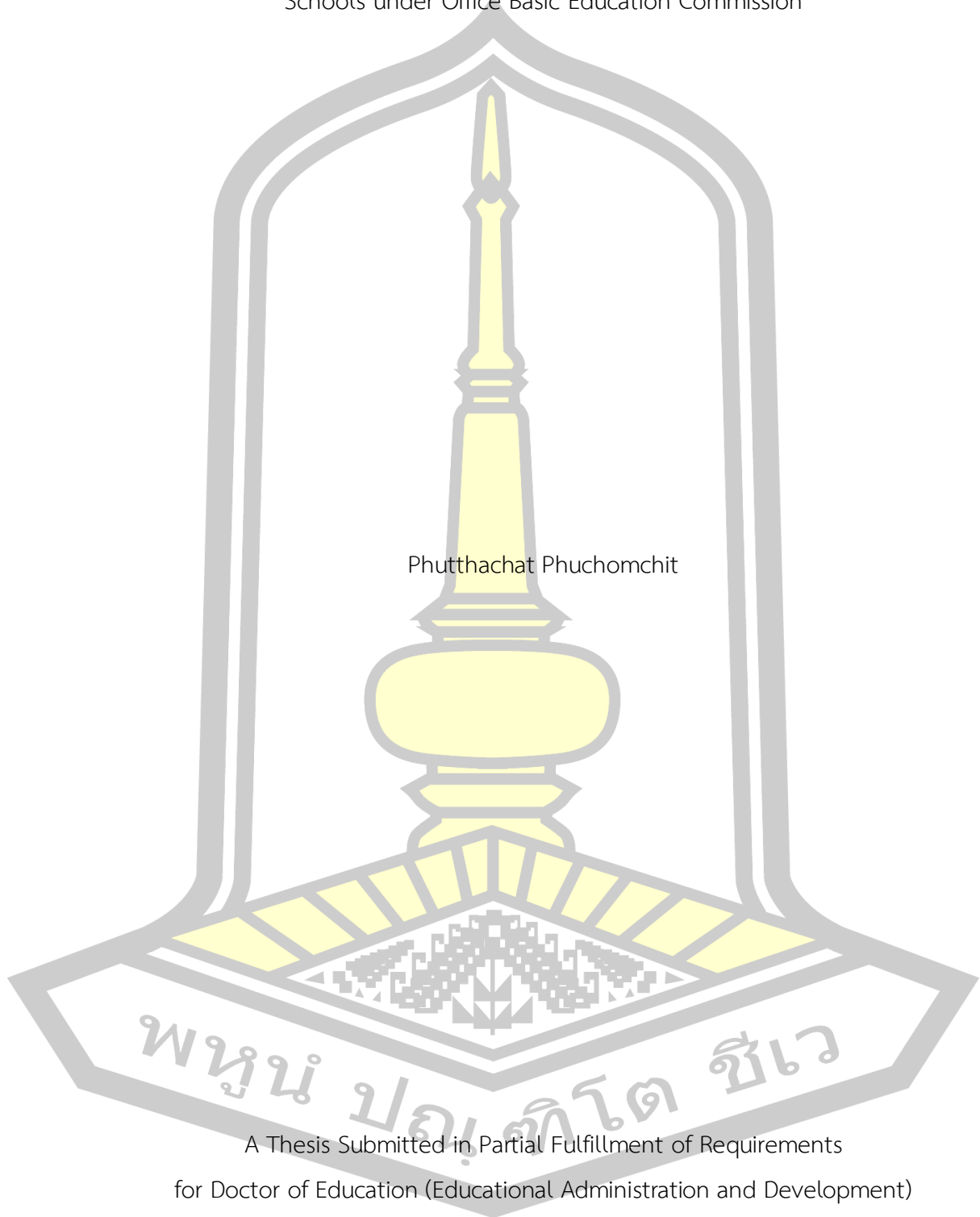


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

สิงหาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing a Program to Strengthen Creative Teachers Leadership for Primary
Schools under Office Basic Education Commission



Phutthachat Phuchomchit

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

August 2019

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางพุทธชาติ ภูจอมจิต
แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. ธรินทร์ นามวรรณ)

.....กรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. โกวิทย์ เทศบุตร)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริ)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน		
ผู้วิจัย	พุทธชาติ ภูจอมจิต		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ		
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) เพื่อศึกษาผลของการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย 4 ระยะ คือระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มา โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 504 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ประเมินโปรแกรมครูโรงเรียนข้างเคียง โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง ที่นำไปใช้ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ 12 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 1) การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวชี้วัด 2) การมีจินตนาการ มี 3 ตัวชี้วัด 3) การมีความยืดหยุ่น มี 3 ตัวชี้วัด และ 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ มี 3 ตัวชี้วัด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

2. สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำประกอบด้วย 3 วิธี ประกอบด้วย 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 ระยะเวลาการพัฒนา 180 ชั่วโมง วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไป ปรับเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไป ซึ่งวิธีการต่างๆที่นำมาใช้วิธีดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การลงทะเลียน ปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม และ 3) การศึกษาดูงาน การดำเนินการพัฒนา ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา และคู่มือประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมการเสริมสร้างเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่ 3 การดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล

4. ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ 4.1) ผลการทดสอบความรู้การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนก่อนพัฒนาได้ คะแนนเฉลี่ย 19.77 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็น ร้อยละ 65.90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 25.93 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 86.44 แสดงว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษามีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อน

การพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน 4.2) ผลการประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนา
โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา หลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
โรงเรียนประถมศึกษา ระยะติดตามผลสูงกว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาหลังพัฒนา 4.3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู



TITLE	Developing a Program to Strengthen Creative Teachers Leadership for Primary Schools under Office Basic Education Commission		
AUTHOR	Phutthachat Phuchomchit		
ADVISORS	Assistant Professor Tharinthorn Namwan , Ed.D.		
DEGREE	Doctor of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2019

ABSTRACT

The objectives of this research were : 1) to study the elements and indicators of creative leadership of teachers in elementary school under the Office of the Basic Education Commission 2) to study current conditions Desirable conditions of creative leaders of teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission 3) to develop the creative leadership development program of teachers in elementary school under the Office of the Basic Education Commission 4) To study the effect of the creative leadership development program of elementary school teachers Under the Office of the Basic Education Commission Developed for use in schools From the use of developed programs Using research and development processes consisting of 4 phases Phase 1, The study of elements and indicators of creative leadership of primary school teachers Under the Office of the Basic Education Commission Has synthesized elements and indicators of creative leadership of teachers in primary schools under the Office of the Basic Education Commission by 7 experts Phase 2, The study of current conditions, desirable conditions, and methods for enhancing creative leadership of primary school teachers under the Office of the Basic Education Commission were obtained by using multi-stage random sampling method. Phase 3, Development of Creative Leadership Program for Primary School Teachers under the Office of the Basic Education Commission Evaluate the program by 7 experts Phase 4, Implementing the

Leadership Development Program Used for 30 people. Tools used in data collection Including questionnaires, assessments and interviews Statistics used in data analysis are percentage. Average and standard deviation.

The research findings found that:

1. Elements and indicators of creative leadership of primary school teachers under the Office of the Basic Education Commission have 4 components. 12 indicators consist of Key elements 1) Having a vision with 3 indicators 2) Having imagination with 3 indicators 3) Having flexibility with 3 indicators and 4) Reflecting practice There are 3 indicators when considering Each item was found to be at a very high level.

2. The current condition of constructing creative leadership of primary school teachers as a whole is at a high level. And when considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects As for the desirable condition for enhancing creative leadership of primary school teachers Overall at the highest level and when considered on a side-by-side basis At the highest level in all aspects and ways to strengthen Leadership consists of 3 methods: 1) Adult learning and 2) Workshop 3) Study visits

3. The creative leadership development program of elementary school teachers developed with the components of the program is 1) Introduction 2) Objectives 3) Content 4) Procedures 5) Measurement and evaluation consists of 4 modules including Module 1, availability Vision Module 2 Having Imagination Module 3 Flexibility and Module 4 Reflection Practices The 180-hour development period uses a variety of development methods to create knowledge, understanding and profound and sustainable learning skills. So that the developer can take it Continue to adapt to the principles of self-development Which various methods used to develop the program include 1) Orientation registration 2) Training and 3) Study visits Development action Has developed 4 development steps as follows: Step 1 Pre-development assessment Step 2 Development Step 3 Integration and Step 4 Post-

development assessment And the manual consists of 4 parts: Part 1 Introduction Part 2 Creative Creation Program Part 3 Implementation of Creative Leadership Development Part 4 Measurement and Evalu.

4. The results of the creation of creative leadership of primary school teachers under the Office of the Education Commission From the use of developed program 4.1) The results of the test of the creative leadership enhancement of primary school teachers Under the Office of the Basic Education Commission Have scores before development The average score of 19.77 from the full score of 30 points, which is 65.90 percent and the post-development score has an average score of 25.93 from the full score of 30, representing 86.44 percent, indicating that primary school teachers have higher post-development scores than before development. And passed the criteria of 80 percent of all. 4.2) The evaluation of the creative leadership development program of primary school teachers before development was at a moderate level after overall development at a high level. After development and follow-up phase Found that the creative leadership development of primary school teachers The follow-up period is higher than the creative leadership development of the primary school teachers after development. 4.3) The results of the satisfaction assessment of the participants under the strengthening program Creative leadership of primary school teachers in all aspects is at the highest level.

Keyword : Developing a Programs to Strengthen, Creative Teachers Leadership

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อคิด คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ กรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกวัฒน์ เทศบุตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขในการทำวิทยานิพนธ์จนเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราษฎ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กชพร นำนาผล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน ดร.ชาติรีถาวรรักษ์ ดร.ภัณฑรัรักษ์ พลดี ดร.สมักร เยาวกรณ์ ดร.พิมพ์พร จารุจิตร และ ดร.สมหวัง พันทะลี ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ยืนยันองค์ประกอบและยืนยันความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและความเป็นประโยชน์และคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทร์จิตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน และ ดร.กาญจนา วิเศษรินทอง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณ เพื่อน ป.เอกรุ่น 11 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านสีแยกสมเด็จ ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณนางแต้ม วงศ์พนาวัลย์ มารดา นายนครินทร์ ภูจอมจิต สามี พล ต.ต.ณัฐพล-ดร.เรณู มิ่งพันธ์ ดร.กริชต์จอมพล-คุณวิไลลักษณ์ ภูจอมจิตต์ ที่มีส่วนช่วยเหลือ สนับสนุนให้วิทยานิพนธ์สำเร็จ ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่าน ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาคุณภาพการศึกษา พัฒนาสังคมและพัฒนาประเทศชาติ บ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

พูน ปณ ทิโต ชีเว

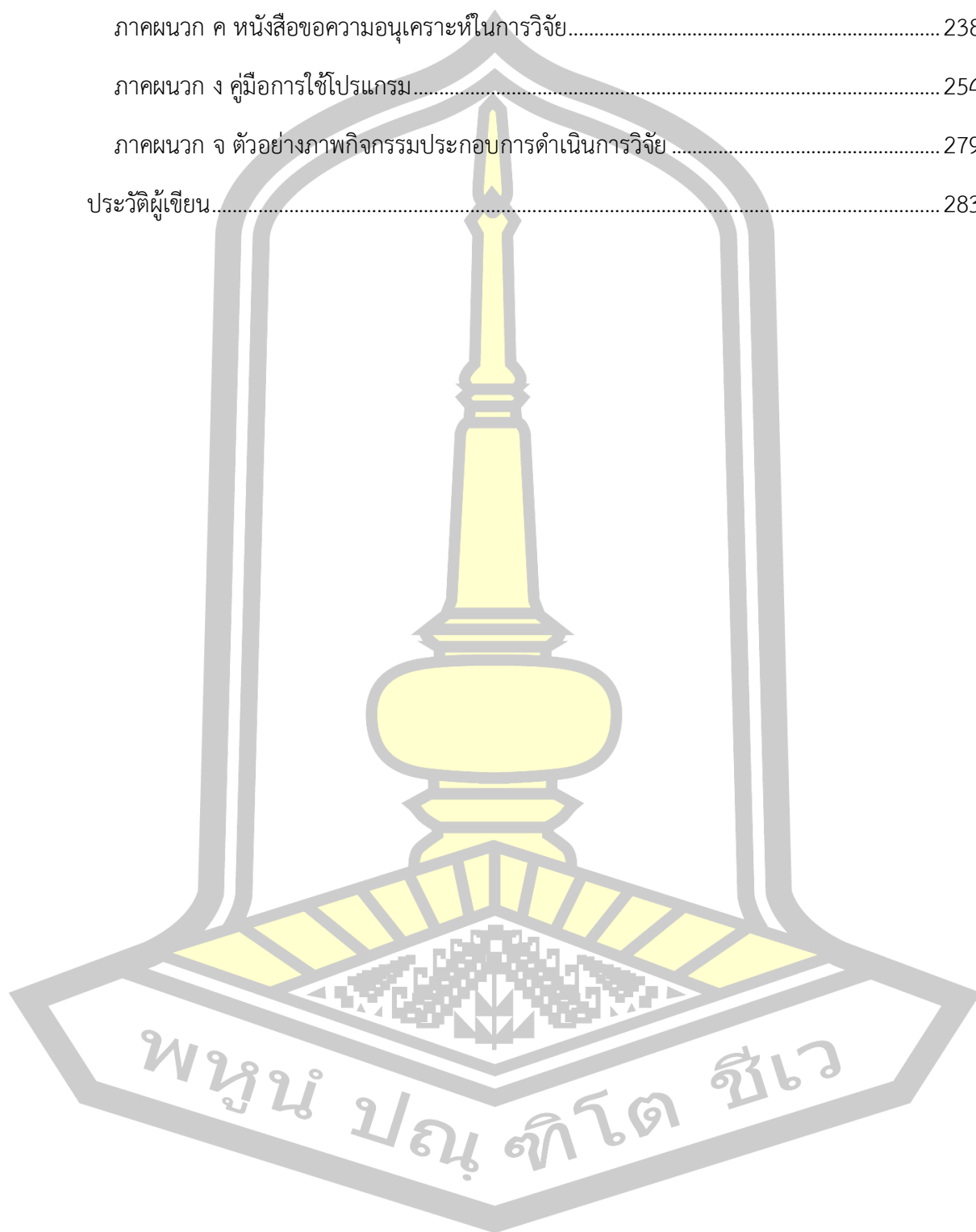
พุทธชาติ ภูจอมจิต

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ช
กิตติกรรมประกาศ.....	ญ
สารบัญ.....	ฎ
สารบัญตาราง.....	ต
สารบัญภาพประกอบ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม.....	15
ผู้นำและภาวะผู้นำ.....	29
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	42
วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	62
บริบทโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	75

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	85
งานวิจัยในประเทศ.....	85
งานวิจัยต่างประเทศ.....	96
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	99
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	102
ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	105
ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	113
ระยะที่ 4 การศึกษาผลการนำโปรแกรมและคู่มือการใช้แบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้.....	119
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	127
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	128
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	173
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	173
สรุปผล.....	173
อภิปรายผล.....	176
ข้อเสนอแนะ.....	185
บรรณานุกรม.....	186
ภาคผนวก.....	202
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	203

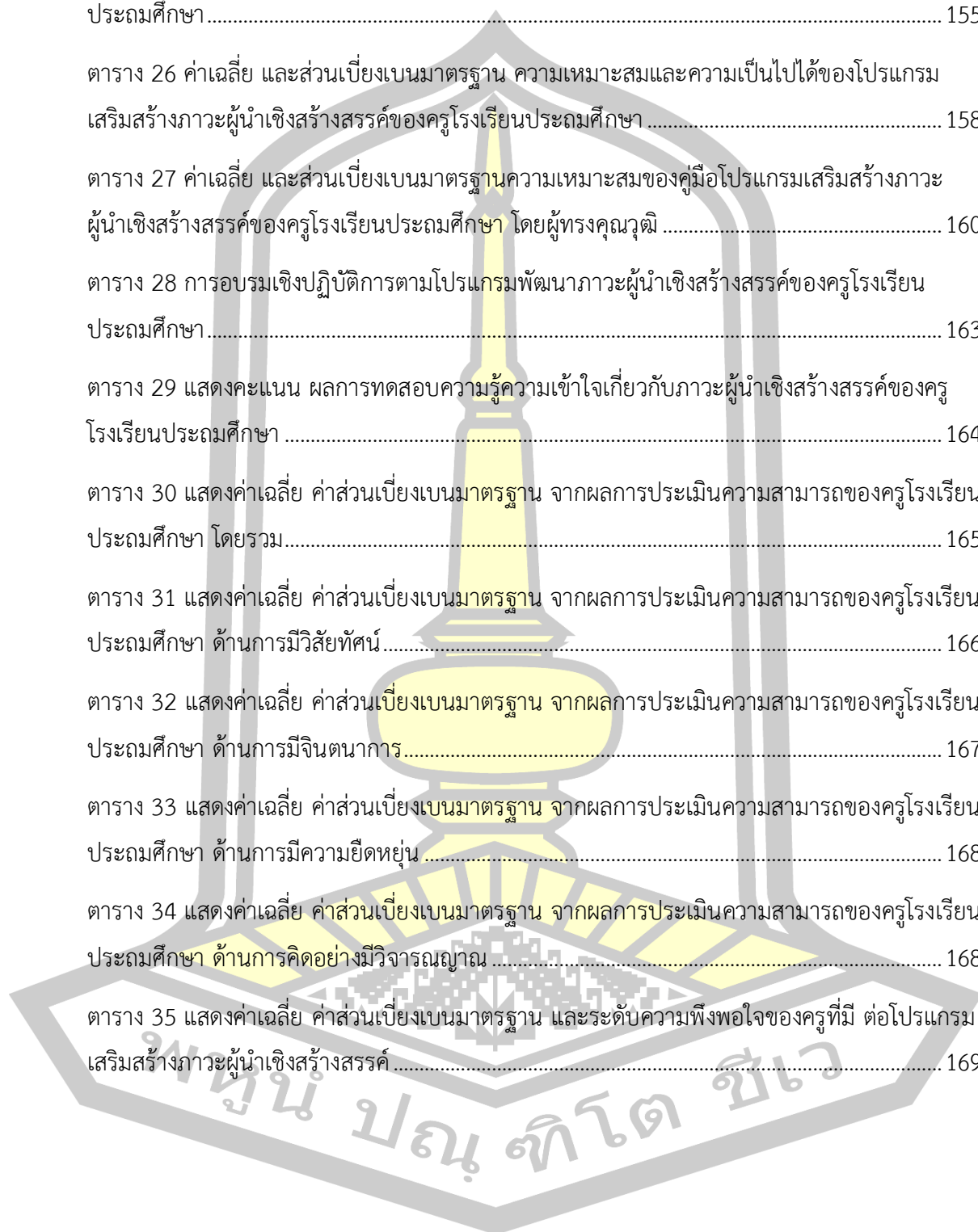
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ.....	235
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	238
ภาคผนวก ง คู่มือการใช้โปรแกรม.....	254
ภาคผนวก จ ตัวอย่างภาพกิจกรรมประกอบการดำเนินการวิจัย	279
ประวัติผู้เขียน.....	283



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	23
ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครู	39
ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	50
ตาราง 4 สังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	51
ตาราง 5 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	61
ตาราง 6 วิเคราะห์วิธีพัฒนาครู	73
ตาราง 7 ผลการสังเคราะห์วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	74
ตาราง 8 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน	107
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ...	129
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีวิสัยทัศน์	130
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีจินตนาการ	131
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีความยืดหยุ่น	131
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล	132

ตาราง 25 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา.....	155
ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา.....	158
ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ.....	160
ตาราง 28 การอบรมเชิงปฏิบัติการตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา.....	163
ตาราง 29 แสดงคะแนน ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โรงเรียนประถมศึกษา.....	164
ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียน ประถมศึกษา โดยรวม.....	165
ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	166
ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการมีจินตนาการ.....	167
ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น.....	168
ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ.....	168
ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูที่มี ต่อโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	169



สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	9
ภาพประกอบ 2 การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์การพัฒนาวิชาชีพครู	70
ภาพประกอบ 3 ระยะเวลาของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลการดำเนินการ	101
ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	152
ภาพประกอบ 5 ขั้นตอนการดำเนินงานของโปรแกรม	154
ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการดำเนินงานของโปรแกรม	161



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพคนในประเทศให้มีสมรรถนะความรู้ความสามารถสูง มีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ต้องอาศัยภาวะผู้นำ โดยเฉพาะครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู จึงเป็นผู้นำสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษาเป็นโรงเรียนที่มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเยาวชน โดยมีครูในฐานะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งใหญ่กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ซึ่งสิ่งที่สำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาหรือการจัดการเรียนรู้ ประสบความสำเร็จหรือไม่ก็คือ ประสิทธิภาพของครูต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายให้ผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะการณ์โลก

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561) และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับกรอบความคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เด็กและเยาวชนเรียนรู้ คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมหรือ 3R และ 4C ประกอบด้วย 3R : การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) คณิตศาสตร์ (Arithmetic) 4C : การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การสื่อสาร (Communication) การร่วมมือ (Collaboration) และความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาของครูโรงเรียนประถมศึกษานั้น มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขที่เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ต้องการให้ครูโรงเรียนประถมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดในรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ เพื่อนำไปสู่ความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยจัดการศึกษาที่เน้นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคนทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรม ตั้งแต่รากฐานชีวิตและต่อเนื่องตลอดชีวิต มีหลายหน่วยงานที่ร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาคนไทยยุคใหม่ โดยปรับกระบวนการทัศน์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ฉะนั้นจึงมีการพัฒนาครูยุคใหม่ พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้

ยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ โดยปรับระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพให้เกิดความคล่องตัวเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการศึกษา ฉะนั้นครูจึงเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีภาวะผู้นำเพราะครูที่มีคุณภาพหรือสมรรถนะสูงต้องมีภาวะผู้นำสูงจะส่งผลต่อผู้เรียน เรียนรู้้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2554)

การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำครู พบว่า ในรอบปีที่ผ่านมาครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ก็ยังไม่มี ความชัดเจนว่ามีการตรวจสอบ นิเทศ ติดตาม ประเมินผล ภายหลังการได้รับอบรมว่ามีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด นโยบายการศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพและไร้ทิศทาง จากเท่าที่ทราบกันอยู่นโยบายการศึกษาของไทยในยุคหลัง ๆ ไม่ได้ยึดแผนการจัดการศึกษาชาติมาเป็นหลักสักเท่าไร ส่วนใหญ่จะดำเนินการตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการในแต่ละยุคสมัยเท่านั้น ทำให้การพัฒนาขาดความเชื่อมโยงต่อเนื่องและไร้ทิศทาง จนกลายเป็นนโยบายรายรัฐมนตรีที่มีแต่จำนวนโครงการ กิจกรรม ส่งมาให้ครูทำเพื่อสนองนโยบายจำนวนมาก ทำให้เวลาและพลังกายใจกับการทำงานของครูหมดไปกับงานดังกล่าวมากกว่าการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ซึ่งเรียนตามหลักสูตรการศึกษากำหนดให้เด็กเรียนเนื้อหาสาระมากเกินไปจนความจำเป็น ด้วยหลักสูตรกำหนดให้เด็กเรียนรู้ถึง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้กับอีก 1 กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนั้นแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ยังแบ่งแยกย่อยออกเป็นรายวิชาอีกจำนวนไม่น้อย ทำให้แต่ละวันเวลาของเด็กจึงหมดไปกับการเรียนตามตารางสอนของครูในแต่ละวิชาจนแทบจะไม่มีเวลาทำกิจกรรมสร้างสรรค์อื่น เมื่อเรียนแบบเหมารวมทั้งสาระที่มีความสำคัญและสาระจับจ่ายทำให้จุดเน้นวิชาสาระสำคัญ ๆ ถูกกลืนเล็ดด้วยความอ่อนล้าของเด็กที่ต้องเรียนมากเกินไปนั่นเอง แต่เมื่อมีการสอบโอเน็ตจะเน้นแต่สาระหลักไม่กี่วิชา ทำให้จำนวนเนื้อหาการเรียนรู้กับการสอบไม่สอดคล้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาวิจัยถึงปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับครู ซึ่งปัญหาครูไม่มีคุณภาพมิได้เกิดจากระบบไม่ดี หากเกิดจากครูขาดขวัญและกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งยังขาดการจัดการความรู้ที่ดีและไม่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลงานวิจัยของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพพบว่า ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือครูขาด “ภาวะผู้นำ” สุรรัตน์ พัฒนเธียร (2552) ศึกษาพบว่า “การกระจายอำนาจภาวะผู้นำไปสู่ครูหรือส่งเสริมให้ครูมีความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลบวกต่อการปฏิรูปการจ้ดองค์การของสถานศึกษา และทำให้การแตกแยกของครูลดลง อีกทั้งการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและร่วมมือร่วมพลังของบุคลากรครู

ในสถานศึกษาอันเป็นหลักสำคัญของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษานั้นยังเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาครูในสถานศึกษา และมีอิทธิพลผลทางบวกต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและขวัญกำลังใจของครู นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ครูพัฒนามาจากการกระจายอำนาจภาวะผู้นำ (Distributed Leadership) ซึ่งมีแนวคิดที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรเป็นผู้นำเพียงผู้เดียวในสถานศึกษา แต่ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้บุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง หรือพัฒนาบุคลากรในทุกระดับเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ การที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นสิ่งที่ดีในเชิงบวกทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษามีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ยอมรับการบังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นมีความผูกพันกับ สถานศึกษา เพื่อนครู นักเรียน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เมื่อครูมีบทบาทภาวะผู้นำ ก็จะมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการเปลี่ยนแปลงห้องเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

“ครู” ครูเป็นผู้ที่มีความหมาย และปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดคุณภาพของการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูผู้สอน การพัฒนาประสิทธิภาพของครูนำมาสู่การบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นของผู้เรียน (Maskey, 2009 ; วราภรณ์ สามโกเศศ, 2553 ; ดิเรก พรสีมา, 2554) จากการทดสอบระดับนานาชาติ ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงจะมีแนวโน้มการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่า ขณะเดียวกัน ประเทศที่มีประชากรมีการศึกษามีคุณภาพจะมีความเป็นประชาธิปไตยและเสถียรภาพทางการเมืองสูงกว่า ทำอย่างไรที่จะให้ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพให้มีภาวะผู้นำทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน มีศักยภาพเป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะเป็นการเรียนรู้เพื่อชีวิตของตนเอง ระหว่างเป็นครูเป็นการเรียนรู้ และมีศักดิ์ศรีสำหรับการเป็นครูเพื่อศิษย์ และเพื่อการดำรงชีวิตของตนเอง (วิจารณ์ พานิช, 2557)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำครูในคู่มือประเมินสมรรถนะครู ในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและประเมินการเลื่อนวิทยะฐานะให้ครูมีสมรรถนะประจำสายงานซึ่งประกอบไปด้วย 5 ข้อ มีข้อหนึ่งได้กำหนดไว้ว่า “ให้ครูมีภาวะผู้นำ” และเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) มีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน Pellicer and Anderson (1995) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำครูใน 2 ประเด็น

คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน กล่าวคือ ความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหารแต่เกิดจากตัวของครูเอง ภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ด้านการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถนำประสบการณ์ และเทคนิคกระบวนการที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในชั้นเรียนอันจะส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงเพิ่มขึ้น อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบและตัวชี้วัดอะไรบ้าง
2. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอย่างไร
3. โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรเป็นอย่างไร
4. ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นไปใช้ได้ผลเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เพื่อศึกษาผลการนำ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผลการวิจัยได้ทราบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผลการวิจัยจะได้คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ผลการวิจัย สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา
 - 1.1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.1.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
 - 1.1.2 การมีจินตนาการ (Imagination)
 - 1.1.3 การมีความยืดหยุ่น (Flexibility)
 - 1.1.4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)
 - 1.2 องค์ประกอบของโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.2.1 หลักการ
 - 1.2.2 วัตถุประสงค์
 - 1.2.3 เนื้อหา
 - 1.2.4 วิธีการดำเนินการ
 - 1.2.5 การประเมินผล

1.3 วิธีพัฒนาครูเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ได้แก่

1.3.1 การเตรียมความพร้อม

1.3.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.3.3 การบูรณาการ

1.3.4 การนิเทศ แบบมีส่วนร่วม

1.4 การพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังนี้

1.4.1 ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด

1.4.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์

1.4.3 ร่างโปรแกรม

1.4.4 การนำโปรแกรมไปใช้และการประเมินผลโปรแกรม

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยจึงนำเสนอเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด โดยการยืนยันของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 168 โรงเรียน ได้มาโดยใช้เทคนิค การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Muti-stage Random Sampling) แต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูล 3 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูหัวหน้าวิชาการ และครูผู้สอน

ระยะที่ 3 การประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 1 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ครู จำนวน 30 คน

กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสังเคราะห์เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

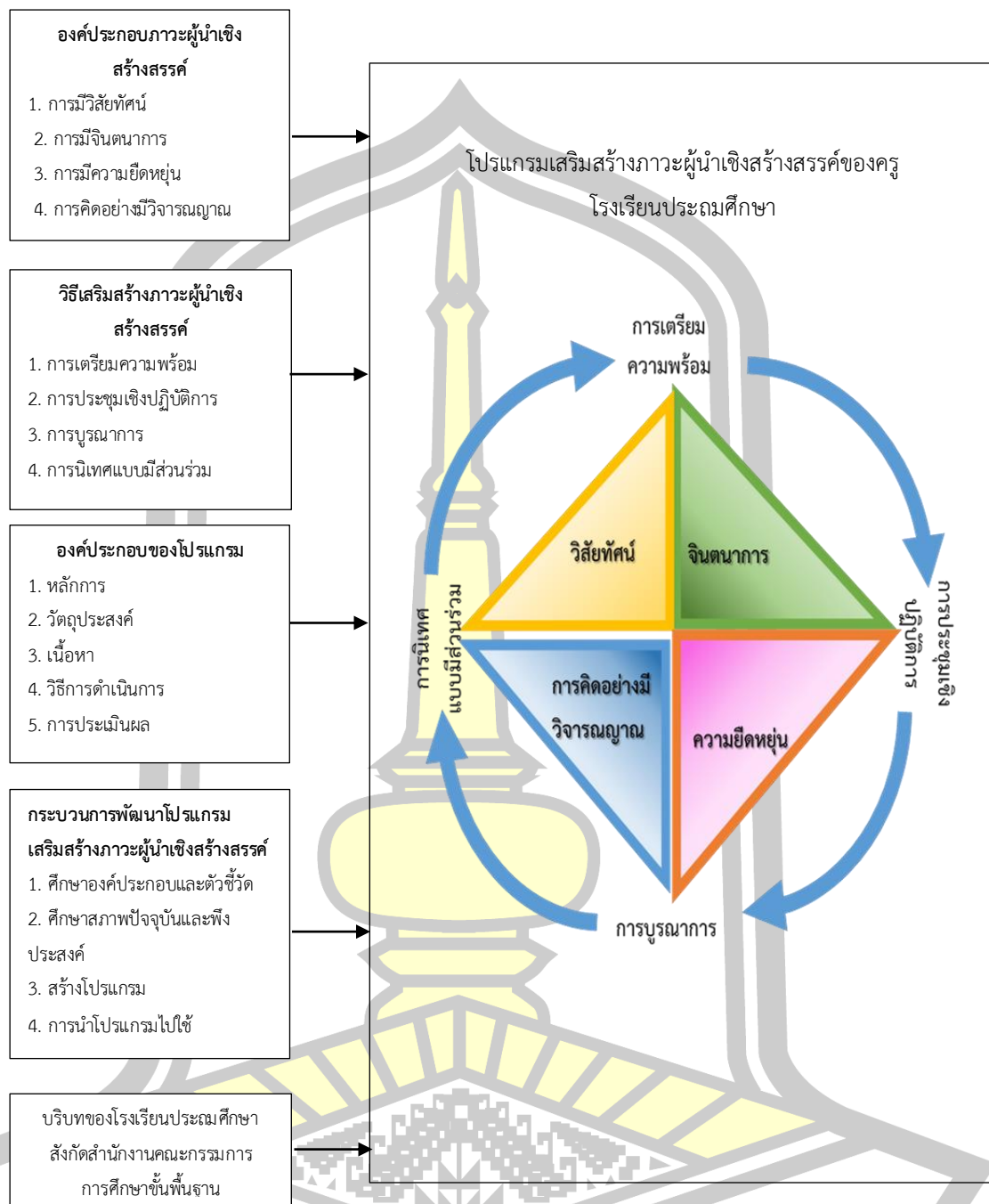
1. องค์ประกอบของโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการดำเนินการ 5) การประเมินผล จากการศึกษาแนวคิดของ Knowles (1980) ; Bar and Keating (1990) ; Styles (1990) ; Boone (1992) ; House (1996) ; Caffarella (2002) ; เจนจิรา คงสุข (2540) ; วิโรจน์ สารัตนะ (2550) ; ปริญญา มีสุข (2552) และ เชษฐา ค้าคล่อง (2557)
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) การมีจินตนาการ (Imagination) 3) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) จากการศึกษาแนวคิดของ Kelley (1998) ; Chernin (2001) ; Bennis (2002) ; Couto and Eken (2002) ; Sousa (2003) ; Guntern (2004) ; Paker and Begnaud (2004) ; Palus and Horth (2005) ; Casse and Claudel (2007) ; Danner (2008) ; Stoll and Temperley (2009) ; Harris (2009) ; Delich (2010) ; Katz (2005) ; Dewey (1933) ; Sternberg (1985) ; Ennis (1987) ; Halpern (1966) ; Ornstein and others (2003) ; ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และอุษา ชูชาติ (2544) ; ฉวีวรรณ แก้วไทรฮะ และคณะ (2546) ; สุวิทย์ มูลคำ (2547) ; พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2548) และเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2555)
3. วิธีพัฒนาครูเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ 1) ขั้นเตรียมความพร้อม 2) การฝึกอบรม 3) การบูรณาการ 4) นิเทศ ติดตาม จากการศึกษาแนวคิดของ Maragurat (2000) ; Hemez-Broome and Hughes (2004) ; จงกลนี ชูติมาเทวินทร์ (2544) ; ประสิทธิ์ เขียวศรี (2544) ; ประทีป ปินชัย (2546) และกัลยรัตน์ เมืองแสง (2550)
4. การพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัด 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์ 3) ร่างโปรแกรม 4) การนำโปรแกรมไปใช้และการประเมินผลโปรแกรม จากการศึกษาแนวคิดของ วิโรจน์ สารัตนะ (2551) ;

Knowles (1980) ; Bar and Keating (1990) ; Boone (1992) ; House (1996) ; Caffarella (2002) ; Carolyn and others (2012) ; รัชณี กัลยาวิสัย และอัจฉรา ธารอุไรกุล (2545)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งได้ศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ ดังต่อไปนี้





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการหรือเป็นระบบสำหรับการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับขั้นตอนโดยมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบระเบียบ เป็นการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 5) การวัดและประเมินผล

1.1 หลักการ หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติ หลักการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเป็นโปรแกรมเฉพาะที่พัฒนาขึ้นเพื่อพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยอาศัย แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีหลักการสำคัญคือ พัฒนาครู ให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.2 วัตถุประสงค์ หมายถึง สิ่งที่ต้องการ ตั้งใจให้เกิดขึ้นบรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ และประสบผลสำเร็จ

1.3 เนื้อหา หมายถึง ใจความสำคัญของเนื้อหากิจกรรมพัฒนาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา มี 4 โมดูล คือ 1) โมดูล การมีวิสัยทัศน์ 2) โมดูล การมีจินตนาการ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) โมดูล การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

1.4 วิธีการพัฒนา หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและทัศนคติที่ดี รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูโรงเรียนประถมศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การเตรียมความพร้อม 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การบูรณาการสอดแทรก การปฏิบัติงาน 4) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม

1.4.1 การเตรียมความพร้อม หมายถึง การเตรียม เอกสาร ปฐมนิเทศ ลงทะเบียน ประเมินก่อนการเข้ารับการพัฒนา

1.4.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การอบรม สัมมนา วิทยากรบรรยาย มีการปฏิบัติ มีการระดมความคิด มีการนำเสนอผลงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1.4.3 การบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสานกลมกลืนกันของแผน กระบวนการ สารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ ผลลัพธ์ และการวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนแนวทางเดียวกัน และจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อการดำเนินการของแต่ละองค์ประกอบภายใน ระบบการจัดการผลการดำเนินการมีความเชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียว

1.4.4 การนิเทศแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การนิเทศการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่มีการมีส่วนร่วมระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ ในการร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมแก้ปัญหาและเจรจาตกลงใจที่จะดำเนินการร่วมกัน ถึงการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกันในการดำเนินการร่วมกัน ตามวิถีทางประชาธิปไตย โดยใช้เสียงของสมาชิกส่วนใหญ่เป็นหลัก และเรียกว่าเป็นการนิเทศแบบพึ่งพา และควรใช้พฤติกรรมดังกล่าว ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ

1.5 การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานด้านการกำกับควบคุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของภารกิจและหรือประเมินว่าภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ การติดตามประเมินผล โดยปกติจะต้องกำหนดดัชนีการติดตามประเมินผลเพื่อเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่าสถานการณ์ที่ตรวจสอบวัดได้นั้นบรรลุหรือไม่บรรลุ

2. ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งในและนอกห้องเรียน ในด้านพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ การเสวนา ความร่วมมือรวมพลัง และการเปลี่ยนแปลงองค์กร อันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีพลังในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนานวัตกรรม ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เกิดความผูกพันและร่วมเรียนรู้ ร่วมสร้างความรู้และร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ด้านการมีจินตนาการ (Imagination) 3) ด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 4) ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)

3.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึงการมุ่งความสำเร็จที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) การมีความมุ่งมั่น โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 1) การมีความมุ่งมั่น 2) การมีความท้าทาย 3) การมีเป้าหมาย

3.1.1 การมีความมุ่งมั่น หมายถึง มีความตั้งใจในการปฏิบัติทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 การมีความท้าทาย หมายถึง การปฏิบัติงานที่ใหม่ที่ยากกว่าเดิม ต้องมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะฝ่าฟันอุปสรรคไปให้ถึงจุดหมาย

3.1.3 การมีเป้าหมาย หมายถึง ระดับหรือมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ที่องค์กรกำหนดไว้สำหรับเปรียบเทียบเพื่อวัดความก้าวหน้าความสำเร็จขององค์กร

3.2 การมีจินตนาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมการนำที่มีภาวะผู้นำของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออก ซึ่งมีตัวชี้วัด 3 ด้าน ดังนี้ 1) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) มีอารมณ์ขันในการทำงาน และ 3) มีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3.2.1 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดเพื่อให้ได้ความคิดแปลกใหม่ที่แตกต่างจากความคิดพื้นฐานเดิม มีการคิดนอกกรอบ

3.2.2 การมีอารมณ์ขันในการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของครู การมีมุมมองที่หลากหลายและใช้มุมมองที่หลากหลายเชิงบวกนั้นผ่อนคลายตึงเครียดในลักษณะสนุกสนานหรือมีอารมณ์ขันในการทำงาน การลดความขัดแย้ง

3.2.3 การมีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นความสามารถในตัวบุคคลที่จะทราบได้จากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ระดับของสติปัญญาสังเกตได้จากการแสดงออกที่มีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว ความถูกต้อง ความสามารถในการคิด การแก้ปัญหาและการปรับตัว การใช้แบบทดสอบวัดสติปัญญาจะทำให้ทราบระดับสติปัญญาชัดเจนขึ้น

3.3 การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลากหลายทิศทาง เป็นการคิดนอกกรอบ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่ความสร้างสรรค์มีตัวชี้วัดคือ 1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) การคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม 3) การคิดอิสระ

3.3.1 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ หมายถึง ความพร้อมที่จะยอมรับและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถปรับตัว และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยรักษาประสิทธิภาพของงานได้อย่างต่อเนื่อง

3.3.2 การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หมายถึง การคิดอย่างแตกต่างอย่างไม่เป็นไปตามแบบแผน หรือการคิดเพื่อสร้างมุมมองใหม่ ๆ ไม่จำกัดความคิด ความรู้ หรือความคิดเห็น มักจะหมายถึงการคิดที่แปลกใหม่หรือสร้างสรรค์ เช่น ในโลกเรามีขยะอยู่มากมายทำให้เกิดแก๊สต่าง ๆ มากมายจากการเผาเสีย ซึ่งเป็นมลพิษ เรานำจะนำแก๊สเหล่านี้มาผลิตกระแสไฟฟ้า หรือ การนำพลังงานจากแสงอาทิตย์ มาสร้างรถยนต์โซล่าเซลล์ เป็นต้น

3.3.3 การคิดอิสระ หมายถึง การกล้าคิดตั้งคำถามต่อทุกเรื่อง กล้าคิดถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีหลักฐานข้อมูลยืนยันที่สรุปได้หรือนำเชื่อถือได้ แต่การคิดอย่างเป็นอิสระหรือคิดอย่างเสรีอย่างเดียว อาจจะนำไปสู่ความคิดปัจเจกชนแบบแปลก ๆ แต่เป็นการคิดเชิงบวกเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและส่วนรวม

3.4 การคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึงการรู้จักใช้ความคิดพิจารณาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลในเนื้อหาหรือเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาหรือข้อขัดแย้ง โดยอาศัยความรู้ ความคิด และประสบการณ์ของตนเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติด้วยความเหมาะสม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดไตร่ตรอง

และมีการปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นต่อไป ประกอบด้วย 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
2) การคิดอย่างไตร่ตรอง 3) การปรับปรุงแก้ไข

3.4.1 การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล หมายถึง การรู้จักใช้ความคิดพิจารณาวิเคราะห์
สังเคราะห์ และประเมินผลในเนื้อหาหรือเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาหรือข้อขัดแย้ง โดยอาศัยความรู้
ความคิด และประสบการณ์ของตน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติด้วยความเหมาะสม
อันสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล

3.4.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) หมายถึง พฤติกรรมของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา การที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ ด้วยความสมัครใจ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ

3.4.3 มีการปรับปรุงแก้ไข หมายถึง พฤติกรรมของครูหรือบุคคลที่ระดับของ
สติปัญญาสังเกตได้จากการแสดงออกที่มีความคล่องแคล่ว รวดเร็วความถูกต้อง ความสามารถในการ
คิดการแก้ปัญหาและการปรับตัว การใช้แบบทดสอบวัดสติปัญญาจะทำให้ทราบระดับสติปัญญา
ชัดเจนขึ้น

4. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง กิจกรรมที่ใช้ในการ
กระบวนการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาซึ่ง
ประกอบด้วย 3 วิธี คือ 1) การปฏิบัติงานตามสภาพจริง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3) การศึกษาดูงาน

4.1 การปฏิบัติงานตามสภาพจริง หมายถึง การดำเนินอบรมครูที่เข้าร่วมพัฒนา
ให้กับครูนำความรู้ที่อบรมมาปรับใช้กับนักเรียนในชั้นเรียนตามปกติ

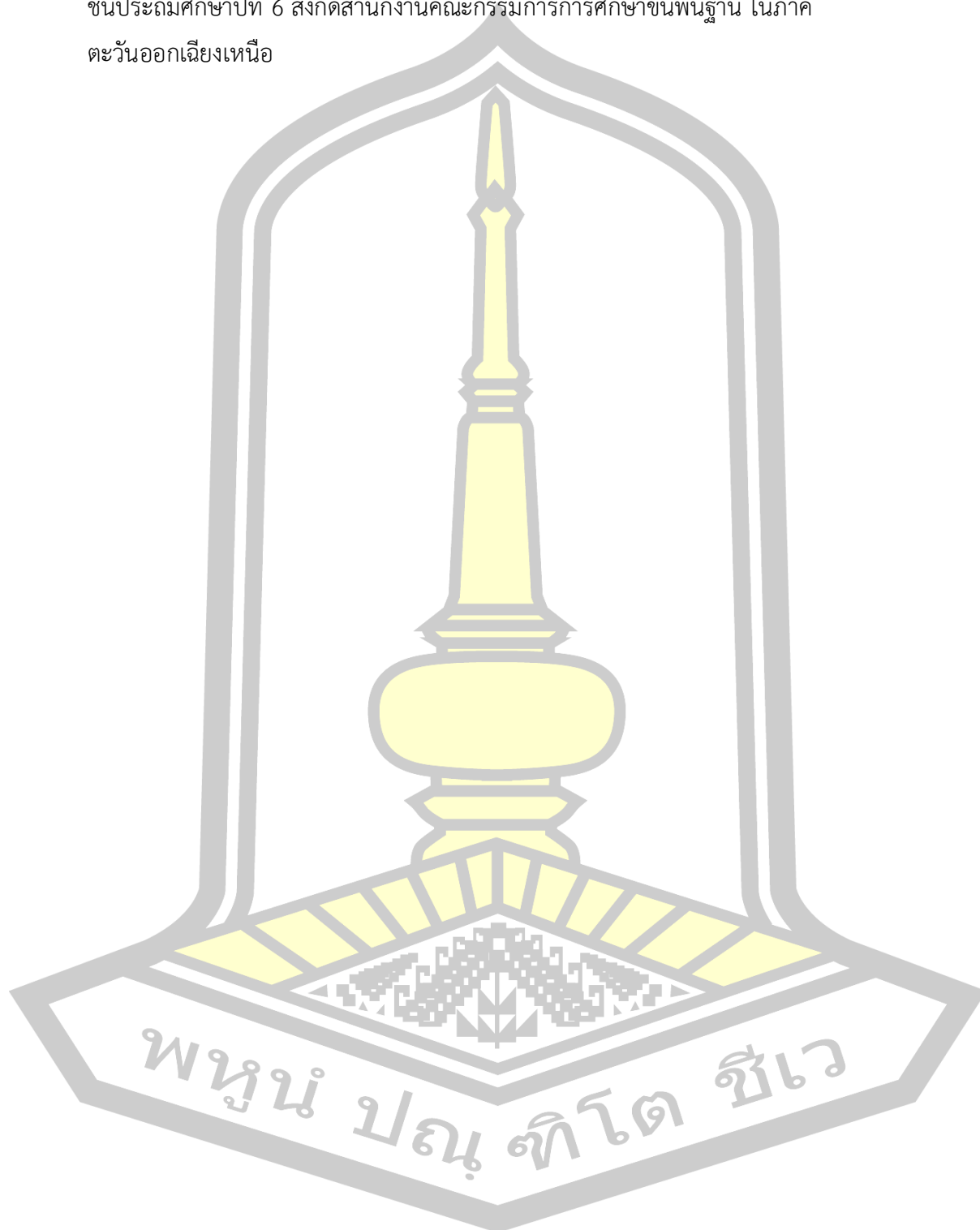
4.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง วิธีการเสริมสร้างพัฒนาครูโดยดำเนินการ
อบรมให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นกับครูกลุ่มเป้าหมายทุกคนเป็นกลุ่มที่
กำหนดเนื้อหาสาระ ระยะเวลา สถานที่ไว้อย่างชัดเจน โดยการบรรยาย ระดมสมอง เพื่อพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนตนเอง

4.3 การศึกษาดูงาน หมายถึง วิธีการดำเนินการจัดให้ครูที่เข้าร่วมกิจกรรม
ได้ไปศึกษาดูงานเพื่อจะได้พบเห็นตัวอย่างในการดำเนินการด้านภาวะผู้นำครูเชิงสร้างสรรค์ที่ดี
และประสบผลสำเร็จ

5. วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาที่แสดงออกถึงความต้องการเสริมสร้างหรือพัฒนา ประกอบด้วย 1) การเตรียมความ
พร้อม 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) การบูรณาการ 4) การนิเทศแบบมีส่วนร่วม

6. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาตั้งแต่ ชั้นอนุบาลจนถึง
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษา เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึง
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่าง ๆ โดยกำหนดหัวข้อ และลำดับการนำเสนอต่อไปนี้

1. โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม
2. ผู้นำและภาวะผู้นำ
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
5. บริบทโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โปรแกรมและการพัฒนาโปรแกรม

1. ความหมายของโปรแกรม

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของโปรแกรม ดังนี้

Schroeder (1975) ได้ให้ความหมายของคำว่าโปรแกรมดังนี้คือ

1. โปรแกรมเป็นกิจกรรมทั้งหมดเกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนของประเทศหนึ่ง
2. โปรแกรมหมายถึง กิจกรรม ทั้งหมดที่เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนที่จัดในองค์กรหนึ่ง
3. โปรแกรม หมายถึงกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
4. โปรแกรมหมายถึงกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตัดสินใจในระยะสั้น

Boyle (1981) กล่าวว่า ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของการร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรมการปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงานผล และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Boone (1992) กล่าวว่า ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง ผลของการร่วมมือระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกับผู้พัฒนาโปรแกรมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ ความต้องการ การวางแผน การสร้างแผนการจัดกิจกรรมการปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์ การประเมินผล การรายงานผล และความรับผิดชอบต่อโปรแกรม

Tyler (1998) กล่าวว่าความหมาย ของโปรแกรมว่า คือโครงสร้างของงานที่จะกระทำ หรือการจัดเตรียมแผนงานที่จะทำหรือชุดเหตุการณ์ที่รวบรวมไว้ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่างที่กระทำ ในค่ายหรือศูนย์ต่าง ๆ เป็นต้น

Chen (1990) กล่าวว่า ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมว่า เป็นการกำหนดถึงสิ่งที่จะต้องกระทำเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่พึงประสงค์ ผลกระทบสำคัญที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและเงื่อนไขที่จะทำให้เป้าหมายหรือผลกระทบเหล่านี้ที่เกิดขึ้นได้ ที่ระบุถึงโครงสร้างขอโปรแกรมที่ควรจะเป็น ประกอบด้วยการจัดกระทำ (Treatments) ผลลัพธ์ (Outcomes) และกระบวนการนำไปสู่ การปฏิบัติ (Implementation Processes) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณค่าของโปรแกรมส่วนนี้จะถูก เรียกว่า “Causative Theory” โดยที่ Normative Theory จะให้การชี้แนะเกี่ยวกับเป้าหมายหรือ ผลลัพธ์ที่จะต้องตรวจสอบหรือติดตามและการออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดกระทำ ส่วน Causative Theory จะระบุถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานของโปรแกรมภายใต้สภาพการณ์ที่กำหนดและผลที่จะเกิดขึ้นจากโปรแกรม

Bar and Keating (1990) กล่าวว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลโดยทั่วไปคำว่า โปรแกรมใช้ใน 3 ความหมายคือ 1) โปรแกรมหมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นมีกิจกรรมพิเศษหรือบริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล 2) โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะ สำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ 3) โปรแกรมหมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

Rogers (1995) กล่าวว่า ความหมายของทฤษฎีโปรแกรมเป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าทำงานอย่างไร เพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้มาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

นิตา ชูโต (2536) ได้กล่าวว่า โปรแกรม หมายถึง “ความคิด” หรือ “แนวทางกิจกรรม” หรือผลรวมที่เกิดจากกิจกรรมที่ได้จัดวางในโปรแกรม ๆ วางแนวคิด การจัดกิจกรรมหรือกลุ่มกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ มีงบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการอย่างเป็นระบบระเบียบ มีงบประมาณ มีระยะเวลา ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

หรรษา สุขกาล (2543) กล่าวถึง ความหมายของโปรแกรมคือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมาย ภายใต้บริบทของสถานบัน

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ได้กล่าวว่า ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

อุ๋นตา นพคุณ (2546) ได้กล่าวถึง ความแตกต่างระหว่างโปรแกรมกับโครงการไว้ว่า โปรแกรม คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนานในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีการพัฒนา ประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม และได้ชี้แจงโดยอ้างความเห็นของ บอยเลอร์ (Boyle) และบูน (Boone) ว่าในการให้ความหมายของโปรแกรมหรือการวางแผนโปรแกรมจะให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับครูในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเรื่อง การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) หรือการใช้ผู้เรียนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (People's Participation) และสรุปว่าการที่โปรแกรมให้ความสำคัญกับเรื่องความร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนหรือองค์การทางการศึกษาในโรงเรียนนี้ คือ คุณลักษณะเด่นที่ทำให้คำว่าโปรแกรมมีความหมายกว้างกว่าคำว่าหลักสูตร

ปริญญา มีสุข (2552) ได้กล่าวว่า ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) กล่าวว่า ความหมายของโปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้อย่างเป็นระบบระเบียบ มีขั้นตอนในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

จากการนิยามของนักวิชาการ สรุปได้ว่า โปรแกรมเป็นแบบแผนหรือแนวทางที่องค์กรใดองค์กรหนึ่งได้กำหนดไว้อย่างเป็นระบบสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอนโดยมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบระเบียบ เป็นการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแต่ละองค์กรที่ตั้งไว้

2. ประเภทของโปรแกรม

Boyle (1981) ได้กล่าวว่า การจำแนกประเภทของโปรแกรมไว้ 3 ประเภท คือ

1) โปรแกรมเชิงพัฒนา (Development Programs) เน้นระบุปัญหาของกลุ่มคน ชุมชนที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จุดเริ่มต้นของโปรแกรมเกิดในสถานการณ์ที่กลุ่มเครื่องมือไม่ทราบสาเหตุปัญหาที่แท้จริง แต่ทุกคนเห็นพ้องว่าควรมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ใช้ความรู้เป็นเครื่องมือนำไปสู่การแก้ปัญหา เป้าหมายของโปรแกรมเน้นเรื่ององค์ความรู้ เจตคติ ทักษะความชำนาญในการประเมิน ถือว่ากลุ่มคนหรือชุมชนพัฒนาขึ้นในทางใดทางหนึ่ง ถือเป็นผลคุ้มค่าของการพัฒนาเชิงโปรแกรม ในการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงพัฒนาเน้นวัตถุประสงค์ตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก

2) โปรแกรมเชิงสถาบัน (Institutional Program) เน้นการพัฒนาปรับปรุงตัวบุคคลให้ก้าวหน้า เน้นการสอนเนื้อหาพื้นฐานทางด้านวิชาการ (Discipline) การกำหนดวัตถุประสงค์เน้นวัตถุประสงค์จากความรู้วิชาการ เป็นโปรแกรมที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่เด่นชัด มีการลำดับจัดวางเนื้อหาเป็นไปตามหลักวิชา การประเมินผลมุ่งวัดที่ความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการพัฒนาส่วนบุคคล กิจกรรมในการถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการเรียนการสอน

3) โปรแกรมเชิงสารสนเทศ (Informational Program) เน้นการแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ระหว่างผู้จัดโปรแกรมกับผู้เรียนผ่านระบบสารสนเทศ เน้นข้อมูลความรู้ที่มาจากกรวิจัย กฎหมาย มาตรการใหม่ ๆ วิธีการใช้ความรู้เน้นการถ่ายโอนเนื้อหาสาระที่ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้ทันทีการประเมินเน้นที่จำนวนผู้เรียนและปริมาณของสารสนเทศที่เผยแพร่ออกไป

3. กระบวนการพัฒนาโปรแกรม

Boone (1992) ได้กล่าวว่า ในการพัฒนาโปรแกรม นักการศึกษาในระบบโรงเรียน หรือนักพัฒนาโปรแกรมควรมีความเข้าใจพื้นฐาน หรือยอมรับข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม 5 ข้อ

1. การพัฒนาโปรแกรมเป็นความมุ่งหวังที่ต้องการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นในตัวผู้เรียน ไม่ว่าผู้เรียนจะเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่มบุคคลหรือชุมชน ในรายบุคคลการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังว่าจะเกิดจากผู้เรียน คือ ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ในระดับกลุ่ม หรือชุมชนการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นในชุมชนคือ วิธีการต่าง ๆ ในการประสานความต้องการและผลประโยชน์ของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน

2. การพัฒนาโปรแกรมเป็นเรื่องการตัดสินใจ ดังนั้น นักพัฒนาโปรแกรมจะต้องเป็นการยอมรับข้อตกลงเบื้องต้นว่าในการวางโปรแกรมจะต้องให้บุคคลหรือตัวแทนของบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนหรือบางขั้นตอน ตั้งแต่การวิเคราะห์กำหนดความต้องการของบุคคลและปัญหาชุมชน ตลอดจนถึงขั้นการประเมินผลและเสนอรายงาน

3. การพัฒนาโปรแกรมมีหลักสำคัญในเรื่องการร่วมมือ หรือ การมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับบริการกับนักพัฒนาโปรแกรม ในการวิเคราะห์และการกำหนดว่าอะไรคือความต้องการหรือปัญหาต้องการแก้ การเลือกทรัพยากรและวิธีปฏิบัติ ตลอดจนถึงวิธีการประเมินที่เหมาะสมที่สุด

4. การพัฒนาโปรแกรมเป็นเรื่องของระบบแนวคิด กล่าวคือการพัฒนาโปรแกรมเป็นระบบใหญ่ ๆ ที่ประกอบด้วยแนวคิดต่าง ๆ ในระบบใหญ่นี้จะประกอบด้วยระบบย่อยอีก 3 ระบบ ที่มีแนวความคิดที่ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สามารถจำแนกได้ดังนี้ ระบบการวางแผน ระบบการสร้างและการนำโปรแกรมไปปฏิบัติ ระบบการประเมินผลและความรับผิดชอบในการรายงานผล

5. การพัฒนาโปรแกรมเป็นวิธีการที่สำคัญวิธีการหนึ่งที่องค์กรจะได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรมีการตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ และสามารถปรับปรุงองค์กรได้ในอนาคต

4. องค์ประกอบของโปรแกรม

โปรแกรมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาชั้น เป็นสิ่งที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก เพราะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาชั้นไม่สามารถที่จะพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ดังนั้นจึงต้องใช้เวลามากในการพัฒนา องค์ประกอบของโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจึงมีความสำคัญในการออกแบบให้มีความเหมาะสมมีรูปแบบและวิธีการที่จะสามารถพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาให้เกิดขึ้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบโปรแกรมไว้ ดังนี้

Styles (1990) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วย

- 1) การประเมินความต้องการ
- 2) ตั้งวัตถุประสงค์
- 3) การวางแผนตั้งทีมงาน
- 4) การพัฒนาบุคลากร
- 5) การประเมินผล
- 6) วิธีลงมือปฏิบัติ
- 7) การจัดการทรัพยากร
- 8) การประเมินสิ่งแวดล้อม

Bar and Keating (1990) กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาโดยเสนอรูปแบบ โปรแกรม 5 ขั้น เพื่อการพัฒนาโปรแกรม (Five-step Model for Program Development) ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment)

1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา

1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน

1.3 ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทางกายภาพ

ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning)

2.1 การพัฒนาที่วางแผน

2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล

2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ

2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้

2.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation)

3.1 กำหนดความรับผิดชอบเช่นทักษะความสามารถและงานที่ต้องทำ

3.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

3.3 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผลผลิต (Product)

ขั้นที่ 4 ประเมินหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม

ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิงบริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่าจะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือดัดแปลงปรับปรุง

Carolyn and others (2012) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมไว้ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the Training Need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางาน ต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้อะไรคือทักษะ และทัศนคติของผู้รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์และให้สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือทรัพยากรที่มีให้คุณ

2. ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยการระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์หรือใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

3. ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Develop the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึงส่วนประกอบของการฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้ยังอาจจะพัฒนาวิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม

4. ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the Training Program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นี้บางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็นคำสั่งหรือการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ ในห้องเรียนหรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า “การนำร่อง”

5. ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training Program) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ธำรง บัวศรี (2542) กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของโปรแกรม ออกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา (Educational Goals and Policies)
2. จุดมุ่งหมายโปรแกรม (Program Aims)
3. รูปแบบและโครงสร้างหลักสูตร (Types and Structures)
4. จุดประสงค์รายวิชา (Subject Objectives)
5. เนื้อหา (Content)
6. จุดประสงค์ของการเรียนการสอน (Instructional Objectives)
7. กลยุทธ์การเรียนการสอน (Instructional Strategies)
8. การประเมินผล (Evaluation)
9. วัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน (Curriculum Materials and Instructional Media)

हररषषष सुषषषष (2543) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาไว้ 3 ส่วนประกอบ 1) บริบท (Context) 2) เป้าหมาย (Goal) 3) แผนหรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method)

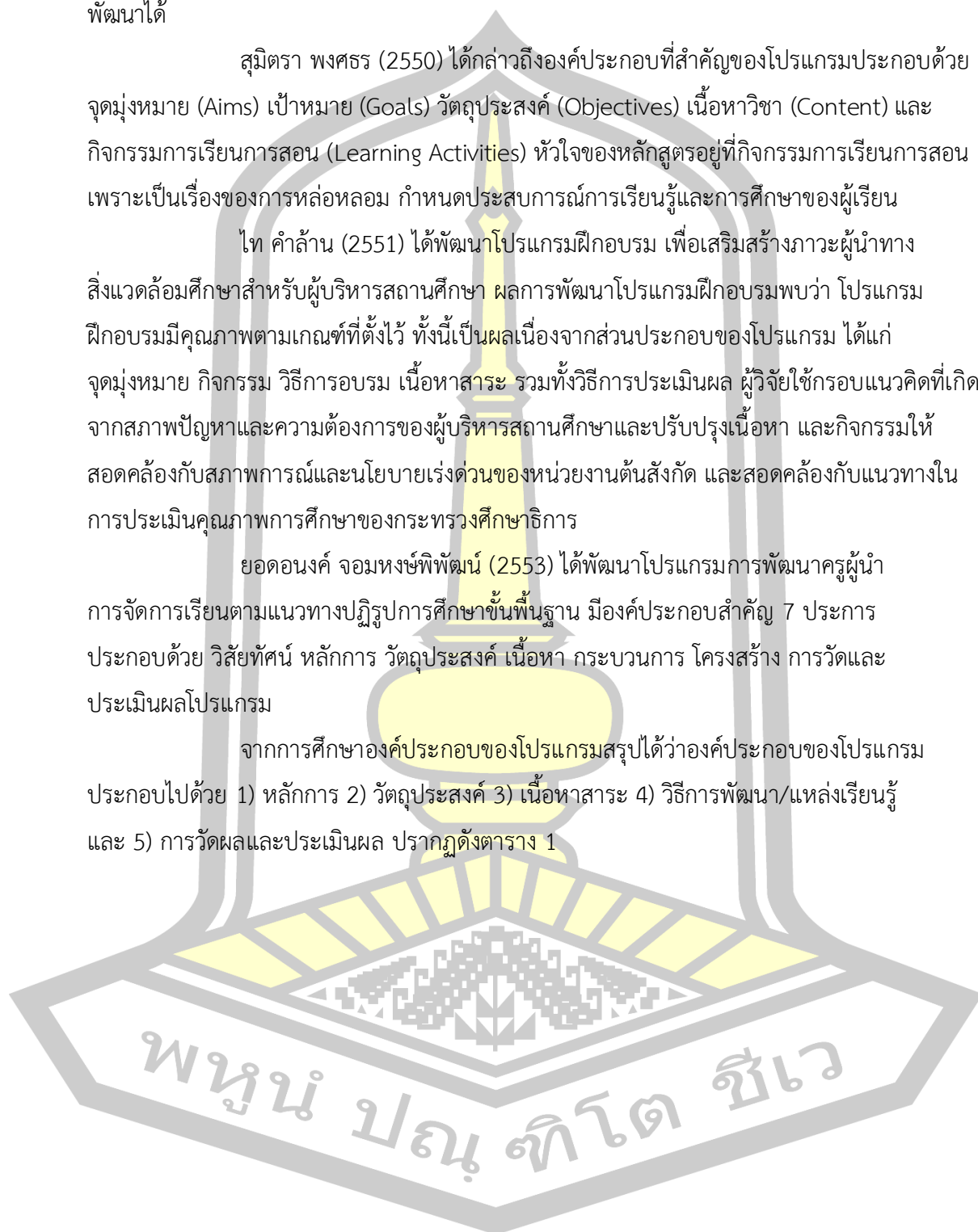
ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 จะต้องมีความพอเหมาะและมีความพอดีเพื่อให้สามารถเกิดความสำเร็จในการพัฒนาได้

สุมิตรา พงศธร (2550) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของโปรแกรมประกอบด้วย จุดมุ่งหมาย (Aims) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) เนื้อหาวิชา (Content) และ กิจกรรมการเรียนการสอน (Learning Activities) หัวใจของหลักสูตรอยู่ที่กิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเป็นเรื่องของการหล่อหลอม กำหนดประสบการณ์การเรียนรู้และการศึกษาของผู้เรียน

ไท คำลั่น (2551) ได้พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทาง สิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมพบว่า โปรแกรม ฝึกอบรมมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นผลเนื่องจากส่วนประกอบของโปรแกรม ได้แก่ จุดมุ่งหมาย กิจกรรม วิธีการอบรม เนื้อหาสาระ รวมทั้งวิธีการประเมินผล ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดที่เกิด จากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและปรับปรุงเนื้อหา และกิจกรรมให้ สอดคล้องกับสภาพการณ์และนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงานต้นสังกัด และสอดคล้องกับแนวทางใน การประเมินคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้พัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำ การจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและ ประเมินผลโปรแกรม

จากการศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมสรุปได้ว่าองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบไปด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระ 4) วิธีการพัฒนา/แหล่งเรียนรู้ และ 5) การวัดผลและประเมินผล ปราบภูตั้งดาวาร 1



ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของ โปรแกรม	Knowles (1980)	Bar and Keating (1990)	Styles (1990)	Boone (1992)	House (1996)	Caffarella (2002)	เงินจิรา คงสุข (2540)	วิโรจน์ สารัตนะ (2550)	ปริญญา มีสุข (2552)	เชษฐา ค้าค่อง (2557)	ความถี่
1. การประเมินผล	/	/	/	/				/	/	/	7
2. วัตถุประสงค์			/		/	/	/	/	/	/	6
3. หลักการ						/	/	/		/	4
4. เนื้อหา							/		/	/	3
5. รูปแบบ			/	/	/						3
6. วิธีการพัฒนา								/	/	/	3
7. ความหมาย						/	/				2
8. เป้าหมาย	/				/						2

จากตารางการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา และ 5) การประเมินผล

5. การพัฒนาโปรแกรม (Program Development)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางและหลักการการพัฒนาโปรแกรม และสังเคราะห์ได้ ดัง
รายละเอียดต่อไปนี้

วิโรจน์ สารัตนะ (2551) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนา
วิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎี
ของโปรแกรม การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและ
จัดทำเอกสารประกอบ ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือ
ประเมิน ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองในภาคสนามจริง

Knowles (1980) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาการศึกษา ซึ่ง
ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียด ต่อไปนี้ คือ ขั้นที่ 1 การจัดบรรยากาศสำหรับการเรียนรู้
ขั้นที่ 2 การจัดตั้งโครงสร้างองค์การสำหรับการวางแผน ขั้นที่ 3 การวินิจฉัยความต้องการสำหรับ

การเรียนรู้ ขั้นที่ 4 การจัดสร้างทิศทางเป้าหมายสำหรับการเรียนรู้ ขั้นที่ 5 การปฏิบัติตามโปรแกรม (การสรรหาและการฝึกอบรมการจัดการ เกี่ยวกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้และกระบวนการ การปรึกษา ทางด้านการศึกษาและงบประมาณ) ขั้นที่ 6 การออกแบบด้านประสบการณ์ในการเรียนรู้ ขั้นที่ 7 การประเมินผลและการวินิจฉัยซ้ำอีกครั้งหนึ่ง

Bar and Keating (1990) ได้เสนอรูปแบบของโปรแกรม 5 ขั้น เพื่อการพัฒนา โปรแกรม (Five-Step Model for Program Development) ดังนี้ ขั้นที่ 1 การประเมิน (Assessment) 1.1 ประเมินความต้องการของนิสิตนักศึกษา 1.2 ประเมินสิ่งแวดล้อมสถาบัน 1.3 ประเมินทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร เงิน และทรัพยากรทางกายภาพ ขั้นที่ 2 การวางแผน (Planning) 2.1 การพัฒนาที่วางแผน 2.2 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และการประเมินผล 2.3 เลือกวิธีปฏิบัติ 2.4 ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง 2.5 กำหนดงบประมาณที่ต้องใช้ 2.6 กำหนดเวลาสิ้นสุดโปรแกรม ขั้นที่ 3 การปฏิบัติ (Implementation) 2.1 กำหนด ความรับผิดชอบ 2.2 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 2.2 ประเมินผลกระบวนการ (Process) และประเมินผล ผลิตภัณฑ์ (Product) ขั้นที่ 4 ประเมินผลหลังจบโปรแกรม (Post-Assessment) ใช้ข้อมูลที่ได้จากการ ประเมินกระบวนการและผลผลิตเพื่อการตัดสินใจอนาคตของโปรแกรม ขั้นที่ 5 การตัดสินใจเชิง บริหาร (Administrative Decision) การตัดสินใจว่า จะดำเนินโปรแกรมต่อไปหรือยุติโปรแกรมหรือ ดัดแปลงปรับปรุง

Style (1990) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย 1. ประเมินความต้องการ (Needs Assessment) 2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting) 3. การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning Team) 4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) 5. การประเมินผล (Evaluation) 6. วิธีลงมือปฏิบัติ (Mode of Implementation) 7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management) 8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Evaluation Assessment)

Boone (1992) ได้นำเสนอโปรแกรมการพัฒนาศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอนหลักและขั้นตอนย่อย ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน

1.1 องค์กรและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์กร คือ พันธกิจ

ปรัชญา และเป้าหมาย

1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์กรทางด้าน

บทบาท และความสัมพันธ์

1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์การทางด้านการ
การอำนวยความสะดวก การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลและการตรวจสอบได้

1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับการกับการทดสอบกรอบแนวคิด
สำหรับการวางโปรแกรม

1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุง
องค์การต่อไป

1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ

1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ

1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย

1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่

กลุ่มเป้าหมาย

2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย

2.1 การออกแบบโปรแกรม

2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการ

2.1.2 การแปลงความต้องการระดับจุลภาคให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค

2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม

2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ

3. การประเมินผลและการตรวจสอบ

3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรม

การเปลี่ยนแปลงองค์การและสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไปผู้ให้เงินทุน
องค์การวิชาชีพ และรัฐบาล

House (1996) ได้นำเสนอการวางโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย
7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้ ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้
เหมาะสม ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำวิธีการ ตารางกำหนดการ
ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและ เกณฑ์ทางการ
ประเมินผลและความชัดเจนของการออกแบบ ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของ

ชีวิตใหญ่กว่าทั้งด้าน การแนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุนและ การตีความหมาย ขั้นที่ 6 นำแผนสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์กร ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดจากการพัฒนาตาม กระบวนการของโปรแกรม

Caffarella (2002) ได้นำเสนอการวางแผนโปรแกรมการศึกษานอกระบบ โรงเรียนไวโนหนังสือ ซึ่งประกอบไปด้วย 9 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ ขั้นที่ 1 การสร้างข้อมูลพื้นฐานสำหรับกระบวนการวางแผน ขั้นที่ 2 การระบุแนวคิดของโปรแกรม ขั้นที่ 3 การจัดลำดับแนวความคิดของโปรแกรม ขั้นที่ 4 การพัฒนาวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ขั้นที่ 5 การเตรียมการสำหรับถ่ายโอนการเรียนรู้ ขั้นที่ 6 การสร้างแผนการประเมินผล การกำหนดรูปแบบ ตารางเวลาและความต้องการทางด้านเจ้าหน้าที่ ขั้นที่ 7 การออกแบบแผนการสอน ขั้นที่ 8 การประสานงานผู้เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 9 การศึกษาคุณค่าของโปรแกรม

Carolyn and others (2012) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม ไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the Training Need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางาน ต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือ ทักษะและทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์และให้สามารถ เชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรม พร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือทรัพยากรที่มีให้

ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ ประกอบด้วย การระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตาม จุดประสงค์เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจน อาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่น โดยการสอนในห้องเรียนทางออนไลน์หรือใช้ วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้ โดยการออกแบบในขั้นตอนอาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม (Development the Training Program) ในขั้นตอนการพัฒนาเป็นการใช้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและวัสดุอื่น ๆ ที่สร้างขึ้นในระหว่างขั้นตอนการออกแบบเพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม วัสดุนี้อาจรวมถึง ส่วนประกอบของ การฝึกอบรมออนไลน์และวัสดุสำหรับการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรมในช่วงนี้อาจจะพัฒนาวิธีการ พัฒนาวิธีทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ ทักษะหรือทัศนคติขึ้นอยู่กับการฝึกอบรม ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the Training Program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นี้บางครั้งเรียกว่า ขั้นตอนการจัดส่งหรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการฝึกอบรมให้กับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในช่วงนี้อาจจะพัฒนา วิธีการทดสอบการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความรู้ ทักษะหรือ ทักษะคติขึ้นอยู่กับการอบรม ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผล โปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training) ขั้นตอนการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุในเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล สามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการ ออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สังเคราะห์กระบวนการพัฒนาโปรแกรมสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย

1. ขั้นศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย
 - 1.1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครู
 - 1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการ เสริมสร้างภาวะผู้นำครูประถมศึกษ เพื่อให้ได้สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำครูประถมศึกษา
2. ขั้นการสร้างโปรแกรมและเอกสารประกอบ ประกอบด้วย
 - 2.1 ร่างโปรแกรมและกำหนดองค์ประกอบ
 - 2.2 นำองค์ประกอบมาสร้างความสัมพันธ์
 - 2.3 เขียน รายละเอียดโปรแกรม
 - 2.4 สร้างเอกสารประกอบโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรม
 - 2.5 ตรวจสอบ โปรแกรม
 - 2.6 ปรับปรุงแก้ไขโปรแกรม
3. ขั้นสร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมภาคสนาม และ
4. การนำโปรแกรมไปใช้ในภาคสนาม

รัชนี กัลยาวิทย์ และอัจฉรา ธารอุไรกุล (2545) กล่าวว่า ความหมายของการพัฒนาโปรแกรม คือ การตรวจดูเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้เขียนโปรแกรม (Reviewing) การออกแบบโปรแกรม (Designing) การเขียนรหัสโปรแกรม (Coding) การทดสอบโปรแกรม (Testing) และการจัดทำเอกสาร (Documenting)

สรุปการพัฒนาโปรแกรม คือ เป็นการออกแบบเพื่อใช้ในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคคลเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย

- 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของโปรแกรม
- 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและพึงประสงค์

3) ร่างและสร้างโปรแกรม 4) การนำโปรแกรมไปใช้ และการประเมินผลโปรแกรมเพื่อนำผลการประเมินที่ได้มาพัฒนาโปรแกรม

6. การประเมินโปรแกรม

ในการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนามรรณะครูด้านการจัดการเรียนรู้ นั้น สิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็น และเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาโปรแกรมคือ การประเมินผลของการพัฒนาโปรแกรมหลังการนำโปรแกรมไปใช้ ซึ่งมีวิธีการประเมินโปรแกรม ดังนี้

เรเวตี ทรงเที่ยง (2548) ได้แบ่งการประเมินโปรแกรมออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การประเมินคุณค่าของโปรแกรม โดยทำการประเมิน 1) คุณภาพของ โปรแกรม (Quality) ว่ามีคุณภาพหรือไม่ เนื้อหาสาระกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้สอนอย่างไร ความรู้สึกของ ปฏิบัติการของผู้เข้าร่วมโปรแกรมเป็นอย่างไร 2) ประเมินความเหมาะสม (Suitability) คือโปรแกรม สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เข้าร่วมและขององค์กรหรือไม่ และมีระดับ ความยากง่ายอย่างไร 2) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) คือผลของโปรแกรมนั้นเหมาะสม กับ ทรัพยากรที่องค์กรและผู้เข้าร่วมโปรแกรมลงทุนหรือไม่ และ 5) ความสำคัญ (Importance) คือ โปรแกรมมีคุณค่าสำหรับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและองค์กรหรือไม่ 2. ประเมินผลการใช้โปรแกรม โดยที่จะคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเป็น เกณฑ์ในการพิจารณาว่า โปรแกรมนี้สามารถ ส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการ ท างานให้เพิ่มขึ้นหรือไม่ โดยจะประเมินผล การเรียนรู้แต่ละกิจกรรมและการเปลี่ยนแปลงของการ พัฒนา

ไท คำล้าน (2551) กล่าวว่า การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำ ทางสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีกรนำประเด็นสำคัญในการอภิปรายผล ดังนี้

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

ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์ (2553) ได้วัดและประเมินผลโปรแกรมพัฒนาพัฒนาครู ผู้นำการจัดการเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการดังนี้

1. การวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตาม แนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้โปรแกรมโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นแบบปรนัย

2. การวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการพัฒนาตามโปรแกรมโดยใช้แบบวัดเจตคติต่อการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การวัดทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ระหว่างการพัฒนาตามโปรแกรม และหลังการพัฒนาตามโปรแกรม โดยใช้แบบประเมินทักษะการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแบบประเมินตนเองในการเป็นครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน

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

ผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่สุดที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จหรือพบกับความล้มเหลวและสามารถแข่งขันกับองค์กรต่างๆ ได้หรือไม่นั้น ในโลกปัจจุบันที่ภาวะผู้นำการแข่งขันทุกวินาที ในทุกเรื่อง ผู้นำต้องรับภาระในการนำองค์กรไปสู่จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าองค์กรเหมือนกับเรือลำหนึ่งที่กำลังแล่นสู่ฝั่ง เรือลำนี้จะไปถึงฝั่งได้อย่างปลอดภัยหรือไม่นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่าง อาทิ ความสามารถของลูกเรือ สภาพท้องทะเล ภูมิอากาศ สภาพเรือ ฯลฯ แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ กัปตัน หรือผู้นำในเรือลำนั้น หากกัปตันไม่มีความรู้ความสามารถ และภาวะผู้นำที่สมบูรณ์เพียงพอ โอกาสที่จะนำเรือเข้าฝั่งได้อย่างปลอดภัยก็จะมีน้อย แต่หากกัปตันมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ความชำนาญที่ดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มั่นคง กล้าตัดสินใจในยามคับขัน โอกาสที่เรือจะเข้าสู่มองได้อย่างปลอดภัยก็มีสูง เช่นเดียวกับองค์กรหากมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และแข่งขันกับผู้อื่นได้ สมาชิกในองค์กรยังมีความสุขถ้วนหน้าด้วย จากแนวคิดดังกล่าว มีผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายผู้นำไว้ดังนี้

กูต (Good, 1973) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการนำหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน

กิติ ตย์คานนท์ (2543) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการ บังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้

ยงยุทธ เกษสาคร (2546) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่หน่วยงานนั้นๆ ได้

สุริยนต์ เผือกสกนธ์ (2549) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง คนที่เป็นผู้ชี้กำหนด ทิศทางไปข้างหน้าโดยให้ผู้อื่นตามในสิ่งที่ตนจะชี้แนะในทิศทางที่จะไป โดยคงต้องอาศัยการพูด ชักนำให้ผู้อื่นตามมีความศรัทธาในแนวความคิดนี้

เสนห์ จุ้ยโต (2552) ให้ความหมายของผู้นำว่า ในปัจจุบันคำว่าผู้นำอาจจะ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนลูกค้าและผู้รับบริการ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารมักจะมองที่ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ จะได้ยินคำว่า คนบางคนเป็นผู้บริหารแต่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนบางคนเป็นผู้นำแต่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร หรือคนบางคนเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำ หมายความว่า ผู้บริหารบางคนก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งทางด้านบริหาร โดยไม่มีการยอมรับ ลูกน้องมีปัญหา เพราะคิดว่าผู้บริหารท่านนี้มีค้อยู่จริงและเมื่อไปถามเพื่อนร่วมงานด้วยกันเพื่อนร่วมงานก็กลายเป็นผู้นำ ซึ่งไม่ได้มีตำแหน่งเป็นบริหารแต่เป็นการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้นำคือ ด้านการยอมรับ ผู้บริหารอาจจะได้รับการยอมรับในเชิงของตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ แต่ถ้ามองทางด้านผู้นำบ้าง จะมีเรื่องของการยอมรับหรือในทางหลักการจะใช้คำว่า มี Power หรือมีอำนาจบารมี

ฮานปิน (Halpin, 1996) ได้ให้ความหมายไว้อย่างกว้างขวางว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 3 อย่าง ดังต่อไปนี้

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

ประเด็นเกี่ยวกับผู้นำในมิติและมุมมองต่าง ๆ นั้น ได้รับการกล่าวถึงอยู่เสมอว่าต้องเป็นผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ และโปร่งใสผู้บริหารในอนาคตต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถและมีจริยธรรมที่เหมาะสม ผู้นำจึงหมายถึงบุคคลหรือกลุ่มสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้อำนาจที่มีอยู่ในการโน้มน้าวและกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บุคคลจะเป็นผู้นำนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551 และ สัมมา รณิตย์, 2553) สรุปดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ (Leader) บุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ซึ่งมักจะได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม

2. กลุ่มหรือหมู่คณะ (Group or Team) บุคคลหรือคณะบุคคลที่ปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการ โดยจะต้องมีการประสานงานกัน และสนับสนุนต่อความก้าวหน้าขององค์กร

3. วัตถุประสงค์ (Objectives) หรือเป้าหมายที่กลุ่มต้องการ ซึ่งจะเป็นความต้องการร่วมที่กำหนดและชี้แนะโดยผู้นำ รวมทั้งได้รับการยอมรับจากสมาชิก

4. สถานการณ์ (Situation) ปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะมีอิทธิพลทั้งในทิศทางบวกหรือมีอิทธิพลต่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้นำจะต้องมีความเข้าใจและความสามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์อย่างเต็มที่

5. สภาพแวดล้อม (Environment) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกกลุ่มโดยจะประกอบด้วยปัจจัยระดับต่าง ๆ ที่มีผลต่อโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่ม

สรุป ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการ บังคับบัญชาชี้แนะหรือโดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจได้ มีบุคลิกภาพที่โดดเด่นน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างที่ดี

2. ภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาองค์กร หากทุกคนในองค์กรมีภาวะผู้นำเกิดขึ้นในตนเองก็จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ สิ่งสำคัญที่จะช่วยนำพาองค์กรทุกองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งมีบทบาทที่เหนือผู้อื่นโดยมีความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำหลายมุมมองที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Hollander (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการการใช้อิทธิพลของบุคคล ที่เป็นผู้นำ มิได้หมายถึงตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำจะขึ้นอยู่กับอำนาจตามผู้นำก็ตามจริงอยู่ที่กระบวนการของผู้นำนั้นมีตัวนำเป็นส่วนสำคัญ และเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ แต่ในสถานการณ์โดยรวมแล้วผู้ตามนั้นมีความสำคัญ เช่นกัน เพราะหากปราศจากการตอบสนองของผู้ตามแล้วก็ไม่มีการภาวะของผู้นำเกิดขึ้น ทั้งนี้ทั้งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้ อิทธิพลและผู้รับแรงอิทธิพล แต่มิได้หมายความว่าอิทธิพลจะถูกใช้โดยผู้นำฝ่ายเดียวในทางกลับกันผู้ตามก็ใช้อิทธิพลต่อผู้นำได้เช่นกัน

Koontz and Wehrich (1988) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรืออิทธิพล (Influence) หมายถึงศิลปะหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขาเหล่านั้นใช้ความพยายามอย่างที่สุดอย่าง

สมัครใจและอย่างกระตือรือร้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ในเชิงอุดมคติแล้วการที่ผู้นำใช้อิทธิพล เพื่อให้ผู้ตามทำงานด้วยความเต็มใจอย่างเดียวยังไม่พอ แต่ควรพัฒนาให้ผู้ตามทั้งเต็มใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีผู้เชื่อมั่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะไม่ใช่ผู้ที่ชอบอยู่ข้างหลังกลุ่ม เพื่อผลักดันหรือคอยกระตุ้นให้กลุ่มทำงาน แต่จะวางตัวเองข้างกลุ่ม ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อช่วยให้งานก้าวไปข้างหน้า อีกทั้งควรสร้างอารมณ์ร่วม ให้กลุ่มทำงาน จนบรรลุตามเป้าหมาย เช่นการทำงานหน้าที่ของวิทยากร หรือผู้อำนวยการเพลงแห่งวงดนตรี และการพิสูจน์ว่าวิทยากรมีภาวะผู้นำว่ามีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมสังเกต หรือวัดได้จากความไพเราะของเสียงดนตรีวงนั้นบรรเลง ในทัศนะนี้เห็นว่า ภาวะผู้นำประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นเพราะโดยปกติมนุษย์ในแต่ละคนต้องการกระตุ้นแตกต่างกัน 3) ความสามารถในการสร้างความรู้สึกร่วม และ 4) ความสามารถที่ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการตอบสนองต่อการกระตุ้น

Daft (1994) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็ผู้นำ ในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำ ก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือจะต้องมีทั้ง 1) คนซึ่งได้แก่ผู้นำกับผู้ตาม 2) การโน้มน้าว หรืออิทธิพล และ 3) เป้าหมายขององค์กร

Owens (2001) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ

Yukl (2002) ได้กล่าวถึงความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลให้บุคคลดำเนินการในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร โดยที่ผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่าง ๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

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

Watson (2000) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา โดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีมความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรมทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงาน และยอมรับความหลากหลายของสังคม ก็มีความสำคัญเช่นกัน

นอกจากนี้ผู้นำยังเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำว่าควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่นาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การทำงานแบบเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21

วิโรจน์ สารัตนะ (2553) ได้กล่าวว่า ความหมายภาวะผู้นำเป็นกระบวนการมีอิทธิพล (Influence) ซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Objectives) และเกิดการเปลี่ยนแปลง (Change) ก็มีความสำคัญเช่นกัน นอกจากนี้ผู้นำยังเห็น

สรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมของผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือชี้นำให้สมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จของงาน ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การติดต่อสื่อสาร การทำงานแบบเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21 เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ซึ่งมีบทบาทที่เหนือผู้อื่นโดยมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม

3. ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)

สุรียรัตน์ พัฒนเชียร (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำครู หมายถึง การแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีความสัมพันธ์และความเกี่ยวข้องต่างๆระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษา ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา เข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกันและให้ความร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายร่วม

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่วัดได้จากพฤติกรรมด้านมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครูด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน ด้านมีส่วนร่วมในการพัฒนา และด้านเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลง

Harris and Lambert (2003) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู คือ ลักษณะในรูปแบบของภาวะผู้นำแบบร่วมมือ ซึ่งครูพัฒนาทักษะเชี่ยวชาญจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกัน

York-Barr and Duke (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู คือกระบวนการที่ครูมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานและสมาชิกคนอื่นๆในโรงเรียน ในชุมชนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนการเรียนรู้ และวิธีการปฏิบัติโดยมีจุดมุ่งหมายคือผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่เพิ่มขึ้นและประสบผลสำเร็จ

Harris and Muijs (2005) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องกับ การแสดงความเป็นมืออาชีพแนวใหม่ ซึ่งครูจะมีความอิสระ และการชี้นำตนเองมากขึ้น

Danielson (2006) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู คือการแสดงบางสิ่งบางอย่างตามคุณลักษณะต่อไปนี้คือ 1) เตรียมรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในห้องเรียน 2) ช่วยเหลือและสนับสนุนครูอื่นๆ 3) มีเสน่ห์ทำงานร่วมกับคนอื่น 4) ซาบซึ้งหรือให้ความสำคัญกับพันธกิจของโรงเรียน

Teacher Leadership Exploratory Consortium (2010) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำของครูหมายถึงกระบวนการที่ครูมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและชุมชน เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Stephe (1990) ได้กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำของครูว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นการกระทำของครูที่มีผลวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำหน้าที่เป็นเช่นตัวการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน ในโรงเรียนหรือในเขตพื้นที่

สรุปความหมายของภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องและความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งในและนอกห้องเรียน ในด้านพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ การเสวนา ความร่วมมือรวมพลังและการเปลี่ยนแปลงองค์กร อันจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีพลังในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาวัฒนธรรม ทำให้ครูมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เกิดความผูกพันและร่วมเรียนรู้ ร่วมสร้างความรู้และร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ชุมชน ในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดการร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความสำคัญของภาวะผู้นำครู

ในปัจจุบันภาวะผู้นำ ได้รับการยอมรับจากนักการศึกษาอย่างแพร่หลายและนำไปใช้เป็นแนวคิดหลักองค์กรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (Lambert, 1998 ; Harris and Lambert, 2003) อีกทั้งภาวะผู้นำครูได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิรูป สถานศึกษาและพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู (Lieberman, Saxl and Miles, 2000) เพื่อให้ให้นักเรียนเรียนรู้สูงสุด ซึ่งครูต้องแสดงบทบาทภาวะผู้นำ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน รวมทั้งมีความรับผิดชอบมากขึ้นในการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งสถานศึกษา โดยเน้นไปที่การเรียนรู้และการปฏิบัติงานพร้อมกันของบุคคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างมีทักษะนำไปสู่เป้าหมายร่วมในการพัฒนานักเรียนครู และสถานศึกษานอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำครูก่อให้เกิดประโยชน์มากมายดังที่ Weiss (Sense of Ownership) สถานศึกษา มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพยอมรับการบังคับบัญชาของผู้บริหารมากขึ้น เมื่อครูได้เข้าร่วมในการตัดสินใจที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานแล้ว ครูจะเป็นผู้ที่อุทิศตนในค่านิยมร่วมและความเห็นพ้องกันในสถานศึกษาพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของและความตระหนักถึงการคิดเกี่ยวกับ “โรงเรียนของฉัน” มากกว่า “ห้องเรียนของฉัน” Ovando (1996) จะเห็นว่า ครูที่มี

บทบาทภาวะผู้นำมักเป็นผู้นำที่เป็นทางการหรือโดยตำแหน่งเท่านั้น ซึ่งทางสำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประเมินสมรรถนะครูที่หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ที่เกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายในและบทบาทที่แสดงออกทางสังคมที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากร บุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อความสำเร็จของส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล คณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์สังเคราะห์ สมรรถนะครูประกอบด้วยเจตคติ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะ และมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่างๆได้จัดทำไว้ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้พัฒนาภาวะผู้นำครู ในสมรรถนะประจำสายงานสมรรถนะที่ 5 ครูทุกคนต้องมี ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครู ที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

2. ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)
3. ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)
4. ตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)
5. ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil

Achievement

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของครูในที่นี้ ผู้วิจัยศึกษาจากทัศนะหรือจากผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ตามลำดับดังนี้

Nickse (1977) ได้กล่าวว่า การศึกษาครูในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเหตุผลที่ต้องระบุให้ครูมีบทบาทในฐานะที่เป็นผู้นำทางการสอนและการสนับสนุนให้ครูมีภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการเรียนการสอนนั้น ซึ่งมาจากความเชื่อและเหตุผลสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ครูส่วนใหญ่มีความสนใจต่อภาระหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายกล่าวคือจะใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมายนั้นคืออะไร มีเป้าหมายอะไรและจะทำให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพได้อย่างไรจึงมีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพตน

2. ครูส่วนใหญ่จะมีความรู้สึกมีส่วนร่วม ต่อสิ่งที่เคยปฏิบัติมาด้วยกันกับวิชาชีพ จึงมีความ

3. ครูส่วนใหญ่ก็มีความรู้ความเข้าใจต่อชุมชนของตนเป็นอย่างดี จึงมีข้อมูลเกี่ยวกับค่านิยม และเจตคติต่าง ๆ ที่ค่านิยมนั้นยึดถือและปฏิบัติอย่างเพียงพอ

4. ครูส่วนใหญ่สามารถที่จะนำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาโดยเฉพาะการมีภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะส่วนบุคคลคือมีความคล้ายคลึงกับความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบอยู่ในองค์กรวิชาอื่นๆ คือผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาส่วนใหญ่จะมีองค์ประกอบสำคัญ 9 ประการ คือ 1) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นการบริการที่ดี มีความเชื่อว่า โรงเรียนมีไว้เพื่อเป็นสถานที่บริการเรียนรู้ 3) การให้คุณค่าและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ 4) การมีทักษะที่ดีของการเป็นนักสื่อสารและนักฟังที่ดีมีประสิทธิผล 5) มีการแสดงพฤติกรรมเชิงรุก 6) กล้าที่จะเสี่ยง 7) การทำงานเป็นทีม 8) การเป็นแบบอย่างที่ดี 9) การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

Strodl (1992) ได้กล่าวว่าพัฒนาการรอบความคิดเพื่อพิสูจน์ถึงความมีอยู่ของภาวะผู้นำของครู ผลงานของเขาแสดงให้เห็นว่าครูที่มีความสามารถในการตัดสินใจได้พัฒนาวิธีการใช้ภาวะผู้นำในชั้นเรียน ประกอบไปด้วยหัวใจหลักสำคัญ 3 ข้อ คือ 1) การมีภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ 2) ความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง และ 3) การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหา

Fullan (1994) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครูในลักษณะที่สำคัญ คือ มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตน ไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนช่วยเหลือครูคนอื่น ให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย

Pellicer and Anderson (1995) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำของครูใน 2 ประเด็น คือ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 2) เป็นผู้นำทางการเรียนการสอน โดยเขาแสดงทัศนคติว่าความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหาร แต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

Acker-Hocevar and Touchton (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู โดยใช้มิติด้านการ สร้างสัมพันธ์ภาพและมิติด้านความช่วยเหลือ สนับสนุนและความร่วมมือ พบว่า ครูที่มีภาวะผู้นำ จะมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ เป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียน ของตนและ สามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้

Sherrill (1999) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เป็นหลักสำคัญของการมีภาวะผู้นำของครู ดังนี้ 1) การเป็นแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้ 2) การเข้าใจอย่างถ่องแท้ด้านทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ 3) การเข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ 4) การบ่มเพาะจิตวิญญาณการเป็นครู 5) การแสดงความสามารถในการแนะนำแบบคลินิก และ 6) การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง

Leithwood and Duke (1999) ให้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในแง่คุณลักษณะ 6 ด้าน คือ 1) เป็นผู้นำการเรียนการสอน 2) เป็นผู้นำการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง 3) เป็นผู้นำการเป็นตัวแบบด้านคุณธรรม 4) เป็นผู้นำการมีส่วนร่วม 5) เป็นผู้นำการบริหารจัดการและ 6) เป็นผู้นำการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

Snell and Swanson (2000) กล่าวว่า วิถีครูของครูผู้นำ 10 คน เป็นเวลามากกว่า 2 ปี ได้ผลสรุปว่าครูเหล่านั้นได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำของครู เนื่องจาก 1) ครูแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน 2) การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น และ 3) มีไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน

Childs-Bowen and Scrivner (2000) กล่าวถึงครูที่มีภาวะผู้นำของครูในแง่ 1) มีการพัฒนาตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 3) ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

Neuman and Simmons (2000) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครูมีใช้หน้าที่ของครูบางคนแต่เป็นหน้าที่ เป็นความรับผิดชอบ และเป็นการใช้อำนาจของครูทุกคนในโรงเรียน トラาบใดที่ครูเหล่านั้นสามารถใช้พฤติกรรมผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับทุกภารกิจในโรงเรียนดังนี้ คือ สร้างแรง

บันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่ และนำไปสู่การปฏิบัติจนเห็นผลเชิงประจักษ์ได้

Katzenmeyer and Moller (2001) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิต่อความพร้อมที่จะแสดงบทบาทและ ความรับผิดชอบของครูที่สะท้อนถึงควมมีภาวะผู้นำของครูซึ่งสอดคล้องไปกับการทำงานตามปกติในโรงเรียน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย 1) ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ 2) บุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นครู 3) มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพที่นำหน้าครูคนอื่น 4) มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ 5) ทุ่มเทเวลาและมุ่งมั่นในการเป็นครูผู้นำ 6) การยอมรับและเชื่อถือจากเพื่อนครูจากการปฏิบัติการสอนตามปกติ

Crowther and others (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครูในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤต โดยทำการศึกษาเป็นเวลา 5 ปีกับโรงเรียนในประเทศออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยได้พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู 6 ระดับเรียงลำดับจากสำคัญน้อยไปหาสำคัญมาก ดังนี้ 1) การมีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวกเกี่ยวกับการมีหนทางที่ดีกว่าเสมอ 2) มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้และการประเมิน 3) ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น 4) เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างขององค์การ 5) แปลงแนวคิดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง และ 6) อารมณ์รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ

Suranna and Moss (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครูในการเรียนการสอนวิชาชีพครู พบว่าครูผู้มีภาวะผู้นำมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ 1) เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน 2) เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู 3) เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร 4) รับบทบาทเป็นตัวแทนขององค์กรทั้งในโรงเรียนหรือของสมาคมท้องถิ่น 5) ทำงานร่วมกับครูคนอื่นๆ และผู้บริหารด้วย

York-Barr and Duke (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาจำแนกลักษณะภาวะผู้นำของครูออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การประสานงานและการจัดการงานเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่เข้าร่วมกันในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน 3) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน หรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 4) การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน 5) การส่งเสริมวิชาชีพครู และ 6) การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

Ackerman and Mackenzie (2000) กล่าวว่า ระบุลักษณะและภาระหน้าที่ของครูที่มีภาวะผู้นำ ว่าแม้บทบาทแบบเป็นทางการของครูจะยังคงดำเนินอยู่แต่บทบาทใหม่ของครูที่มีภาวะผู้นำกลับเป็นไปในแบบไม่เป็นทางการและได้รับมาจากประสบการณ์ในระหว่างการเรียนรู้การสอน ซึ่งบทบาทด้านนี้แสดงออกได้เช่น 1) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของ

ตนเองกับผู้อื่น 2) เป็นผู้ที่หมั่นฝึกฝนตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ 3) การเป็นแบบอย่างในการผสานความร่วมมือ 4) ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน และ 5) เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในคู่มือ การประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูมีข้อหนึ่งต้องการให้ครูมี "ภาวะผู้นำ" ตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development) 2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency) 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice) 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil Achievement)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ได้ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครู

องค์ประกอบภาวะผู้นำครู	Nickse (1977)	Strodl (1992)	Fullan (1994)	Pellicer and Anderson (1995)	Acker-Hocevar and Touchton (1999)	Sherrill (1999)	Leithwood and Duke (1999)	Snelt and Swanson (2000)	Childs-Bowen and Scrivner (2000)	Neuman and Simmons (2000)	Katzenmeyer and Moller (2001)	Crowther and others (2002)	Suranna and Moss (2002)	York-Barr and Duke (2004)	Ackerman and Mackenzie (2000)	สพฐ. (2553)	ความถี่
1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
2. คิดริเริ่มสร้างสรรค์			/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1
3. มีการพัฒนาตนเอง			/		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
4. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		/			/	/				/	/	/	/	/			7

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำครู	Nickse (1977)	Strodl (1992)	Fullan (1994)	Pelicer and Anderson (1995)	Acker-Hocevar and Touchton (1999)	Sherrill (1999)	Leithwood and Duke (1999)	Snell and Swanson (2000)	Childs-Bowen and Scrivner (2000)	Neuman and Simmons (2000)	Katzenmeyer and Moller (2001)	Crowther and others (2002)	Suranna and Moss (2002)	York-Barr and Duke (2004)	Ackerman and Mackenzie (2000)	สพฐ. (2553)	ความถี่
5. มีส่วนร่วมในการพัฒนา					/					/	/		/	/	/		6
6. เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ									/						/	/	3
7. การเข้าใจทฤษฎี					/	/						/					3
8. เสริมพลังอำนาจ		/															1
9. มีบุคลิกภาพการเป็นครู											/						1
10. การปฏิบัติจริง											/						1

จากตาราง 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำครู โดยนำเอาองค์ประกอบที่มีความถี่สูงสุด ได้มาซึ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำครู ดังนี้ 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ 3) มีการพัฒนาตนเอง 4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) มีส่วนร่วมในการพัฒนา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาวิจัยถึงปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับครู ซึ่งปัญหาครูไม่มีคุณภาพไม่ได้เกิดจากระบบไม่ดี หากเกิดจากครูขาดขวัญและกำลังใจ ขาดแรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งยังขาดการจัดการความรู้ที่ดี และไม่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลงานวิจัยของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญและได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือครูขาด “ภาวะผู้นำ” สุรรัตน์ พัฒนเชียร (2552) ศึกษาพบว่า “การกระจายอำนาจภาวะผู้นำไปสู่ครู หรือส่งเสริมให้ครูมีความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ส่งผลบวกต่อการปฏิรูปการจัดการของสถานศึกษาและทำให้การแตกแยกของครูลดลง

อีกทั้งการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและร่วมมือร่วมพลังของบุคลากรครู ในสถานศึกษาอันเป็นหลักสำคัญของความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา นั้นยังเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาครูในสถานศึกษาและมีอิทธิพลผลทางบวกต่อความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและขวัญกำลังใจของครู นอกจากนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูยังส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ครูพัฒนามาจากการกระจายอำนาจภาวะผู้นำ (Distributed Leadership) ซึ่งมีแนวคิดที่ผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ควรเป็นผู้นำเพียงผู้เดียวในสถานศึกษา แต่ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้บุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงหรือพัฒนาบุคลากรในทุกระดับเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำ การที่ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นสิ่งที่ดีในเชิงบวกทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ยอมรับการบังคับบัญชาและมีแรงจูงใจ ในการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นมีความผูกพันกับ สถานศึกษา เพื่อนครู นักเรียน ส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น เมื่อครูมีบทบาทภาวะผู้นำก็จะมีอิทธิพลทางบวกต่อความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ห้องเรียนมีผลกระทบทางบวกต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สุริรัตน์ พัฒนเชียร (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความร่วมมือ กับการทำงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กระตุ้นความสามารถของครู ในการนำในห้องและการนำนอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่นๆโดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และร่วมกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยภาวะผู้นำครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องให้ความสำคัญกับความเชื่อใจ การไว้วางใจ การสนับสนุนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอันดับแรก (Danielson, 2006) ไม่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการ แต่จะปรากฏให้เห็นจากการไม่มีแบบแผน สอดคล้องกับ อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ภาวะผู้นำครูประกอบด้วยครูต้องมีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เป็นแบบอย่างทางการสอนมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำครูในคู่มือประเมินสมรรถนะครู ในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) มีวุฒิภาวะเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และ Pellicer and Anderson (1995) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำครูใน 2 ประเด็น คือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียนก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการ

ปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน และเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน กล่าวคือความเป็นผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนดจากฝ่ายบริหารแต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู จึงได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาพัฒนาให้เกิดคุณภาพต่อไป

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล ฉะนั้นในทุกประเทศ ทุกสังคม และทุกองค์กรต้องมีผู้นำเสมอ ถ้าผู้นำนั้นเป็นผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม พร้อมทั้งผลักดันให้คนอื่น ๆ ในสังคมของตนเห็นพ้อง ร่วมมือและทำไปพร้อมกันได้ ก็จะทำให้สังคมนั้นก้าวไปด้วยดี และถ้าก้าวอย่างซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีความสร้างสรรค์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมด้วยก็จะทำให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างมีคุณค่ากับทุกคนอย่างไม่หยุดยั้งและอย่างยั่งยืน หากสังคมไม่เปลี่ยนมาก ความรู้และความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ก็คงเหมือนเดิม เช่นเดียวกับเรื่องของภาวะผู้นำก็จะพูดถึงเรื่อง คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ แต่เมื่อสังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตเห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อน และไร้ทิศทาง (กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) นักวิชาการศึกษาได้พยายามทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การมานานหลายทศวรรษ ในแต่ละยุคแต่ละสมัยแนวคิดภาวะผู้นำจะไม่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง จะมีส่วนที่เหมือนกันและส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นส่วนใหญ่ โดยแนวคิดภาวะผู้นำในทศวรรษที่ 1930-1940 จะกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบว่าภาวะผู้นำเกิดจากคุณลักษณะใดบ้างที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำ แต่ในปลายทศวรรษที่ 1940 ภาวะผู้นำจะกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะหาคำตอบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร แต่นักวิจัยก็พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่ง อาจใช้ไม่ได้ในที่หนึ่ง ดังนั้นในปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้นโดยคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality Traits) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) และในกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการค้นเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิง

พฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญมี 3 ทฤษฎีคือ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาโรมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2553) อย่างไรก็ตามในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล การศึกษาภาวะผู้นำ (Leadership) มีพัฒนาการมาโดยตลอดส่วนใหญ่แล้วจะมองภาพแบบเดิม ๆ คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็นแต่แนวคิดทั้งสามก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำรุ่นใหม่และการศึกษาของไทยได้ จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2553) เพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการแก้ปัญหาทะลวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ ไปได้ จึงจะสามารถแก้ปัญหาและสร้างสิ่งที่ดี ๆ และยั่งยืนในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Stoll and Temperley (2009) ที่กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย (Challenge) ปัจจุบัน นักวิชาการศึกษาต่างก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) จึงได้พยายามศึกษาค้นคว้า ตั้งสมมติฐาน อธิบาย ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับเรื่องของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และได้เสนอคำนิยาม แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลากหลายทั้งในลักษณะที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถจำแนกนิยาม แนวคิดและองค์ประกอบจากทัศนคติและแนวคิดของนักวิชาการเหล่านี้ออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกันคือ กลุ่มแรก กล่าวในเรื่องเกี่ยวกับการนำ (Leading) คือ การนำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการนำผู้อื่น ด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ (Casse and Claudel, 2007 ; Basadur, 2008 ; Trevelyan, 2009 ; Stoll and Temperley, 2009) สอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ด้านภาวะผู้นำและเป็นอาจารย์สอนที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ที่ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ Leading Change ว่า “การนำ (Leading) เท่านั้นที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้” กลุ่มที่สองกล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (Connecting) ซึ่งเป็นการประสานงานหรือกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการประสานคนอื่น ๆ ที่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันและไม่สอดคล้องกันให้สามารถทำงานร่วมกัน และการสร้างแรงจูงใจ นำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ (Adair, 2007 ; Ibbotson and Dars, 2008 ; Harris, 2009 และกรองทิพย์ นาควิเชตร, 2552) ในที่นี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงหัวข้อต่าง ๆ

ตามลำดับ คือ นิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. นิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการที่ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2553 ; Northouse, 2012) ส่วน Guilford (1959) ได้กำหนดคุณลักษณะของคนสร้างสรรค์ (Creative People) ไว้ว่า คนสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วยการมีความสร้างสรรค์ (Creativity) มีบุคลิกภาพที่สร้างสรรค์ (Creative Personality) และมีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ (Creative Behavior) สอดคล้องกับทัศนะของ Dubrin (2006) ที่ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leader) ในหนังสือ Principles of Leadership ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย ความรู้ (knowledge) ความสามารถทางความคิด (Cognitive Abilities) บุคลิกลักษณะ (Personality) และการศรัทธาในหน้าที่ (Passion for the Task) ขณะที่ Isaksen, Dorval and Treffinger (2011) ได้กำหนดคุณลักษณะบางอย่างของความคิดสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ Creative: Approaches to Problem Solving ว่าประกอบไปด้วยความยืดหยุ่น (Flexibility) จินตนาการ (Imagination) และความอิสระ (Independence)

ดังกล่าวในหัวข้อความเป็นมาในข้างต้นว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้เหมือนกันและแตกต่างกันตามขอบเขตเนื้อหา ทัศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ซึ่งผู้วิจัยสามารถจำแนกนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการได้เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วยกลุ่มแรก ได้ให้นิยาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการนำ (Leading) ดังที่ Basadur (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงการนำบุคคลอื่นๆ ผ่านกระบวนการ (process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Kerle ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโครงการนวัตกรรมและความสร้างสรรค์ และประธานผู้บริหารสมาคมทักษะเชิงสร้างสรรค์ในเอเชียแปซิฟิก ที่ได้ให้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า “ภาวะผู้นำ” เชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการนำ (Lead) บุคคลอื่น ให้ไปสู่อนาคตใหม่ๆ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึง หรือถูกมองข้ามไป” ขณะที่ Stoll and Temperley (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียด ถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challenge) ที่สำคัญคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ สอดคล้องกับทัศนะของ Puccio, Mance and Murdock (2011) ที่ให้นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ไว้ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ(imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ๆ กลุ่มที่สอง ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (Connecting) ดังที่ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างและพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหาซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Harris (2009) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นเรื่องการติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ (Creativity) สอดคล้องกับทัศนะของ Adair (2007) ซึ่งนับว่าเป็น 1 ใน 40 ของโลกที่มีบทบาทอย่างมากต่อการพัฒนาแนวคิดด้านการบริหารจัดการ เป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงมากในเรื่องภาวะผู้นำและเป็นศาสตราจารย์แห่งภาวะผู้นำ ณ University of Surrey ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ Leadership for Innovation ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงการกระตุ้น (Encourages) ส่งเสริมและแนะนำ (Stimulates and Guides) กระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย (challenge) ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์ สอดคล้องกับทัศนะของ Ibbotson and Dars (2008) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการประสานให้เกิดความสมดุลกัน (Balancing) ระหว่างความเร่งด่วน (Emergent) และการเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้น และที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

จากคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวมาจากทัศนะของนักวิชาการและนักการศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่เกี่ยวกับการนำ (Leading) ซึ่งจะเป็นกลุ่มที่มองในทัศนะการแสดงความเป็นผู้นำความสร้างสรรค์ และกลุ่มที่เกี่ยวกับการประสานงาน (Connecting) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มองในทัศนะในการกระตุ้นให้คนอื่นให้มีความสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงบูรณาการคำนิยามของทั้งสองกลุ่มและสรุปตามทัศนะของผู้วิจัยได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของครูในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยบุคลิกภาพ จินตนาการ (Imagination) และความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์

3. แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาในข้างต้นนั้นเป็นการสังเคราะห์คำนิยามของนักวิชาการ และนักการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถจำแนกได้เป็นกลุ่มของผู้ให้คำนิยาม ดังที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมากล่าวนำไว้พอสังเขป และเพื่อให้มองเห็นและเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอแนวคิดของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

Arellano, Bolfarine and Martin (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) อย่างมีเอกลักษณ์เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจ

สถานการณ์ที่ซับซ้อน (Complex) พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

Danner (2008) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมี ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกรายบุคคลหนึ่ง

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

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

Stoll (2009) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสาระสำคัญได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Harris (2009) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้ อาจไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) ภาระงานหลักของภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคล (Connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (Leadership without Ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง ด้านวิธีการใหม่ๆ ขององค์กร และความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status Quo)

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดั่งงาม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษากรอบแนวคิดทั้งสองกลุ่ม แล้วนำมาบูรณาการเพื่อสรุปเป็นคำนิยาม และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การบูรณาการกรอบแนวคิดทั้งสองกลุ่มจากลักษณะและพฤติกรรมในการเป็นผู้สร้างสรรค์ (การนำ) และผู้กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความคิดสร้างสรรค์ (ประสานงาน) ผู้วิจัยสามารถบูรณาการและสรุปกรอบแนวคิดจากนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งสองกลุ่มที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imagination) และการนำบุคคลอื่น ๆ (Leading People) ด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) หรือวิธีการใหม่ ๆ (New Method) อย่างท้าทาย (Challenging) และยืดหยุ่น (Flexibility) ที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในการวิจัยครั้งนี้ จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยเพื่อนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและกำหนดนิยามขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

Kelley (1998) ได้กล่าวถึงความสร้างสรรค์ไว้ว่า เกี่ยวกับการริเริ่มสิ่งใหม่ๆอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายในสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างสร้างสรรค์ และ 2) จินตนาการ (imagination) เป็นการละทิ้งแนวปฏิบัติเดิมและแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

Chernin (2001) กล่าวว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership: Strength of Ideas The Power of The Imagination” ระบุว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับความสามารถติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับทีมงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) แร้งบันดาลใจ (Inspire) 2) วิสัยทัศน์ และ 3) จินตนาการ (Imagination)

Bennis (2002) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการควบคุมซึ่งมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความไว้วางใจ (Trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (Success) และ 4) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Couto and Eken (2002) ได้กล่าวว่า สาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) จินตนาการ (Imagination) 3) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective Practice) และ 4) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking)

Sousa (2003) กล่าวว่า สาระสำคัญของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แนวคิดเกี่ยวกับ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) สติปัญญา (Intelligence) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) แรงจูงใจ (Motivation) และ 4) การแก้ปัญหา (Problem Solving)

Gunter (2004) กล่าวว่า สาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะอยู่ในบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ 1) แร้งบันดาลใจ (Inspiring) 2) วิสัยทัศน์ (Vision) 3) ความน่าเชื่อถือ (Credibility) และ 4) สติปัญญา (Intelligent)

Parker and Begnaud (2004) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability)

Palus and Horth (2005) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การให้ความสนใจ (Paying Attention) 2) บุคลิกภาพ (Personalizing) 3) จินตนาการ (Imagine)

- 4) ความมุ่งมั่น ทุ่มเท (Serious Play) 5) การให้ความร่วมมือ (Collaborative Inquiry) และ
6) การสร้างจิตสำนึก (Crafting)

Casse and Claudel (2007) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

- 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Danner (2008) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ คือ

- 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 2) ความไว้วางใจ (trust)

Stoll and Temperley (2009) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (Thought Pattern)

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

Delich (2010) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ (Inventive)

Ubben and others (2011) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive Culture) 3) การบริหารจัดการ (Managing) และ 4) ปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

Katz (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) ความชำนาญ (Expertise) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) จินตนาการ (Imagination) และ 4) แรงจูงใจ (Motivation)

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารได้ข้อมูลปรากฏดังตาราง 3

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Kelley (1998)	Chernin (2001)	Bennis (2002)	Couto and Eken (2002)	Sousa (2003)	Guntern (2004)	Parker and Begnaud (2004)	Palus and Horth (2005)	Casse and Claudel (2007)	Danner (2008)	Stoll and Temperley (2009)	Harris (2009)	Delich (2010)	Ubben and others (2011)	Katz (2005)	ความถี่
1. การมีจินตนาการ	/			/				/	/		/	/	/		/	8
2. การมีความยืดหยุ่น			/	/					/	/	/				/	6
3.การมี วิสัยทัศน์		/	/	/	/	/	/									6
4. การคิดอย่างมี วิจรรณญาณ				/	/	/		/						/		5
5. การมีแรงบันดาลใจ		/		/	/									/		4
6. การมุ่งความสำเร็จ			/					/							/	3
7.การมี ความไว้วางใจ			/							/						2
8. การมีความท้าทาย			/	/												2
9. การปฏิบัติเชิงสะท้อน ผล				/				/								2
10. การมีความ เชี่ยวชาญ														/	/	2
11. การให้ความสนใจ								/								1
12. การมีบุคลิกภาพ								/								1
13. การให้ความร่วมมือ								/								1
14.การมีปฏิสัมพันธ์														/		1

จากการสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและ
นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่า
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework)

ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 24 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีเหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับครู ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และได้นำองค์ประกอบมารวมกลุ่มที่มีความสอดคล้องกัน ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 สังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ข้อมูลองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)	3. วิสัยทัศน์ 5. แรงแบนดาลใจ 6. มุ่งความสำเร็จ 8. ความท้าทาย
2. การมีจินตนาการ (Imagination)	1. จินตนาการ 9. คิดเชิงวิจารณ์ญาณ 11. การให้ความสนใจ 12. บุคลิกภาพ
3. การมีความยืดหยุ่น (Flexibility)	2. ความยืดหยุ่น 7. ความไว้วางใจ 13. ให้ความร่วมมือ 14. ปฏิสัมพันธ์
4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)	4. การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล 10. ความเชี่ยวชาญ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3)การมีความยืดหยุ่น 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

1. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดขององค์ประกอบวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า เป็นการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และได้กำหนดลักษณะของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่า จะต้องเป็นผู้ที่

- 1) มีความสามารถในการจินตนาการ (Imagineering) มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคต มากกว่าอนุรักษ์นิยม
- 2) มองภาพกว้าง (Big Picture) เข้าใจเป้าหมาย มีความยืดหยุ่นในการจำแนกแนวทางที่จะมุ่งสู่เป้าหมาย
- 3) มีความท้าทายกระบวนกร (Challenge) ไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่กระตุ้นริเริ่มและมีความไวต่อสิ่งใหม่ ๆ
- 4) ไม่ยึดมั่นในอดีต (Not Ego) เปิดกว้างกับประสบการณ์ใหม่ ๆ
- 5) มีแรงจูงใจ (Motivation) ทะเยอทะยาน มุ่งหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Super Leadership ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์หมายถึง การมีจินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิด ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้ การมีวิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นแรงกระตุ้น (Stimulation) ให้เราสามารถวางแผนได้ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในอนาคต

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุจุดหมายนั้น

ไพโรจน์ บาลัน (2551) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ ทักษะการเป็นผู้นำ ไว้ว่าการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคตโดยได้สรุปว่าการมีวิสัยทัศน์ที่ดีจะประกอบไปด้วย 1) การมีความท้าทาย 2) การมีความมุ่งมั่นและ 3) การมีความชัดเจน

วิจิตร นิลฉวี (2550) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์การที่พึงปรารถนา ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ ภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อขององค์การ

เสน่ห์ จุ้ยโต (2552) ที่ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การฉายภาพ มองภาพ คิดจินตนาการในอนาคต และได้กำหนดคุณลักษณะส่วนบุคคลของการมีวิสัยทัศน์ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการคิดแบบนอกกรอบ แตกต่างจากคนอื่น
2. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นลักษณะผู้มีการประยุกต์และ

บูรณาการ

3. มีจินตนาการ (Imagination) เป็นผู้ที่มองการณ์ไกลและมีภาพอนาคต เป็นจินตนาการที่เด่นชัด มีเหตุ มีผล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ ภาวะผู้นำไฟบริการ (Seventh Leadership) ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง (Awareness) หมายถึงการมีความรู้ ความเข้าใจ ในการไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ 2) การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า 3) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

Russell (2001), Kouzes and Posner (2007) ได้ให้คำนิยามของการมีวิสัยทัศน์ คือ จินตนาการในอนาคต และภาพในอนาคตที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) ได้ให้คำนิยามของวิสัยทัศน์ว่า เป็นภาพที่พึงปรารถนา หรือที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดในหัวใจของผู้คนเป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการสร้างสรรค์ เป็นส่วนที่แสดงถึงแรงบันดาลใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

Yakl (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายให้กับสมาชิกทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของคนอื่น โดยเฉพาะความคิดใหม่ ๆ หรือแตกต่างกันออกไปจากความคิดเห็นของตนและของคนอื่น เพื่อให้ได้ความคิดดี ๆ มาใช้ในการประกอบการตัดสินใจ

Wilmore (2002) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์ จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและที่ต้องการให้เป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

Zaccaro and Banks (2004) นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดการมีวิสัยทัศน์จากผลจากการศึกษาพฤติกรรมไว้ว่า จะต้องมีการปฏิบัติ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่การปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (Implementing)

Dubrin (2006) ได้กล่าวไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวชี้วัดการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) และ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูล ข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็นโดย ได้เสนอขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ได้แก่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย แล้วสร้างประเมินและตัดสินใจเลือก

Northouse (2012) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และความท้าทาย ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ภาพในอนาคต (Picture) ที่ดีกว่าปัจจุบันที่เป็นอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ 3) ค่านิยม (Value) การนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมาย (Goal) การกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน และ 5) มีความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึงการมุ่งความสำเร็จที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย 1) การมีความมุ่งมั่น (Serious Play) 2) การมีความท้าทาย (Challenge) และ 3) การมีเป้าหมาย (Goal)

2. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดขององค์ประกอบการมีจินตนาการ

สมศักดิ์ กิจธวัช (2545) กล่าวว่า จินตนาการหมายถึง การมีพลังในการวาดภาพของจิตใจซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของชีวิตซึ่งคนที่มีจินตนาการบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น

ไพศาล จันทรภักดี (2550) ได้กล่าวถึงค่านิยมและตัว ชี้วัดของจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของจินตนาการคือ การมีความคิดสร้างสรรค์

วิเชียร วิทยอุดม (2550) ได้ให้ทัศนะผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ของผู้นำที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการได้ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) กล่าวว่า ค่านิยมเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดเกี่ยวกับจินตนาการหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีภาพที่มีเหตุในจิตใจ โดยวัดได้จากตัวชี้วัดของการมีจินตนาการ คือ 1) มีอารมณ์ขัน (Humor) 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และ 3) มีสติปัญญา (Intellect)

Sousa (2003) กล่าวว่า ค่านิยมเชิงปฏิบัติการของการมีจินตนาการไว้ว่า การมีจินตนาการหมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวล การไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (Decision Making and Problem

Solving) และตัวชี้วัดของการมีจินตนาการคือ 1) มีการตัดสินใจ (Decision) และ 2) การคิดไตร่ตรอง (Thoughts)

Chodakowski (2009) กล่าวว่า คำนิยามและตัวชี้วัดเกี่ยวกับการมีจินตนาการไว้ว่า จินตนาการหมายถึง ภาพที่ยืดหยุ่น (Flexibility) ในจิตใจและส่วนตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการมีดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขัน (Humor) 2) มีประสบการณ์ (Experience) 3) มีความรู้ (Knowledge) และ 4) ความรู้สึกที่อิสระ (Sense of Freedom)

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

Isaksen, Dorval and Treffinger (2011) กล่าวว่า คำนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีจินตนาการไว้ว่า การมีจินตนาการหมายถึงมุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึงโดยประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ ๆ (New Ideas) แนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ ๆ (New Actions) สอดคล้องกับ Puccio, Mance and Murdock (2011) ที่กล่าวไว้ในหนังสือ Creative Leadership : Skill That Drive Chang ว่า จินตนาการประกอบไปด้วยตัวชี้วัดคือ 1) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2) มีความคิดใหม่ ๆ (New Thoughts) และ 3) แนวทางใหม่ ๆ (New Approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

Reuter (2011) กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีตัวชี้วัดถึงการมีจินตนาการคือ มีประสบการณ์ (Experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการได้ว่าการมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) มีอารมณ์ขันในการทำงาน และ 3) สติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

3. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดขององค์ประกอบการมีความยืดหยุ่น

ป.มหาพันธ์ (2539) กล่าวว่า คำนิยามและตัวชี้วัดของความยืดหยุ่นไว้ว่าความยืดหยุ่นหมายถึง การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บุคคล วิธีการ และกระบวนการทำงาน โดยมีตัวชี้วัดคือ 1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) การปรับตัวเข้ากับบุคคล และ 3) การปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน

วนิช สธาร์ตัน (2547) กล่าวว่า คำนิยามและตัวชี้ วัดความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่าง ๆ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นว่าประกอบไปด้วย 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

Lussier and Achua (2007) ที่ให้นิยามของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

Lussier and Achua (2001) กล่าวว่า คำนิยามและกำหนดตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นว่าหมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์

จิตมา วรรณศรี (2550) กล่าวว่า คำนิยามและตัวชี้วัดของคำว่ามีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมายและตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ มีความเป็นอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิกริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า จึงเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความยืดหยุ่น และลักษณะนิสัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นคือ การเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลายตรงกันข้ามกับผู้ที่ยึดมั่นในความคิดใดความคิดหนึ่งโดยมีตัวชี้วัดคือ 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) ความมีอิสระ และ 3) ไม่ตกอยู่ภายในกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

Sousa (2003) กล่าวว่า คำนิยามเกี่ยวกับ มีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึงการมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหา และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัญหา สถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลง

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551) ที่ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการกระทำที่ หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลาย รูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา 3) ความสามารถในการกระทำที่หลายมิติ

วนิช สธาร์ตน์ (2547) กล่าวว่า ลักษณะเด่นของความยืดหยุ่น (Flexibility) ไว้ว่า ความยืดหยุ่นเปรียบเสมือนการกระจายของแสงสว่างของเทียนหรือหลอดไฟฟ้า โดยความยืดหยุ่น จะมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะคือ 1) ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) 2) ความยืดหยุ่นที่ต้องดัดแปลง (Adaptive Flexibility)

สาวิตรี ยิ้มช้อย (2548) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดเกี่ยวกับคนที่มีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็น พฤติกรรมของคนที่มีความคิดที่ยืดหยุ่น เสริมสร้างให้เกิดความคล่องตัว อันจะนำไปสู่ความสร้างสรรค์ และได้จำแนกตัวชี้วัดของความยืดหยุ่นไว้เป็น 2 ตัวชี้วัด คือ 1) ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) 2) ความยืดหยุ่นที่ต้องดัดแปลง (Adaptive Flexibility)

Dubrin (2006) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่ แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มี ประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นคือ 1) การมีความสามารถในการปรับตัว กับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้กล่าวไว้ ว่านิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความยืดหยุ่น” โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบ ได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตาม สถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้กล่าวไว้ว่าเป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระนำไปสู่ความสร้างสรรค์ ตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) ความสามารถ ในการคิดและทำอย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 3) การเปิดกว้าง รับความคิดใหม่ ๆ และ 4) การคิดและปฏิบัติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย

ญดาภัก กัลปติ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นของพฤติกรรมของครูประถมศึกษาที่ แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวเข้า กับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระโดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา 3) ความสามารถในการกระทำที่ หลายมิติ

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการได้ว่าความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึงการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิมและการมีความคิดอิสระ ประกอบด้วย 1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) การคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม และ 3) การมีความคิดอิสระ

4. นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดขององค์ประกอบการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

“การคิดอย่างมีวิจารณญาณ” นั้นตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Critical Thinking” ในคำนี้ได้มีการใช้ในภาษาไทยมาเป็นเวลานาน และใช้ในความหมายเดียวกันหลายคำ เช่น ความคิด วิจารณญาณ ความคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดเชิงวิเคราะห์ วิจารณ์ ความคิดเชิงเหตุผล และ โยนิโสมนสิการ เป็นต้น การคิดอย่างมีวิจารณญาณนั้น เป็นกระบวนการในการใช้ปัญญาพิจารณาอย่างมีหลักการ มีเหตุผล มีการประเมินอย่างรอบคอบต่อข้ออ้าง หลักฐาน เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปเป็นไปได้จริง มีการพิจารณาถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และใช้กระบวนการทางตรรกะได้อย่างสมเหตุสมผล ในยุคที่สังคมมีความเจริญก้าวหน้ารวดเร็วทั้งข้อมูลข่าวสาร บุคคลจำเป็นต้องพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ เพื่อนำไปสู่การวินิจฉัย ตัดสินใจเลือกรับและใช้ข้อมูลอย่างถูกต้องเหมาะสม การคิดอย่างมีวิจารณญาณสามารถพัฒนาได้ในมนุษย์ทุกคน เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีสติปัญญา มีความคิดและมีเหตุผล พฤติกรรมทางความคิดของบุคคลสามารถเรียนรู้ได้แต่ความสามารถในการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณในบุคคลจะแตกต่างกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

Dewey (1933) ให้ความหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นการคิดใคร่ครวญไตร่ตรองเริ่มต้นจากสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากและสิ้นสุดด้วยสถานการณ์ที่มีความชัดเจน

Sternberg (1985) ให้ความหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่า เป็นกระบวนการทางปัญญา ยุทธวิธีที่บุคคลแสดงออกในการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจและเรียนรู้ความคิดรวบยอดใหม่

Ennis (1987) ให้ความหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นการคิดไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลที่เน้นการตัดสินใจจะทำหรือเชื่อสิ่งใด

Halpern (1966) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ กระบวนการคิดและใช้เหตุผล โดยนำความรู้ที่มีอยู่ก่อนแล้วมาหาข้อสรุป

Ruggiero (1996) ให้ความหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นการตรวจสอบการคิดของเราเอง การคิดตัดสินใจว่าวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดคืออะไร ความเชื่อแบบใดที่มีเหตุผลมากที่สุด จากนั้นต้องมีการประเมินข้อสรุปอีกครั้งหนึ่ง

Ornstein and others (2003) ให้ความหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นทักษะความรับผิดชอบของการคิดที่เอื้อต่อการตัดสินใจอย่างถูกต้อง อันเกิดขึ้นเพราะใช้เกณฑ์ที่เชื่อถือได้มีความถูกต้องในตนเอง และมีความใส่ใจกับบริบท

Paul and Elder (2010) ได้ให้ความหมาย การคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นศิลปะแห่งการวิเคราะห์และประเมินการคิดด้วยแนวคิดที่มุ่งไปสู่การปรับปรุงวิธีคิดของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

Bassham and others (2011) ได้สรุปว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นทักษะความสามารถทางปัญญาที่จะสร้างความกระจ่างชัด วิเคราะห์และประเมินข้อโต้แย้ง การกล่าวอ้างอย่างปราศจากอคติ โดยสามารถกำหนดเหตุผลสนับสนุนข้อสรุปและตัดสินใจได้อย่างน่าเชื่อถือ และส่งผลให้ผู้คิดมีความสามารถคิดกว้าง คิดลึก คิดถูกทาง คิดชัดเจน คิดถูกต้องและคิดอย่างมีเหตุผล และการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหา

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และอุษา ชูชาติ (2544) ให้ความหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหา โดยยึดหลักการคิดด้วยเหตุผลจากข้อมูลที่เป็นจริงมากกว่าอารมณ์และการคาดเดา

ฉวีวรรณ แก้วไทรชะ และคณะ (2546) ให้ความหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นกระบวนการคิดที่มีการพิจารณากลับกรอง ไตร่ตรองอย่างดีแล้ว เพื่อให้เกิดผลของการคิดที่รอบคอบ สมเหตุสมผล

สุวิทย์ มูลคำ (2547) ให้ความหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่าเป็นการคิดที่มีเหตุผลโดยผ่านการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบ มีหลักเกณฑ์และมีหลักฐานที่เชื่อถือได้ เพื่อนำไปสู่การสรุปและตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพว่า สิ่งใดถูกต้อง สิ่งใดควรเชื่อ สิ่งใดควรเลือกหรือสิ่งใดควรทำ

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2548) ให้ความหมายไว้ว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็นกระบวนการคิดใคร่ครวญ โดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ของตนเอง เพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ตีความอย่างรอบคอบเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผล

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2553) ให้ความหมายของการคิดอย่างมีวิจารณญาณว่า หมายถึงกระบวนการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบ เกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา คลุมเครือ มีความขัดแย้ง เพื่อตัดสินใจว่าสิ่งใดควรเชื่อหรือไม่ควรเชื่อ สิ่งใดควรทำสิ่งใดไม่ควรทำ โดยใช้ความรู้ความคิดจากประสบการณ์ของตนจากข้อมูลที่รอบด้าน ทั้งข้อมูลเชิงวิชาการ ข้อมูลทางด้านสิ่งแวดล้อมและข้อมูลส่วนตัวของผู้คิด การคิดอย่างมีวิจารณญาณจึงประกอบด้วยทักษะย่อย ๆ เพื่อนำมาช่วยในการตัดสินใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น คือ ทักษะความรู้และการแสวงหาความรู้ ถ้ามีความรู้มากจะทำให้คิดได้เร็ว และดีกว่า ทักษะการประเมิน เพราะการประเมินเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถระบุและเลือกข้อมูลที่เหมาะสมเชื่อถือได้ โดยสามารถเปรียบเทียบและชี้แจงน้ำหนักจากข้อมูลที่มีอยู่ และทักษะการวิเคราะห์แนวคิดของการสะท้อนคิด (Reflection) การสะท้อน (Reflection) เป็นการคิดเกี่ยวกับการคิดของตนเอง การสะท้อนคิดแสดงออกถึงความคาดหวัง ความรู้สึก การสื่อสารโดยผ่านกระบวนการพูด หรือ

เขียน โดยมีจุดประสงค์เพื่อวิเคราะห์ เปรียบเทียบ วางแผนแก้ไขปัญหา โดยมีผู้ให้ความหมายการสะท้อนคิดดังนี้

Dewey (1933) ในงานเขียนเรื่อง “How we Think” ให้ความหมายของการสะท้อนคิดว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดพินิจ พิจารณา ตรึกตรองใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง โดยเริ่มจากความสงสัยใคร่รู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดความเชื่อหรือองค์ความรู้ที่ยึดถือกันอยู่ และใช้ความพยายามในการค้นหาคำตอบ โดยอาศัยเหตุผลและข้อมูลอ้างอิงโนเวลส์, โคล และ เพรสวูด (Knowles, Cole and Presswood, 1994) กล่าวว่า การสะท้อนคิดเป็นการใช้กระบวนการพินิจพิจารณา ตั้งคำถามย้อนหลังกลับมายังสถานที่เป็นอยู่อย่างครอบคลุมทุกด้าน 6 แยกให้เห็นปัญหาที่เป็นเหตุผลในการปฏิบัติขณะนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้และส่งผลกระทบต่อ การแก้ปัญหาที่เหมาะสม

Yancey (1998) กล่าวว่า การสะท้อนคิดอาจหมายถึงการทบทวนในงานชิ้นใดชิ้นหนึ่ง หรือการประเมินตนเอง หรือเป็นการวิเคราะห์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โคลเลน (Colleen, 1996) ได้เสนอความคิดเห็นว่า การสะท้อนคิดเป็นปฏิกริยาของสมองที่สะท้อนสิ่งที่บุคคลนั้นคำนึงถึงอย่างใคร่ครวญ ละเอียดถี่ถ้วน เพื่อถ่ายโอนความรู้สึกต่าง ๆ ของตนเองก่อนที่จะสื่อสารกับผู้อื่นด้วยการพูด หรือการเขียน

สะท้อนคิดจะต้องประกอบด้วยปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ บนพื้นฐานของความเชื่อ ความรู้ในสถานการณ์นั้น ซึ่งประสบการณ์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถนำไปสู่การเรียนรู้ได้ ต้องอาศัยการสะท้อนคิดจากประสบการณ์นั้นเป็นสำคัญ ซึ่งการสะท้อนคิดเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำอย่างสม่ำเสมอบนพื้นฐานการนำเอาทฤษฎีและการปฏิบัติมาใช้ในการสะท้อนคิด จนนำไปสู่การเข้าใจอย่างถ่องแท้

จอห์น (Johns, 2000) กล่าวว่า การสะท้อนคิดเป็นกระบวนการคิดไตร่ตรองทบทวน (Reflective Thinking) พินิจพิจารณาและพิจารณาสิ่งต่างๆอย่างรอบคอบโดยใช้สติและมีสมาธิ ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้บุคคลได้ทบทวนและสะท้อนการกระทำของตน (Reflective Practice) ช่วยให้เกิดความเข้าใจและเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงงาน และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Freshwater, Taylor and Sherwood (2008) การสะท้อนคิดเป็นเป็นการนำทฤษฎีสู่ การปฏิบัติ สะท้อนในสิ่งที่รู้และสิ่งที่จำเป็นต้องรู้ การสะท้อนคิด คือ การเรียนรู้แบบคิดร่วมกัน สร้างร่วมกันอย่างตั้งใจ (Mindful Learning) ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (Engage) การตั้งคำถาม ให้รู้ถึง สมมุติฐาน สิ่งที่อยู่แล้ว พิจารณาใส่ใจในความหมายที่เป็นนัยสำคัญ (Question) และสืบค้นหาคำตอบ การตีความหมายเกี่ยวกับความรู้ คำถาม สมมุติฐาน คุณค่า ความเชื่อ (Interpret)

ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการได้ว่า การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติและมีการปรับปรุงซึ่งสะท้อนผลแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นต่อไป ประกอบด้วย 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน 2) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล 3) การปรับปรุงแก้ไข

ตาราง 5 องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวชี้วัด/สาระหลัก
1. วิสัยทัศน์ (Vision)	พฤติกรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึงการมุ่งความสำเร็จที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1. การมีการมุ่งมั่น (Serious Play) 2. ท้าทาย (Challenge) 3. เป้าหมาย (Goal)
2.การมีจินตนาการ (Imagination)	พฤติกรรมการของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. มีอารมณ์ขันในการทำงาน 3. มีสติปัญญาไหวพริบ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
3. การมีความยืดหยุ่น (flexibility)	พฤติกรรมการแสดงของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึงการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิมและการมีความคิดอิสระ	1. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2. การคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม 3. การมีความคิดอิสระ
4. การคิดอย่างมี วิจารณญาณ (Critical Thinking)	พฤติกรรมการแสดงออกของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีการปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นต่อไป	1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน 2. การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล 3. การปรับปรุงแก้ไข

วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การพัฒนาครูให้สามารถเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้นั้น สิ่งหนึ่งที่จะต้องเกิดเป็นอันดับแรกก็คือ ความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนาตนเองของแต่ละบุคคล จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความปัจจัยสำคัญ วิธีการพัฒนาครูที่จะสามารถทำให้บุคคลเกิดภาวะผู้นำมีดังต่อไปนี้

1. ความหมายของวิธีการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายของการพัฒนาครูหรือวิธีเสริมสร้างไว้ดังนี้

กุลธนา ชนาพงศธร (2540) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการทำงานสูงยิ่งขึ้น ซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและต่อองค์กรมากที่สุดในที่สุด

เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร (2544) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2544) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรว่า การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นการพัฒนาศักยภาพตนเองที่ทำให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความกล้าให้ชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

วิโรจน์ สารรัตน์ (2551) กล่าวว่า การพัฒนาครู คือ การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ซึ่งเป็นเรื่องของการทำงานอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหามากขึ้นให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วิสุทธิ์ เวียงสมุทร (2553) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากร มีวิธีการหลายวิธี เช่นการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาก่อน โดยพิจารณาลักษณะของงานเป็นหลัก

จึงจะจัดการพัฒนาบุคลากรรูปแบบต่าง ๆ ขึ้นมา และต้องมีการประเมินผล ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ และต้องมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอด้วย เพื่อทราบข้อบกพร่องในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับปรุงในการจัดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

ชัชวาล เจริญบุญ (2554) กล่าวว่า เป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง พัฒนาระบบการเรียนการสอน การทำวิจัยในชั้นเรียน จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรและจัดสวัสดิการ เครือข่ายการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาครู แบ่งประเด็นการวัดออกเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ส่งเสริมการพัฒนาระบบการเรียนการสอนสร้าง นวัตกรรมและทำวิจัยในชั้นเรียน

ภุชงค์ บุญอภัย (2557) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึงการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการเรียนการสอนเกี่ยวกับธรรมชาติ เนื้อหาสาระการเรียนรู้ มีความเข้าใจเกี่ยวกับตัวนักเรียน มีความสามารถในการออกแบบกิจกรรม มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมในอาชีพครูและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับเพื่อนครู ในโรงเรียนและชุมชน

สรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจความสามารถและทัศนคติที่ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้ารับการประชุมอบรม สัมมนา ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และทักษะ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูให้มีคุณภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและประสบความสำเร็จที่พึงประสงค์ขององค์กร ตลอดจนให้ครูมีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสร้างสรรค์

2. ความสำคัญของวิธีการพัฒนาครู

ครู เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จด้วยดี เพราะการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นั้น ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงกระบวนการจัดการศึกษา และต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ การที่จะสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ ครูจึงมีความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา ดังที่นักการศึกษาได้อธิบายความจำเป็นในการพัฒนาครู ดังต่อไปนี้

อุทัย หิรัญโต (2531) กล่าวว่า ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลขึ้นอยู่กับการสรรหาและการเลือกสรรคน แม้จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถสูงแล้วก็ตามแต่ก็ทำได้ยุดิลงแค่นั้นไม่เพราะความเจริญทางวิชาการและเทคโนโลยีมีอยู่อย่างไม่หยุดยั้ง จำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงานมีฉะนั้นองค์กรจะก้าวไปไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ

กุลชน ธนาพงศธร (2540) กล่าวว่า ความสำคัญหรือประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้า ความสนใจในการปฏิบัติงานบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ได้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด
2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใด ได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการทำงานล่วงเวลาได้อีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานล่วงเวลาเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงานล่าช้า หรือความไม่เข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องทำ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น
3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย
4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีที่มีบุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้น ย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลงจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์การก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะ

สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานซึ่งมีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2537) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู มีความสำคัญและจำเป็นเพราะการดำเนินงานต่าง ๆ ในด้านการเรียนรู้จะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขึ้นอยู่กับครู ดังนั้นครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีความรู้ และมีการพัฒนามาแล้วเป็นอย่างดีการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างดี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552) กล่าวถึงด้วยเหตุที่ครูเป็น ตัวจักรสำคัญในการจัดทำและนำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้นครูต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งรวมถึงการเลือกวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน แนวการวัดประเมินผลอิงมาตรฐาน ตลอดจนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อพัฒนาการสอนของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะ ส่งผลให้การนำหลักสูตรไปใช้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวว่า หัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือคุณภาพของผู้เรียน คือ คุณภาพครู เพราะครูเป็นบุคลากรสำคัญที่ต้องรับผิดชอบการพัฒนา หลักสูตรจัดการเรียนการสอนให้ได้มีคุณภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งรัดการพัฒนาครูเพื่อยกระดับ คุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาครูมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง และต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการสอนของตนให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพราะครูเป็นบุคลากรสำคัญที่ต้องรับผิดชอบในการพัฒนาหลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ เลือกสื่อการเรียนรู้อ จัดการเรียนรู้อให้เกิดคุณภาพ ต้องวัดและประเมินผล ตลอดจน ต้องมีการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อให้การจัด การเรียนรู้ของตนมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพของสถานศึกษา

3. จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู

การพัฒนาครูเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจในการเป็นครูที่ดี รวมทั้งตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง เพื่อให้ครูสามารถสร้างผลงานได้ตามที่สถานศึกษามุ่งหวังหรือตามที่สังคมต้องการ การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

กิติ ตย์คคานนท์ (2543) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร 3 ประการ คือ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งการเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อการเพิ่มผลผลิต

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. เพื่อให้เกิดความตระหนักในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
2. เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
3. เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจัง
4. เพื่อขยายเครือข่ายการทำงานปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

อย่างลึกซึ้ง

พิชัย ไชยสงคราม (2542) ได้กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูประจำการไว้

6 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อออกแบบพัฒนาระบบการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาของประเทศให้เกิดประสิทธิผล และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ครูเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. เพื่อวางแผนพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา ได้พัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพและนำผลการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ครู
4. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานที่ใช้ครูและหน่วยงานผู้ผลิตครูร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพครูให้มีผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ
5. เพื่อจัดให้มีศูนย์พัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาครู การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีความพร้อมในการจัดเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า และให้ความช่วยเหลือครูในการพัฒนาการเรียนการสอน

6. เพื่อแสวงหานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระและความแตกต่างของครูในด้านสถานภาพและท้องถิ่นที่อยู่อาศัย

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2550) ได้สรุปว่า จุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูไว้ในหลักสูตรการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูไว้ว่า เพื่อพัฒนาครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ให้มีความรู้ แนวคิด ทักษะ และประสบการณ์เพียงพอสำหรับการทำหน้าที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป โดยกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนา ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดีต่อการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง สามารถเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณธรรมนำความรู้ และมีการพัฒนาสมรรถนะแห่งการเป็นครู

2. เพื่อให้ครูได้รับการเพิ่มพูนทักษะความชำนาญและประสบการณ์ให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา เน้นความสำคัญที่การปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่ การประกันคุณภาพ การบริหารจัดการหลักสูตร สถานศึกษาการจัดกระบวนกรเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น

3. เพื่อให้ครูได้รับการฝึกปฏิบัติเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของครู เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของครู

4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครู

การพัฒนาครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ซึ่งในที่สุดจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูให้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้รวมทั้งการวัดประเมินผลโดยมีมาตรฐานและตัวบ่งชี้เป็นเป้าหมาย การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการการฝึกทักษะ การทำงานเป็นทีม รูปแบบของการพัฒนาครูต้องใช้นิเทศทั้งแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคลโดยการสอนแนะ (Coaching) การศึกษาดูงาน การฝึกอบรมและต้องได้รับการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรกำหนดขั้นตอนการพัฒนาครู ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552)

1. มอบหมายให้มีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องดำเนินงาน และมีบทบาทในเรื่องนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง
2. ประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม ทั้งแผนระยะสั้นและระยะยาว
3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายลักษณะ เช่น การประชุมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน โดยเน้นการพัฒนาครูผู้สอน ซึ่งเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุดในการนำหลักสูตรไปใช้ ครูต้องสามารถจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตร และการเลือกวิธีสอนที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้การนำหลักสูตรไปใช้บรรลุเป้าหมาย
4. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีมุมหรือศูนย์รวมความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้แบบอิงมาตรฐาน เพื่อการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง
5. ส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนความรู้อย่างต่อเนื่อง หน่วยงานต้องเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่มีปัญหาทางด้านวิชาการหรือบริหารจัดการ และควรจัดให้มีการประชุมเพื่อแก้ปัญหา ตลอดจนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแสวงหาวิธีการใช้หลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ โครงการวิจัยและพัฒนาปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (โครงการ วพร.) โดย ทิศนา ขัมมณี (2548) ได้กล่าวว่า พัฒนาระบบการเรียนรู้อย่างไรทั้งโรงเรียน โดยใช้การวิจัยและพัฒนา เป็นการดำเนินการปฏิบัติการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนใช้การพัฒนาครูในประจำการ และ ขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) ผลของการวิจัยได้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร มี 10 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการ 2) ขั้นสร้างความตระหนักและกำหนดปัญหา 3) ขั้นพัฒนาบุคลากร 4) ขั้นวางยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5) ขั้นจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนงานวิจัย 6) ขั้นพัฒนาตัวบ่งชี้ความสำเร็จ 7) ขั้นทำสื่อเครื่องมือ 8) ขั้นปฏิบัติการวิจัย เก็บ และวิเคราะห์ข้อมูล 9) ขั้นสรุปและขยายผล และ 10) ขั้นประเมินความสำเร็จของการดำเนินงาน

วีโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้กล่าวถึงทิศทางในการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูในปัจจุบันส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากทิศทางการพัฒนาคนภาครัฐตามยุทธศาสตร์การปรับอัตรา กำลังคนภาครัฐและอีกส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลมาจากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในการพัฒนาครู ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ที่แตกต่างกันและเนื่องจากครูเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult Learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เช่น

1. ผู้ใหญ่ต้องการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง

2. ควรเน้นปัญหาเพื่อการแก้ไขมากกว่าการเน้นเนื้อหาในการเรียนที่ยุ่งยากซับซ้อน

3. สิ่งที่เราควรพัฒนาควรให้สอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา

4. ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ อันจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างได้ผล

นอกจากนั้นการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ซึ่งเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ครูได้รับเนื้อหา (Content) และให้มีศักยภาพ (Potential) สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในปัจจุบันมีกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่สำคัญดังนี้

1. กระบวนการที่คำนึงถึงความสำคัญของผู้เรียน (Results-Driven Education) นั่นคือ โครงการพัฒนาครูจะต้องคำนึงถึงการส่งผลให้ครูมีพฤติกรรมการสอนที่เป็นไปในทางบวกที่จะส่งผลดีกับตัวผู้เรียน

2. กระบวนการเกี่ยวกับการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) โดยแผนงาน หรือโครงการพัฒนาครูจะต้องมุ่งให้เกิดรูปแบบการคิดอย่างเป็นระบบไม่คิดแบบแยกส่วนโดยคำนึงถึงว่าส่วนต่าง ๆ เช่น หลักสูตร การสอน หรือการประเมินผล ต่างส่งผลซึ่งกันและกัน และต่างมีอิทธิพลที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. กระบวนการเกี่ยวกับการเป็นผู้กระทำ (Active) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นในตัวครูด้วยตนเอง (Constructivism) แทนที่การเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยผู้อื่นดังนั้นแผนงานหรือโครงการพัฒนาครู ควรต้องเสริมสร้างให้เกิดลักษณะการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือประสบการณ์ระหว่างกลุ่มครูด้วยกันเอง หรือลักษณะในการริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น โดยกระบวนการกลุ่ม นอกจากกระบวนการที่เป็นจุดเน้นสามประการนั้นแล้ว การพัฒนาครูยังมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการที่เน้นสามประการดังภาพประกอบ 3

พัฒนา ปลูก ทักษะ โท ชีวะ

กระบวนทัศน์เก่า	→	กระบวนทัศน์ใหม่
พัฒนารายบุคคล	→	พัฒนาทั้งรายบุคคลและทั้งองค์การ
ยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง	→	ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลาง
มุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนๆ แยกกัน	→	มุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโรงเรียน
เน้นความต้องการของครู	→	เน้นความต้องการและการเรียนรู้ของนักเรียน
รับการฝึกอบรมจากภายนอก	→	ใช้รูปแบบที่หลากหลาย
จัดโดยแผนกใดแผนกหนึ่ง	→	จัดโดยผู้บริหารหรือครูแกนนำ
ถ่ายทอดความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ	→	เรียนรู้ด้วยตนเองจากกระบวนการเรียนการสอน
เน้นทักษะการสอนทั่วไป	→	เน้นทักษะการสอนทั่วไปและทักษะเฉพาะ
ทำเพื่อทำ ขึ้นอยู่กับเงินสนับสนุน	→	เรียนรู้เสมอด้วยสำนึกแห่งตน

ที่มา : วิโรจน์ สารรัตนะ (2548)

ภาพประกอบ 2 การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์การพัฒนาวิชาชีพครู

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548) ได้กล่าวว่า แนวคิดในการเรียนรู้ของครูและรูปแบบการพัฒนาครูว่า การเรียนรู้ของครู (Teacher Learning) เป็นหัวใจสำคัญของความพยายามที่จะพัฒนาโรงเรียน ซึ่งการที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ของครูนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ควรคำนึงถึงหลักการดังนี้

1. มีกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูเสียใหม่ ให้มองการพัฒนาครูเป็นเสมือนส่วนหนึ่งของชีวิตการปฏิบัติงานประจำวันของครูเอง
2. เน้นการเรียนรู้เนื้อหาใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ และวิธีการใหม่ ๆ จากห้องเรียน จากเพื่อนครู จากนักพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และจากผู้บริหารภายในโรงเรียนของตนเอง
3. เสริมสร้างความเป็นชุมชนเชิงวิชาชีพที่เข้มแข็งโดยให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีพันธกิจร่วมที่เข้มแข็ง ให้ครูมีการวางแผนและมีการพูดคุยปรึกษาหารือ ระหว่างกันให้ครูมีการสังเกตการสอนกับเพื่อนครูคนอื่นและให้มีข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน
4. ให้การเรียนรู้ของครูเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตัวครูเองว่าคืออะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ อะไรจำเป็นหรือไม่จำเป็นส่วนรูปแบบการพัฒนาครูอาจทำได้หลายรูปแบบเช่น

4.1 รูปแบบการฝึกอบรม เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนานใช้กันค่อนข้างมาก แต่มีลักษณะถ่ายทอดความรู้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหา

ในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน ปัจจุบันได้เน้นหลักการพัฒนาวิชาชีพและการพัฒนาตนเองมากขึ้น

4.2 รูปแบบการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลให้โอกาสครูได้ซักถาม

และมีการนิเทศให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างกัน ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้รับการนิเทศและผู้ให้การนิเทศ

4.3 รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง รูปแบบนี้เชื่อว่า

ครู คือ ผู้ที่จะกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด สิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้นในขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มต้นด้วยการระบุกระบวนทัศน์เก่า กระบวนทัศน์ใหม่ พัฒนารายบุคคล พัฒนาทั้งรายบุคคลและทั้งองค์การยึดเขตพื้นที่เป็นศูนย์กลาง ยึดโรงเรียนเป็นศูนย์กลางมุ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วน ๆ แยกกัน มุ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโรงเรียนเน้นความต้องการของครู เน้นความต้องการและการเรียนรู้ของนักเรียนรับการฝึกอบรมจากภายนอก ใช้รูปแบบที่หลากหลายจัดโดยแผนกใดแผนกหนึ่ง จัดโดยผู้บริหารหรือครูแกนนำถ่ายทอดความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญ เรียนรู้ด้วยตนเองจากกระบวนการเรียนการสอนเน้นทักษะการสอนทั่วไป เน้นทักษะการสอนทั่วไปและทักษะเฉพาะทำเพื่อทำ ขึ้นอยู่กับเงินสนับสนุน เรียนรู้เสมอด้วยสำนึกแห่งตนความต้องการจำเป็นการจัดทำแผนการปฏิบัติงานตามแผนการประเมินผลงาน

4.4 รูปแบบให้ครูเป็นผู้เรียนด้วยตนเอง รูปแบบนี้เชื่อว่า ครูในฐานะเป็น

“ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา เชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางให้ดีที่สุด โดยความเชื่อนี้จะทำให้มีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้แสวงหาทางแก้ปัญหาหลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อแก้ปัญหา การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผน ดำเนินงานจากข้อมูลที่ได้ การดำเนินการแก้ปัญหาและการประเมินผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

4.5 รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคล หรือ

กับรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียนหรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติ หรือวงจรคุณภาพ หรือเทคนิคการบริหารคุณภาพโดยรวม

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2550) ได้สรุปกระบวนการในการพัฒนาครูไว้ในคู่มือดำเนินการพัฒนา หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ สำหรับครูและศึกษานิเทศก์ไว้ว่า มีกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง (Self-Study) ให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาเอกสาร สื่อด้วยตนเองเกี่ยวกับความรู้พื้นฐานตามหลักสูตรตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

2. ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้ม (Sensitivity Workshop) อบรมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มตามหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูผู้สอนจำนวน 60 ชั่วโมง ด้วยวิธีการบูรณาการเนื้อหาและกิจกรรมที่หลากหลายทุกหน่วยการเรียนรู้เข้าด้วยกันรวม ทั้งร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานในสถานศึกษา

3. ขั้นตอนที่ 3 การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน (Learning on the Job)

4. ขั้นตอนที่ 4 การประชุมสัมมนาหลังการพัฒนา (Seminar) การประชุมสัมมนา เพื่อนำเสนอผลงานในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

Everard and Morris (1990) ได้กล่าวถึงเสนอแนะวิธีต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนา ดังนี้ 1) การแนะแนว การเสนอแนะ (Coaching) และการเป็นที่ปรึกษา 2) การอ่านเอกสาร 3) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) 4) การจัดทำโครงการหรือโครงการต่าง ๆ 5) การเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบ 6) การเข้าร่วมประชุม 7) การทำวิจัยและ 8) การศึกษานอกสถานที่

Lunenburg and Ornstein (1996) กล่าวว่า เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เลือกใช้ประกอบด้วย 1) การประชุมปฏิบัติการในฤดูร้อน 2) โครงการฤดูร้อน (Summer Projects) 3) การเข้าร่วมสัมมนาในระดับท้องถิ่น ระดับรัฐและระดับประเทศ 4) ศูนย์ครู (Teacher Center) 5) การประชุมครูในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา 6) การให้การอบรมระหว่างประจำการ 7) การประชุมปฏิบัติการหรือการสัมมนาหลังจากโรงเรียนเล็ก และ 8) การให้เรียนในบางวิชาในมหาวิทยาลัยนอกจากนี้

5. วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

มีนักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้กล่าวถึงวิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำหรือวิธีพัฒนาครูดังนี้

Maragurat (2004) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูคือ 1) การสอนงาน 2) ระบบพี่เลี้ยง

Hernez-Broome and Hughes (2004) ได้กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถเพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นนักคิด ดังนี้ 1) นักคิดวิเคราะห์ 2) ระบบพี่เลี้ยง 3) ประสานงานหลายวัฒนธรรม

จกกลนี ชุตินาเทวินทร์ (2544) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูดังนี้
1) การบรรยาย 2) การระดมสมอง 3) สันทนาการ 4) วิเคราะห์กรณีศึกษา 5) เทคนิคการตั้ง
คำถาม 6) การแสดงบทบาทสมมติ 7) กลุ่มงาน 8) การดูงานภาคสนาม 10) เกมการศึกษา

ประสิทธิ์ เขียวศรี (2544) ได้กล่าวถึงวิธีพัฒนาภาวะผู้นำครูไว้
จากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่านมี ความเห็นมากที่สุด ดังนี้คือ 1) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 2) การระดม
สมอง 3) การสัมมนา 4) การบรรยาย 5) การศึกษาดูงาน 6) กิจกรรมพัฒนาจิต 7) กรณีศึกษา
8) ประชุมวิชาการ 9) การอภิปรายเป็นคณะ และ 10) การแสดงบทบาทสมมติ

ประทีป ปินชัย (2546) ได้กล่าวไว้ว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูสามารถสรุปได้
ว่าวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 วิธี 1) การเรียนรู้จากการทำงาน 2) การเรียนรู้จากคนอื่น
3) การเรียนรู้จากการผิดพลาด และ 4) การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

กัลยรัตน์ เมืองแสง (2550) ได้กล่าวว่า วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำครูหรือเสริมสร้าง
สมรรถภาพครู มีดังนี้ 1) ศึกษาดูงาน 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) ระดมความคิด 4) วิเคราะห์ตนเอง

จากการสังเคราะห์วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำครูเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า
ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่แสดงออกถึงความต้องการเสริมสร้างหรือ
พัฒนา ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 วิเคราะห์วิธีพัฒนาครู

วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Maragurat (2004)	Hezez-Broome and Hughes (2004)	จกกลนี ชุตินาเทวินทร์ (2544)	ประสิทธิ์ เขียวศรี (2544)	ประทีป ปินชัย (2546)	เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2550)	กัลยรัตน์ เมืองแสง (2550)	ความถี่
1. การปฏิบัติงานตามสภาพจริง			/	/		/	/	4
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ		/		/		/	/	4
3. การศึกษาดูงาน	/	/	/					3
4. การเรียนรู้จากการทำงาน	/	/	/					3
5. การบรรยาย			/	/	/			3

ตาราง 6 (ต่อ)

วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Maragurat (2004)	Hernez-Broome and Hughes (2004)	จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544)	ประสิทธิ์ เขียวศรี (2544)	ประทีป ปินชัย (2546)	เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2550)	กัลย์รัตน์ เมืองแสง (2550)	ความถี่
6. การระดมสมอง			/	/	/			3
7. การสัมมนา				/			/	2
8. กิจกรรมพัฒนาจิต				/			/	2
9. การวิเคราะห์กรณีศึกษา			/	/				2
10. การแสดงบทบาทสมมติ				/			/	2
11. การปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม					/		/	2
12. การประชุมวิชาการ					/			1
13. การประเมินตนเอง					/			1

จากผลการสังเคราะห์วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการพัฒนาโปรแกรม ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสังเคราะห์มาวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตาราง 7 ผลการสังเคราะห์วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำครู	ผลการวิเคราะห์วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำครู
1. การเตรียมความพร้อม	3. การศึกษาดูงาน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
	5. การบรรยาย
	6. การระดมสมอง

ตาราง 7 (ต่อ)

วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำครู	ผลการวิเคราะห์วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำครู
	7. การสัมมนา 12. การประชุมวิชาการ
3. การบูรณาการ	1. การปฏิบัติงานตามสภาพจริง 8. กิจกรรมพัฒนาจิต 9. การวิเคราะห์กรณีศึกษา 10. การปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม
4. การนิเทศแบบมีส่วนร่วม	4. การเรียนรู้จากการทำงาน 13. การประเมินตนเอง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาหาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การเตรียมความพร้อม 2) การฝึกอบรม 3) การบูรณาการ 4) นิเทศแบบมีส่วนร่วม

บริบทโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทหลักสำคัญยิ่งในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เยาวชนซึ่งเป็นกำลังและอนาคตของชาติ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาหรือการบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพของผู้บริหารและครูในโรงเรียนต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ สร้างวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ของโลกในปัจจุบัน

การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรากฐานของการศึกษาของคนไทย ซึ่งเป็นภารกิจหลักของไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งมั่นพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมบนพื้นฐานของความรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพ หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน คือ การสร้างและพัฒนาคนไทยเพื่ออนาคตของประเทศ สร้างให้คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นการอ่านออก เขียนได้ คิดวิเคราะห์เป็น สามารถสร้างวิสัยทัศน์ และวางแผนอนาคตที่ดีของตนเองได้รวมถึงการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของคนไทยและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเป็นหลัก

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิและเสรีภาพด้านการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และในบทเฉพาะกาลมาตรา 335 (3) ได้กำหนดให้รัฐธรรมนูญประกาศใช้ ดังนั้น รัฐจะต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้และต้องเตรียมการให้พร้อมที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของไทยที่กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนชาวไทยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญกล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ จึงเป็นหน่วยงานที่จะต้องมารวมกันเป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน่วยงานส่วนกลางประจำภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วประเทศ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 183 เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาที่มีโรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมด จำนวน 28,358 โรงเรียน มีครูที่ทำการสอนโรงเรียนประถมศึกษาทั้งหมดจำนวน 129,599 คน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิต และจุดเน้น ไว้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาและบูรณาการการจัดการศึกษา

3. เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ความว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ความว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพหรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิ ตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น” ในการนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้บัญญัติจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 12 บัญญัติว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัวยุ องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 4 วรรค 5 บัญญัติว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานหมายถึงสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 9 (2) บัญญัติถึงหลักการ จัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่ การศึกษาสถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ มาตรา 39 บัญญัติว่า ให้กระทรวง กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของรัฐ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกระทรวง หรือระดับนโยบาย มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคณะกรรมการนโยบาย มีหน้าที่เสนอนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐาน และหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษา แห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเสนอแนะในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์และประกาศที่เกี่ยวกับการบริหารสำนักงาน

และมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่รับผิดชอบงานเลขานุการของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่ง ส่วนราชการ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่เป็นกรรมการและ เลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตบริหารและการจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดขึ้นจากการประกาศในราชกิจจานุเบกษาของรัฐมนตรีกว่า การกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา จากเกณฑ์ปริมาณสถานศึกษา จำนวน ประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาโดยมีคณะกรรมการเขตพื้นที่ศึกษามี อำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริมและ สนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด การศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ยังได้กำหนด อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวและ กฎหมายอื่นแล้ว ยังให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาและ พัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา (3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายใน สถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย กำหนด ในกรณีนี้ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดอำนาจ หน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ (1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น (2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุน ทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้ หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว (3) ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา (5) ศึกษา

วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (8) ประสาน ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา (11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา และ (12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนั้น ยังมีองค์กรคณะกรรมการอีก 2 คณะ กล่าวคือ (1) คณะกรรมการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และ (2) คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่โดยรวมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา)กล่าวได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการ กำกับ สนับสนุนส่งเสริม ประสานงาน ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด ให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

3. ระดับสถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลโดยมีกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับและสนับสนุนกิจการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ (1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น (2) จัดตั้งงบประมาณ และรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา (3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น (4) จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสมและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (5) ออกระเบียบ ข้อบังคับ

ประกาศและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด (6) กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตาม แผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด (7) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สินของสถานศึกษา (8) จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือใน การประเมินคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งรายงานผลการประเมิน ต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (9) ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและสถาบันอื่นในชุมชน และท้องถิ่น และ (10) ปฏิบัติหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ ได้มีการจำแนกการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ออกเป็น ด้านวิชาการ งบประมาณการ บริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป รวมทั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณากระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้าน วิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาแล้วแต่กรณีขนาดของสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้แบ่งขนาดของสถานศึกษาตาม จำนวนนักเรียน ออกเป็น 7 ขนาด คือ ขนาดที่ 1 จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ขนาดที่ 2 จำนวนนักเรียนระหว่าง 121-200 คน ขนาดที่ 3 จำนวนนักเรียน ระหว่าง 201-300 คน ขนาดที่ 4 จำนวนนักเรียน ระหว่าง 301-499 คน ขนาดที่ 5 จำนวนนักเรียน ระหว่าง 500-1,499 คน ขนาดที่ 6จำนวนนักเรียน ระหว่าง 1,500-2,499 คน ขนาดที่ 7 จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป

ในการนี้ ได้มีการจัดกลุ่มขนาดเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่ พิเศษ โดยจำแนกขนาดสถานศึกษามัธยมศึกษา ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 1,000 คน ขนาด กลาง จำนวนนักเรียนระหว่าง 1,000-1,499 คน ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนระหว่าง 1,500-2,499 คน และขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป และจำแนกขนาดโรงเรียน ประถมศึกษา ขนาดเล็ก จำนวน นักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา ขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ระหว่าง 500-1,499 คน ขนาดใหญ่ จำนวน นักเรียน ระหว่าง 1,500-2,499 คน ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน นักเรียน ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไปสรุปได้ว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมาย และระเบียบที่ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า เป็นการจัดการศึกษาที่รัฐต้องจัดให้กับผู้เรียนและหรือประชาชนทุกคนอย่างมีคุณภาพ เสมอภาค และมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นฐานของการพัฒนาประเทศ ที่หน่วยจัดการศึกษาหรือสถานศึกษาต้อง เป็นสถานศึกษาที่มีขนาดและความพร้อม ในการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

ที่ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่วนที่ 3 งานวิจัยทางการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องนับตั้งแต่ก่อนและหลังปฏิรูปการศึกษาเป็นต้นมา มีความพยายามที่จะศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวทางการบริหารจัดการ และพบว่า มีนวัตกรรมทางการบริหารจัดการที่ได้ทำการศึกษานักการศึกษาและนักวิชาการบริหารจัดการศึกษาบางท่านที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการประเทศในระดับหนึ่ง ที่จะสามารถประยุกต์เป็นต้นแบบในการวิจัยและพัฒนา

2. รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ตามขนาดและความพร้อม

อุทัย บุญประเสริฐ (2543) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) พบว่า มีหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ คือ (1) หลักการกระจายอำนาจ (2) หลักการมีส่วนร่วม (3) หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาสู่ประชาชน (4) หลักการบริหารตนเอง และ (5) หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล มีรูปแบบการบริหารจัดการที่สำคัญอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบที่มีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการส่วนกรรมการอื่น ๆ ได้มาจากการเลือกตั้งหรือคัดเลือกจากกลุ่มผู้ปกครอง ครู และชุมชน คณะกรรมการมีบทบาทให้คำปรึกษา แต่อำนาจการตัดสินใจยังคงอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน (2) รูปแบบที่มีครูเป็นหลักเกิดจากแนวคิดที่ว่า ครูเป็นผู้ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุดย่อมรู้ปัญหาได้ดีกว่าและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด ตัวแทนคณะครูจะมีสัดส่วนมากที่สุดในคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารยังคงเป็นประธานคณะกรรมการโรงเรียน บทบาทของคณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร (3) รูปแบบที่ชุมชนมีบทบาทหลัก แนวคิดสำคัญคือ การจัดการศึกษาควรตอบสนองความต้องการและค่านิยมของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด ตัวแทนของผู้ปกครองและชุมชนจึงมีสัดส่วนในคณะกรรมการโรงเรียนมากที่สุด ตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนเป็นประธานคณะกรรมการ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นกรรมการและเลขานุการ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเป็นคณะกรรมการบริหาร (4) รูปแบบที่ครูและชุมชนมี บทบาทหลัก แนวคิดนี้เชื่อว่า ทั้งครู และผู้ปกครองต่างมีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้แก่เด็ก เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดนักเรียนมากที่สุด รับรู้ปัญหาและความต้องการของนักเรียนได้มากที่สุด สัดส่วนของครูและผู้ปกครองในคณะกรรมการจึงมีสัดส่วนเท่า ๆ กันที่มากกว่ากลุ่มอื่น ผู้บริหารเป็นประธานคณะกรรมการ คณะกรรมการโรงเรียนเป็นคณะกรรมการบริหาร กล่าวโดยสรุป การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสำคัญอยู่ที่โรงเรียนและมีคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นคณะกรรมการบริหารที่มาจากความร่วมมือร่วมใจของครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน

ธงชัย ชิวปรีชา (2551) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลในกำกับของรัฐของต่างประเทศ พบว่า โดยทั่วไปแล้ว โรงเรียนในลักษณะนี้ มีอำนาจในการบริหารวิชาการโดยเน้นการตอบสนองความต้องการของชุมชน โรงเรียนมีหลักสูตรเป็นของตนเอง สามารถจัดโปรแกรมการ

เรียนการสอนได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ออกแบบร่วมกันระหว่างครูและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความอิสระจากกฎเกณฑ์และการควบคุมแบบโรงเรียนทั่วไป มีอิสระในการบริหารงานบุคคล ที่สถานศึกษาสามารถคัดเลือกครูและกำหนดมาตรฐานสถานศึกษาเป็นของตนเอง มีสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหาร สำหรับ การบริหารจัดการสถานศึกษาในกำกับของไทย พบที่โรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน) มีการออกกฎหมายและข้อบังคับในการบริหารจัดการของตนเองเป็นการเฉพาะ ในลักษณะขององค์การมหาชน จึงมีอิสระในการบริหารจัดการที่ชัดเจนเบ็ดเสร็จในฐานะที่เป็นองค์การมหาชน ขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการ เพียงแต่การจัดการศึกษาต้องจัดให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นสำคัญที่ธัชชัย ได้เสนอไว้น่าสนใจ คือ ความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนนิติบุคคล ไม่ได้อยู่ที่ว่าเป็นโรงเรียนนิติบุคคลที่เป็นส่วนราชการ โรงเรียนนิติบุคคลในกำกับของรัฐ โรงเรียนนิติบุคคลที่เป็นองค์การมหาชน หรือโรงเรียนนิติบุคคลในชื่ออื่น ๆ ที่อาจกำหนดขึ้นมา หากแต่อยู่ที่ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จพร้อมมูล คือ มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียนที่มีความรู้ความสามารถสูงในการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถรอบรู้ทางการบริหารจัดการและงานวิชาการ มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารจัดการ ครูมีจำนวนเพียงพอมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน

วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ (2553) ได้เสนอระบบการจัดการศึกษาที่เหมาะสมกับสภาวะคนไทย ทั้งด้านแนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย และรูปแบบของการจัดการศึกษาดังนี้ด้านแนวคิด การจัดการศึกษาต้องอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า คนทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้เป็นการศึกษาระบบเปิดที่เปลี่ยนจากการเน้นวิชาเป็นตัวตั้ง เป็นการเน้นคนเป็นตัวตั้ง เปลี่ยนจากการแข่งขันและเอาชนะมาเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน โดยยึดหลักการ การศึกษาเพื่อมวลชนและมวลชนเพื่อการศึกษา ที่ทุกคนควรเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบการศึกษา การจัดการศึกษาควรเปลี่ยนจากรัฐรับผิดชอบเพียงผู้เดียวเป็นทุกส่วนร่วมรับผิดชอบ โดยการกระจายความรับผิดชอบไปยังครอบครัว ชุมชน สังคม สถาบันศาสนาสถาบันสังคม สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข ทั้งกาย จิต สังคม และสติปัญญา มีอิสระทางการคิด การเรียนมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษา เป็นคนไทยที่สมบูรณ์บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น รูปแบบการศึกษาจะเป็นคนไทย ทั้งด้านแนวคิด หลักการ จุดมุ่งหมาย และรูปแบบของการจัดการศึกษาดังนี้ด้านแนวคิด การจัดการศึกษาต้องอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า คนทุกคนมีศักยภาพที่จะเรียนรู้ได้เป็นการศึกษาระบบเปิด ที่เปลี่ยนจากการเน้นวิชาเป็นตัวตั้ง เป็นการเน้นคนเป็นตัวตั้ง เปลี่ยนจากการแข่งขันและเอาชนะมาเป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน โดยยึดหลักการ การศึกษาเพื่อมวลชนและมวลชนเพื่อการศึกษา ที่ทุกคนควรเข้ามามีส่วนร่วม

รับผิดชอบการศึกษา การจัดการศึกษาควรเปลี่ยนจากรัฐรับผิดชอบเพียงผู้เดียวเป็นทุกส่วนร่วม รับผิดชอบ โดยการกระจายความรับผิดชอบไปยังครอบครัว ชุมชน สังคม สถาบันศาสนาสถาบัน สังคม สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ใกล้ชิดประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ทั้งกาย จิต สังคมและสติปัญญา มีอิสระทางการคิด การเรียนมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความเท่าเทียมกันในการได้รับโอกาสทางการศึกษา เป็นคนไทยที่สมบูรณ์บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม ดังนั้น รูปแบบการศึกษาจะเป็นอย่างหลากหลาย ไม่ใช่เพียงรูปแบบเดียวและหรือติดยึดกับระบบใดระบบหนึ่ง ที่ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและไม่ว่าใครก็มีสิทธิในการจัดการศึกษาที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ภายใต้การสนับสนุนส่งเสริมจากรัฐ

นอกจากนั้น ยังได้เสนอรูปแบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนของรัฐไว้ว่า เป็นการจัดการเรียนวิชาพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตและศึกษาต่อหรือออกไปประกอบอาชีพที่เน้นทักษะชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข ที่แต่ละโรงเรียนมีอิสระที่จะบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล ได้อย่างแท้จริง โดยที่รัฐหรือต้นสังกัดควรทำหน้าที่เพียงการกำกับ สนับสนุนส่งเสริม และติดตามประเมินผล ในกรณีนี้ โรงเรียนมีสิทธิและอิสระที่จะบริหารจัดการการเรียนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ เป็นของตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และชุมชน เป็นการศึกษาที่ฟังเสียงประชาชน นคร ดังคะพิภพ (2553) ได้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความพร้อมเพื่อการรองรับการกระจายอำนาจไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่ 1 สถานศึกษาที่มีอิสระในกำกับของรัฐ จัดรูปแบบพิเศษคล้ายองค์การมหาชน รูปแบบที่ 2 สถานศึกษาที่มีความพร้อมรองรับการเป็นนิติบุคคลเต็มรูปแบบ จัดรูปแบบกระจายอำนาจ แบบ SBM (School-Based Management) เต็มที่ หรือเรียกว่า แบบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หรือฐานโรงเรียน มีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้มแข็ง รูปแบบที่ 3 สถานศึกษาที่เร่งพัฒนาสู่การเป็นนิติบุคคลที่เข้มแข็ง จัดรูปแบบขยายฐานกระจายอำนาจ 4 ด้าน ให้เกิดสมดุลระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถานศึกษาเพียงพอที่จะทำให้สถานศึกษาเข้มแข็ง และรูปแบบที่ 4 สถานศึกษาที่ต้องกำกับ สนับสนุนส่งเสริมเป็นพิเศษเพื่อให้พร้อมรับการกระจายอำนาจมากขึ้นต่อไป

ในการนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดย พิณสุตา สิริรังศรี (2556) ได้เสนอรูปแบบเพิ่มเติมจากนคร ดังคะพิภพ เป็นรูปแบบที่ 5 คือ รูปแบบสถานศึกษาที่เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน หรือชุมชนแล้วแต่กรณีในลักษณะของสหการทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั้งด้านการพัฒนา นโยบาย การวางแผน การดำเนินงาน และการนิเทศ ติดตามและประเมินผล นอกจากนี้ ในการบริหารจัดการแต่ละรูปแบบจำต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น สถาบันศาสนา และสถาบันสังคมอื่นๆ รวมทั้งประชาชนด้วย เพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน
ดำเนินงานเพื่อเด็กและเยาวชน หรือผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา

นอกจากนั้น พิณสุตา สิริรังศรี (2556) ได้ทำการวิจัยนำร่องการจัดการศึกษาแบบมี
ส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนเพื่อสุขภาวะคนไทย โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ทั้งด้านการพัฒนานโยบาย การวางแผน
การดำเนินงาน และการนิเทศ ติดตามและประเมินผล นอกจากนี้ ในการบริหารจัดการแต่ละ
รูปแบบจำต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น สถาบัน ศาสนา และสถาบันสังคมอื่น ๆ รวมทั้งประชาชนด้วย เพื่อให้เกิดความร่วมมือกัน
ดำเนินงานเพื่อเด็กและเยาวชน หรือผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา

นอกจากนั้น พิณสุตา สิริรังศรี (2556) ได้ทำการวิจัยนำร่องการจัดการศึกษาแบบมี
ส่วนร่วมขององค์กรในชุมชนเพื่อสุขภาวะคนไทย โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเอา
เป็นหลักสำคัญในการนำร่อง มีองค์กรที่จัดการศึกษาเข้าร่วมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สถานศึกษาของรัฐ เอกชนวัด สถาบันศึกษาปอเนาะ แหล่งเรียนรู้ เทศบาล และองค์กรชุมชนต่างๆ
จำนวน 37 แห่ง และเครือข่ายองค์กรในชุมชน อีกจำนวน 185 องค์กร ในพื้นที่ 11 จังหวัดทั่ว
ประเทศ ได้แก่ ลำพูน น่าน สกลนครขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคาม นครปฐม ปทุมธานี เพชรบุรี
พัทลุง และนราธิวาส พบว่า รูปแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีลักษณะของการร่วมคิด ร่วม
วางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ปัญหา และร่วม
ชื่นชม ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข เติบโตตามศักยภาพ รู้ท้องถิ่น รู้รักเหง้า รู้ศาสนา รู้วัฒนธรรม รู้
ประวัติศาสตร์ รู้วิชาสามัญ รู้วิชาอาชีพ รู้รักษาสุขภาพ รู้เท่าทันโลก เป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
จากการดำเนินงานในรูปแบบดังกล่าว สถานศึกษาในระบบ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นถึง
ร้อยละ 5-19

ผลการศึกษาและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการที่ผ่านมามีข้อสังเกตว่า ข้างต้น พอจะสรุป
ได้ว่าแต่ละรูปแบบมีแนวคิด หลักการ วิธีการ ของการนำเสนอ ที่คำนึงถึงความเหมาะสมตามบริบท
ขนาดและความพร้อมในการจัดการศึกษา บางรูปแบบเน้นไปที่การรองรับการกระจายอำนาจและ
การได้รับการกระจายอำนาจเต็มรูปแบบ บางรูปแบบเน้นไปที่การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยมีส่วน
ร่วมของชุมชนบางรูปแบบเน้นไปที่การบริหารจัดการแบบเบ็ดเสร็จโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
บางรูปแบบเน้นที่สุขภาวะของผู้เรียนและชุมชนที่ร่วมจัดการศึกษาและได้รับการศึกษา แต่ละรูปแบบ
ดังกล่าว สอดรับกับยุคสมัยและบริบทที่นำไปใช้หรือทดลองใช้ ซึ่งสามารถนำมาเป็นต้นแบบเพื่อการ
วิจัยและพัฒนาแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับขนาดและความพร้อม
ครั้งนี้ได้ในระดับหนึ่ง

ดังนั้น การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการบริหารจัดการสถานศึกษาเกี่ยวกับงานวิชาการ (1) งานวิชาการ ประกอบด้วย งานด้านหลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผลและมาตรฐานการศึกษา (2) งานด้านบุคคล (3) งานด้านการเงินและงบประมาณ และ (4) งานด้านบริหารงานทั่วไป ได้แก่ งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานจัดโครงสร้างองค์การ งานการคมนาคมและขนส่งนักเรียน งานด้านกิจการนักเรียน และมีความหลากหลายของรูปแบบในการจัดการศึกษาที่ไม่ควรยึดโยงรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง และเป็นไปตามขนาดของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างของบริบททั้งในเมืองและชนบท บนพื้นฐานของความพร้อมทั้งด้านครูและบุคลากร เงินและงบประมาณ ความรู้ และเทคโนโลยีที่จำต้องทำการศึกษาถึงองค์ประกอบของรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เหมาะสมตามขนาดและความพร้อม ที่ต้องคำนึงถึงแนวคิด หลักการ วิธีการ ข้อดีข้อจำกัด และเงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาต่อไปเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และความมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 684 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบสัดส่วน และวิธีการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสรเควิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง มีผลการวิจัยดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่าไม่แตกต่างกัน 3) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ $2=20.81$, $df = 22$, $GFI = 1.00$, $AGFI = 0.98$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.01$, $RMSEA = 0.00$, $CN = 1318.76$ และ $LSR = 1.89$ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.86 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม 0.44, 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิดมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.73 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม -0.20, 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยความรู้เชิงลึกมีน้ำหนักอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 68

เชษฐา คำคล่อง (2556) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4) เพื่อประเมินผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 18 คน การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 378 คนและนำโปรแกรมไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำนวน 30 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) และ Independent t-test ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการมี 4 ด้าน ได้แก่ การเห็นอกเห็นใจและใส่ใจผู้อื่น (Empathy) การมองการณ์ไกล (Foresight) การให้การดูแล (Stewardship) และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ (Building Learning Community) 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความต้องการจำเป็นเรียงลาดับจากมากไปน้อย คือการให้การดูแล

การเห็นอกเห็นใจและใส่ใจผู้อื่น การสร้างชุมชนการเรียนรู้ และการมองการณ์ไกล 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 โมดูล คือ 1) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2) การมองการณ์ไกล 3) การให้การดูแล 4) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ ระยะเวลา 73 ชั่วโมง รูปแบบในการพัฒนานั้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน โดยการทากิจกรรมกลุ่ม และเน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงมีการประเมินก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนา โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินจากบุคคลอื่น โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน 4) ผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ปรากฏดังนี้ 4.1) ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยบุคคลอื่น พบว่า มีภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการหลังการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4.2) ผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยบุคคลอื่น พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการหลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4.3) ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อโปรแกรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4.4) ผู้เข้ารับการพัฒนามีผลการประเมินกิจกรรมระหว่างการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4) เพื่อศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้พัฒนาขึ้นนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 197 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนเก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูหัวหน้าบริหารงานวิชาการโรงเรียน สำหรับกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุดรธานี จำนวน 12 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนาตนเอง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 องค์ประกอบย่อย องค์ประกอบด้านจินตนาการ (Imagination) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบด้านมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระและ องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น (PNI = 0.501) รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ (PNI = 0.498) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI = 0.478) เป็นลำดับสุดท้าย) ผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากผู้เชี่ยวชาญ 3.1) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ความสมเหตุสมผลที่ต้องการพัฒนาโปรแกรม ความจำเป็นที่ต้องการพัฒนาโปรแกรมปัญหาสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและการจัดเรียงเนื้อหา ตามลำดับส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ข้อสุดท้าย คือ เนื้อหาเหมาะสมกับระยะเวลา การกระตุ้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และความเป็นไปได้และวัตถุประสงค์ และตรวจสอบการบรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามลำดับ 3.2) ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิต่อโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

4) ผลการศึกษากำหนดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4.1) การวิเคราะห์ค่ามัธยฐานของคะแนนหลังการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่ามัธยฐานของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2) การวิเคราะห์ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์ผลการประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก และมากที่สุด ตามลำดับผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมากที่สุด รองผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับมาก และครูหัวหน้างานวิชาการ ระดับมากที่สุด

ญัตติกฎ กัลปดี (2559) การวิจัยครั้งนี้เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา 4) เพื่อศึกษาผลของการโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในโรงเรียนจากการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คนระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนจำนวน 384 คน ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาไปใช้ประเมินโปรแกรมโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คนระยะที่ 4 การนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาที่นำไปใช้จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม แบบประเมิน และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษามีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 1 วิสัยทัศน์มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ 2 การกระตุ้นการใช้ปัญญา มี 3 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ 3 ความคิดสร้างสรรค์ มี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบ 4 การสร้างแรงบันดาลใจมี 3 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบ 5 ความคิดยืดหยุ่นมี 3 ตัวบ่งชี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ 2) สภาพปัจจุบันการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำ 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 การกระตุ้นปัญญา Module 3

ความคิดสร้างสรรค์ Module 4 การสร้างแรงบันดาลใจ Module 5 ความคิดยืดหยุ่น ระยะเวลาการพัฒนา 150 ชั่วโมง วิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การอบรม 2) การสอนงาน และ 3) การเป็นที่เลี้ยง การดำเนินการพัฒนา ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา และคู่มือประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนา ส่วนที่ 2 โปรแกรมการเสริมสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่ 3 การดำเนินการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล 4) ผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาจากการนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ 1) ผลการทดสอบความรู้การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษามีคะแนนก่อนพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 12.82 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 42.74 และมีคะแนนหลังการพัฒนาได้คะแนนเฉลี่ย 23 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 76.66 แสดงว่า ครูประถมศึกษามีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ทุกคน 2) ผลการประเมินโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาก่อนพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หลังพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาหลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา ระยะติดตามผลสูงกว่าการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาหลังพัฒนา 3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามตามโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

วรภรณ์ บุญเยี่ยม (2559) การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูระดับประถมศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูระดับประถมศึกษา 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ 4) เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยการใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการ 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูระดับประถมศึกษา ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ วิธีการพัฒนา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูระดับประถมศึกษา ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครู

ระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และระยะที่ 4 การนำโปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณไปใช้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 384 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ที่สมัครใจเข้าร่วมพัฒนา จำนวน 34 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบประเมิน แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง และแบบวัด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) และ T-test ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) องค์กรประกอบและตัวบ่งชี้การคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูระดับประถมศึกษา ได้แก่ ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3 องค์กรประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ และคุณลักษณะของครูระดับประถมศึกษาที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 6 องค์กรประกอบ 24 ตัวบ่งชี้ 2) สภาพปัจจุบันการคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูระดับประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์การคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูระดับประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูระดับประถมศึกษา โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูระดับประถมศึกษา และคุณลักษณะของครูระดับประถมศึกษาที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยใช้วิธีการพัฒนา ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน และการนิเทศ ติดตามแบบมีส่วนร่วม 3) โปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา ประกอบด้วย 2 โมดูล คือ โมดูล 1 ความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณของครูระดับประถมศึกษา และโมดูล 2 คุณลักษณะของครูระดับประถมศึกษาที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 4) กิจกรรมการพัฒนา 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การเตรียมความพร้อม ส่วนที่ 2 การฝึกอบรม ส่วนที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา โดยใช้เวลาในการพัฒนา จำนวน 84 ชั่วโมง 4) ผลการนำโปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณไปใช้ 1) ครูระดับประศึกษามีคะแนนการคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยรวมก่อนการพัฒนาได้คะแนนร้อยละ 52.23 หลังการพัฒนาได้คะแนนร้อยละ 85.24 พบว่า คะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งโดยรวมและรายด้าน และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 75 ทุกคน 2) ผลการประเมินการคิดอย่างมีวิจารณญาณทั้งโดยรวมและรายด้านก่อนพัฒนาอยู่ในระดับดี ส่วนหลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก 3) ผลการประเมินระดับความพึงพอใจโปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

วิมล จันทรแก้ว (2555) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือผู้บริหารสถานศึกษา 36 คน ครูผู้สอน 248 คน และนักเรียน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบสนทนากลุ่ม แบบสัมภาษณ์ แบบทดสอบ คู่มือและหน่วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t ค่า IOC และค่าประสิทธิภาพเครื่องมือ E_1/E_2 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยที่สำคัญ พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1.1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 1.2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 1.5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำ ของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำ การบริหารความเสี่ยง และผู้นำ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก

สิริลักษณ์ สามารถ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่องโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิจัยและพัฒนาโปรแกรมครูเพื่อการปฏิรูปในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบแนวคิดทฤษฎีของโปรแกรม 2) การปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบโครงการ 3) การตรวจสอบและปรับปรุงโปรแกรม 4) การสร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม และ 5) การทดลองโปรแกรมในภาคสนามโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบกึ่งทดลอง ผลการดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาพบว่าโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กประกอบด้วยโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (Logical Framework : Log Frame) ที่มีคุณภาพจำนวน 3 โครงการ คือ 1) โครงการร่วมคิดผูกพันร่วมตั้งปณิธาน 2) โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดมุ่งหมาย และ 3) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายโดยมีเอกสารเสริมความรู้ประกอบโครงการ จำนวน 5 เล่ม และคู่มือการใช้โปรแกรม 1 เล่ม ผลการทดลองในภาคสนามพบว่า 1) ผลการดำเนินการตามโครงการร่วมคิดร่วมผูกพัน

ร่วมตั้งปณิธานครุมีความรู้ความเข้าใจเจตคติและทักษะด้านหลักสูตร ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น 2) ผลการดำเนินการตามโครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดมุ่งหมายทำให้ครูสามารถพัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ 3) ผลการดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายทำให้ครูพัฒนาและปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ คำนึงถึงหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่ นิเทศกำกับติดตามสนับสนุนการปฏิบัติงาน เสริมพลังอำนาจ และส่งเสริมประสิทธิภาพในตนเองอย่างเอาใจจริงเอาใจส่ง สม่่าเสมอและต่อเนื่องผลการประเมินโปรแกรมโดยใช้เครื่องมือประเมินผล 5 ประเภท พบว่า หลังการทดลองโปรแกรมผลการประเมินสูงขึ้นทุกประเภท

สุวิทย์ ยอดสละ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น มีองค์ประกอบของ โปรแกรม ได้แก่ 1) ที่มาและความสำคัญของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) รูปแบบและวิธีการพัฒนา 4) โครงสร้างของโปรแกรม 5) เนื้อหาและสาระสำคัญของโปรแกรม ประกอบด้วย 3 โมดูล ได้แก่ โมดูล 1 การสร้างวิสัยทัศน์ โมดูล 2 การสื่อสารวิสัยทัศน์ และโมดูล 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยใช้เวลาในการพัฒนา 169 ชั่วโมง ส่วนวิธีการพัฒนาได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การศึกษาดูงาน 3) การอบรม 4) การปฏิบัติจริง ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนา 4 ขั้น คือ ขั้นที่ 1 การประเมินก่อนการพัฒนาขั้นที่ 2 การพัฒนา ขั้นที่ 3 การบูรณาการ และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา 3) ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากกรนำโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นไป ใช้ พบว่า 3.1) ผลการทดสอบความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา มีคะแนนก่อนพัฒนาเฉลี่ย 17.73 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 59.11 และมีคะแนนหลังการพัฒนาเฉลี่ย 26.00 จากคะแนนเต็ม 30 คิดเป็นร้อยละ 86.67 แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา และผ่านเกณฑ์ร้อยละ 80 ทุกคน 3.2) ผลการประเมินภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก หลังพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา หลังพัฒนาและระยะติดตามผล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระยะติดตามผลสูงกว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ

ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาหลังพัฒนา3.3) ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ต่อโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

สุรรัตน์ พัฒนเจริญ (2552) ได้ศึกษา เรื่องตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูใน สถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า 1) ความสามารถทางภาวะผู้นำครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษา ส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ตัวแบบความสัมพันธ์โครงการเชิงเส้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง ประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดี ($\chi^2 = 28.36$ $df = 24$ $P\text{-Value} = 0.25$ $RMR = 0.00$ $RMSEA = 0.01$ $GFI = 0.98$) ประกอบด้วย ความสามารถทางภาวะผู้นำเป็นตัวแปรเหตุ ประสิทธิผลของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวแปรผล โดยมีบรรยากาศสถานศึกษาร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 88 ($R = .88$)

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษา ผลการศึกษา ทุกองค์ประกอบและตัวบ่งชี้รวม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีนัยสำคัญทุกค่า โดยตัวบ่งชี้รวมภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย เกิดจากองค์ประกอบ คือ ด้านมีจินตนาการ (CLI) ด้านความยืดหยุ่น (CLF) ด้านวิสัยทัศน์ (CLV) และด้านมีความคิดริเริ่ม (CLi) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 46 ตัว และองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านมีจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านมีความคิดริเริ่ม องค์ประกอบทั้งหมดนี้ สามารถใช้วัดบทบาทความเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยได้อย่างมีความเที่ยงตรง

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์ การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ใน โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 2.00 และ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะ ผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค- สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 24.59 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 21 ค่านัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value}$) เท่ากับ 0.200 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ แล้ว ($AGFI$) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ

0.012 3) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.20 ทุกองค์ประกอบ และทุกตัวบ่งชี้

อนันต์ พันนึก (2554) ทำการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีวิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) การตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมเป็นการตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี 2) การสร้างรายละเอียดโปรแกรม 3) การตรวจสอบและปรับปรุงโปรแกรม 4) การสร้างเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรม ได้แก่ แบบประเมินปฏิบัติการตอบสนอง แบบประเมินความรู้ แบบประเมินทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แบบประเมินการนำความรู้ทักษะใหม่ไปสู่การปฏิบัติงานและแบบประเมินผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และ 5) การทดลองโปรแกรมในภาคสนามโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบกึ่งทดลอง ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ความนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 3 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคสนาม และส่วนที่ 4 แนวทางเงื่อนไข ตัวชี้วัดความสำเร็จในการนำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ 2. โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพเห็นได้จาก 1) กลุ่มทดลองมีปฏิบัติการตอบสนองต่อโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) หลังการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มทดลอง มีความรู้และทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนำความรู้ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติ และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความรู้และทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการนำความรู้ทักษะใหม่สู่การปฏิบัติ และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 3) หลังการพัฒนาตามโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มทดลอง มีความรู้ และทักษะตามสมรรถนะผู้บริหารตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 การเรียนรู้ ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา พบว่า 1. โปรแกรมการพัฒนาเมืององค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้างและการวัดผลประเมินผล กระบวนการของโปรแกรมแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์จำลอง ซึ่งเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอน คือขั้นสำรวจประสบการณ์เดิม ขั้นวางแผนร่วมกัน ขั้นสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดความคิดรวบยอดขั้นประยุกต์แนวคิด ระยะที่ 2 โปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ภาคสนาม เป็นการพัฒนาทักษะผู้นำครูต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ในสถานการณ์การสอนจริงเป็นเวลา 1 ภาคเรียน โดยมีขั้นตอน คือ ขั้นนำไปปฏิบัติ ขั้นการนิเทศติดตามผล ขั้นให้ข้อมูล

ย้อนกลับและการเสริมแรงขั้นสัมมนาเสริมสร้างความเข้มแข็ง 2. ผลการทดลองใช้โปรแกรม พบว่าโปรแกรมมีประสิทธิภาพโดยครูได้รับการพัฒนาตามโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่า

งานวิจัยต่างประเทศ

Wilson (2000) ศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับการปลูกฝังภาวะผู้นำครูสู่การเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่าครูมีความรู้ที่แตกต่างกันต่อการทำงาน ประสบการณ์ และการรับรู้ของครูผู้สอนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการพัฒนาของพวกเขาครูส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นผู้นำในโรงเรียน มีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน การเรียนรู้อย่างมืออาชีพมีผลต่อภาวะผู้นำของครู ดังนั้นการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการวิจัยในอนาคตจะดำเนินการเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของผู้นำในโรงเรียนเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครู และผลสะท้อนจากชุมชนต่อการพัฒนาครู

Leithwood and others (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารและภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนผลวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร และภาวะผู้นำครูต่างมีผลกระทบต่อนักเรียนในระดับปานกลาง และพบว่าภาวะผู้นำของครูจะมีผลต่อนักเรียนมากกว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Lambert (2003) ศึกษาใหม่เกี่ยวกับโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเกี่ยวกับนิยามใหม่ของภาวะผู้นำ : บริบทเพื่อการได้มาภาวะผู้นำของครู พบว่า ภาวะผู้นำของครูได้รับการอธิบายตามคำจำกัดความของการเป็นผู้นำ และสมมติฐานที่มีการใช้บ่อยมากเกี่ยวกับผู้สามารถนำไปสู่ความคิดดังกล่าวอยู่ในมือของผู้นำอย่างเป็นทางการไม่กี่คนครูยังไม่สะท้อนตัวเองให้เห็นในความคิดหรือแลกเปลี่ยนเหล่านี้ และไม่ได้รับเชิญเข้าสู่กระบวนการด้วย ภาวะผู้นำแบบคอนสตรัคติวิสต์พร้อมกับสมมติฐานที่จะเปิดทางให้ครูได้พิจารณาภาวะผู้นำของตัวเอง โดยภาวะผู้นำจะเกิดจากการมีส่วนร่วมและทักษะความชำนาญในการทำงาน

Cosenza (2010) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของครูเป็นสิ่งสำคัญต่อการประสพผลสำเร็จของโรงเรียนตลอดจนพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ครูรู้สึกมีอำนาจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในห้องเรียน โรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ ได้จัดเตรียมโอกาสที่หลากหลายสำหรับครูเพื่อละทิ้งการจำกัดขอบเขตในห้องเรียนเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบที่ต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อภาวะผู้นำของครูเป็นการสำรวจความเข้าใจของครูที่มีประสบการณ์การสอนมานานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ผลของการสัมภาษณ์ ได้เปิดเผยเกี่ยวกับส่วนประกอบที่สำคัญบางอย่างของส่วนร่วมที่มีส่วนทำให้ภาวะผู้นำของครูแสดงออกมาได้เพราะการมีส่วนร่วมก่อให้เกิดความร่วมมือและการให้คำปรึกษาที่ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพของ

โรงเรียนพัฒนาวิชาชีพและสามารถนำไปเป็นต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพให้มีการฝึกปฏิบัติที่มาตรฐานสำหรับการจัดการศึกษาของครู

Salim (2011) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำของครูจากประสบการณ์ในโรงเรียนเทศบาลเมือง พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นรูปแบบการผลิตครูผู้นำโดยอาศัยประสบการณ์ที่ได้รับคือ 1) ปัจจัยวัฒนธรรมในโรงเรียน 2) ปัจจัยครูแต่ละคน 3) ปัจจัยการออกแบบโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อเป้าหมายในอาชีพของพวกเขา ครูบางคนที่ได้รับการยอมรับและชื่นชมและรางวัลที่ประสบผลสำเร็จมักจะเกิดขึ้นในโรงเรียนที่มีอยู่แล้วของวัฒนธรรม

Sanocki (2013) ได้ทำการศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครูและการส่งเสริมโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำครูภายในโรงเรียน เนื่องจากสิ่งที่มีอาจปฏิเสธได้ก็คือคำกล่าวที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการนำองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำของครูเริ่มได้รับความสนใจมากขึ้นในโรงเรียนที่มุ่งเน้นความต้องการด้านการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพสำหรับบุคลากร ดังเช่นที่พบได้จากจำนวนของผลงานวิชาการในเชิงวิชาชีพและงานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา แม้กระนั้น ลักษณะภาวะผู้นำของครูที่เกิดขึ้นนี้ก็เป็นแค่เพียงการปฏิบัติโดยไม่มีหลักฐาน ซึ่งยังคงขาดแคลนในส่วนการนิยามความหมายที่ชัดเจนและการศึกษาวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะ ทั้งนี้เพราะระบบการจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมได้กำหนดบทบาทของครูไว้อย่างเป็นทางการเพื่อให้ครูปฏิบัติงานและรับมอบคำสั่งตามลำดับขั้นเท่านั้น จึงจะเห็นได้ว่าสภาพการแข่งขันในปัจจุบันได้ผลักดันให้ครูเริ่มที่จะนำตนเองออกมาจากบทบาทของการเป็นครูผู้สอนหน้าชั้นเรียนเพียงอย่างเดียวไปสู่การเป็นครูที่มีภาวะผู้นำในหลาย ๆ ด้านอีกด้วย การวิจัยครั้งนี้ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำครูและการส่งเสริมโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำครูภายในโรงเรียนโดยใช้กรอบแนวคิดด้านทฤษฎีพื้นฐานอย่างไรก็ตามในส่วนของการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนประจำรัฐมิสซิสซิปปี ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบรายบุคคลและการแจกแบบสอบถามที่ส่งไปทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู 8 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากอาจารย์ใหญ่ที่พิจารณาแล้วว่าครูเหล่านั้นมีคุณลักษณะภาวะผู้นำตรงตามนิยามของงานวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาของการวิจัยครั้งนี้คือ 2 เดือน และใช้วิธีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบในแบบแผนการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) ในช่วงแรกครูที่ได้เข้าโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำยังคงทำหน้าที่สอนหน้าชั้นเรียนตามปกติโดยมุ่งเน้นให้เกิดผลกระทบในด้านบวกต่อนักเรียนของตนเองมากกว่า 2) ครูที่ได้เข้าโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำได้กลับมาทบทวนและพิจารณาบทบาทของตนเองใหม่ 2) ครูที่ได้เข้าโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำสามารถเอาชนะความหวาดกลัวหลาย ๆ ด้านในตนเองได้ 4) ครูที่ได้เข้าโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำต่างก็มีความเข้าใจเมื่อได้เรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาค, ระบบอาวุโส, ระบบการบริหารตามสายการปฏิบัติงานมากขึ้น 5) ครูที่ได้เข้า

โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำได้ทำการสร้าง, ดูแลรักษา, ปฏิบัติหน้าที่และสื่อสารในด้านบวกกับ บุคลากรท่านอื่น ๆ ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และ 6) ครูที่ได้เข้าโปรแกรม พัฒนาภาวะผู้นำได้นำพาตนเองและเพื่อนบุคลากรท่านอื่น ๆ ภายในโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงใน ด้านบวกอย่างเห็นได้ชัดเจน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยที่ผ่านมายังไม่มี การพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ครอบคลุมและชัดเจนโดยเฉพาะด้านที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีเพียงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ดังนั้นครูจึงควรได้รับการ พัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ครบทุกด้าน ตามที่ได้กำหนดไว้ในกรอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเพื่อการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยและพัฒนา
(Research and Development) โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ แล้วจึงกำหนดองค์ประกอบ
ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการนำผลการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อสร้างองค์ประกอบของโปรแกรมแล้วนำองค์ประกอบของ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยนำองค์ประกอบ ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามเก็บข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการร่างโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าความต้องการจำเป็น

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาครูงานโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และแนวทางในเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 2 ร่างคู่มือการใช้โปรแกรมโดยผ่านการให้คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

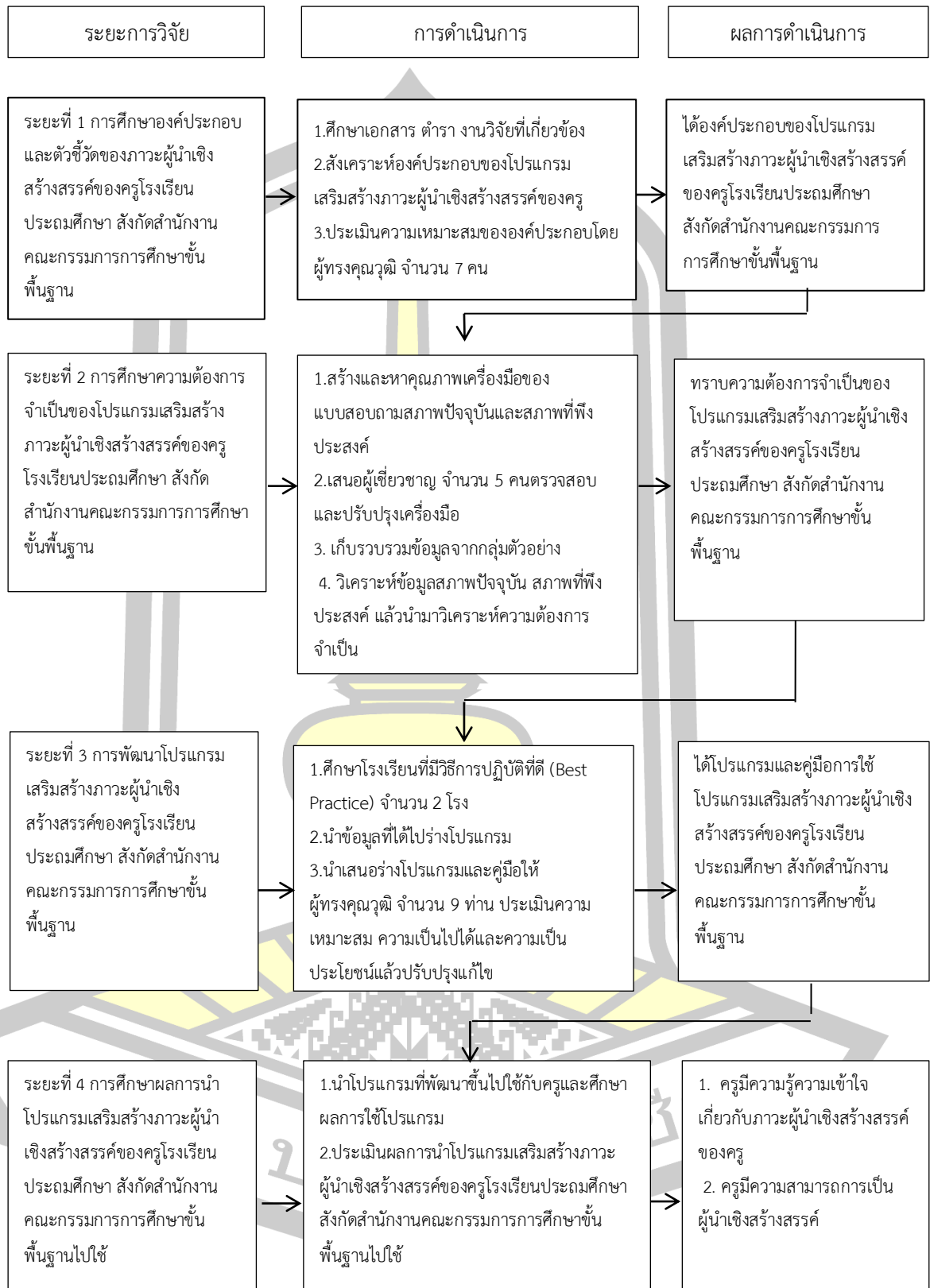
จากนั้นนำโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมและคู่มือการใช้ โปรแกรม พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

ขั้นที่ 1 ดำเนินการใช้การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำโปรแกรม และ คู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ในสถานการณ์จริงซึ่งเป็นโรงเรียนกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนด ไว้

ขั้นที่ 2 ประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการ ประเมินผลด้านความรู้ ความเข้าใจในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเมินความสามารถ ของครู ประเมินผลด้านความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วนำผลที่ได้จากการ ประเมินไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอขั้นตอนการดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 3 ระยะของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ และผลการดำเนินการ

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการสร้างองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำการวิเคราะห์ ข้อมูลจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการตรวจสอบองค์ประกอบขององค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1.1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษา และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 4 ท่าน

1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาจบการศึกษาปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา จำนวน 3 ท่าน

การวิจัยครั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบองค์ประกอบของโปรแกรม จำนวน 7 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ อาจารย์ประจำ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2) รองศาสตราจารย์ ดร.กชพร นานาผล อาจารย์ประจำ สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ประจำ สาขา การบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน รองคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

5) ดร.ภรณ์รัักษ์ พลดี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

6) ดร.ชาตรี ถาวรรัช ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

7) ดร.สมัคร เยาวภรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินองค์ประกอบโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมิน และแนวทางการประเมิน

2.2 สร้างแบบประเมินความเหมาะสมโดยกำหนดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการ ออกแบบและโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อสอบถามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ แบ่งออกเป็น สองส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่สองเป็น คำถามปลายเปิด

2.3 นำเสนอแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความครอบคลุมและตรงประเด็นในเนื้อหาสาระแล้วปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ บกพร่อง

2.4 นำแบบประเมินเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน เพื่อประเมิน ความเหมาะสมของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อจัดทำหนังสือออกเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลหลัก และเดินทางไปเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมินที่เตรียมไว้

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยหา ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากระดับคะแนนความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบให้องค์ประกอบตัวนั้นมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้กับ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

4.2 เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลจากแบบประเมินองค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบว่าองค์ประกอบมีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 2 การศึกษาความต้องการจำเป็นของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการนำองค์ประกอบที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อเป็นแนวทางในการร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12,404 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 168 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูผู้สอน รวมจำนวน 504 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งจังหวัดออกเป็นภูมิภาคต่าง ๆ 4 ภูมิภาค ตามหลักภูมิศาสตร์ ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ มีจำนวนจังหวัดและสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้

1. ภาคเหนือ จำนวน 17 จังหวัด 41 เขตพื้นที่การศึกษา
2. ภาคกลาง จำนวน 14 จังหวัด 30 เขตพื้นที่การศึกษา
3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 26 จังหวัด 51 เขตพื้นที่การศึกษา
4. ภาคใต้ จำนวน 20 จังหวัด 61 เขตพื้นที่การศึกษา

จากการแบ่งกลุ่มประชากรเป็นภูมิภาค ได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลาก ซึ่งผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างตามภูมิภาค คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขั้นที่ 2 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

1. ดำเนินการสุ่มจำนวนรายชื่อเขตพื้นที่การศึกษา ตามภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 19 เขตพื้นที่การศึกษา จากทั้งหมด 61 เขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่ สพป.นครราชสีมา เขต 1, สพป.นครราชสีมา เขต 4, สพป.นครราชสีมา เขต 5, สพป.บุรีรัมย์ เขต 3, สพป.สุรินทร์ เขต 1, สพป.ศรีสะเกษ เขต 4, สพป.อุบลราชธานี เขต 1, สพป.อุบลราชธานี เขต 5, สพป.ยโสธร เขต 2, สพป.ชัยภูมิ เขต 2, สพป.ขอนแก่น เขต 1, สพป.ขอนแก่น เขต 5, สพป.อุดรธานี เขต 1, สพป.อุดรธานี เขต 4, สพป.มหาสารคาม เขต 1, สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2, สพป.กาฬสินธุ์ เขต 3, สพป.นครพนม เขต 2, สพป.มุกดาหาร

2. รวบรวมสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากกลุ่มตัวอย่าง 19 เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้เป็นบัญชีในการสุ่มตัวอย่างได้จำนวนสถานศึกษา 4,199 โรง จำแนก ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวน 25	โรงเรียน
2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวน 70	โรงเรียน
2.3 โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน 1,704	โรงเรียน
2.4 โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน 2,400	โรงเรียน

3. สุ่มสถานศึกษาในแต่ละขนาดของแต่ละจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีเปิดตาราง Krejcie and Morgan ทำการสุ่มโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ กำหนดจำนวนสถานศึกษาแต่ละขนาดตามสัดส่วน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 โรงเรียน ได้จำนวนสถานศึกษาแต่ละขนาด ดังนี้

3.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวน 1	โรงเรียน
3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวน 3	โรงเรียน
3.3 โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน 68	โรงเรียน
3.4 โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน 96	โรงเรียน

ขั้นที่ 3 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโรงเรียนตามสัดส่วน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้จำนวน 168 โรงเรียน รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน

ที่	สพป.	จำนวนประชากรโรงเรียน				จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน			
		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
1	สพป.นครราชสีมา เขต 1	59	78	3	4	4	3	1	1
2	สพป.นครราชสีมา เขต 4	89	83	9		4	3	1	
3	สพป.นครราชสีมา เขต 5	123	87	3	1	5	4		
4	สพป.บุรีรัมย์ เขต 3	87	122	5	2	4	4		
5	สพป.สุรินทร์ เขต 1	125	162	5	3	5	5		
6	สพป.ศรีสะเกษ เขต 4	96	113	5	1	5	4		
7	สพป.อุบลราชธานี เขต 1	178	65	3	3	7	3		
8	สพป.อุบลราชธานี เขต 5	135	113	5	1	5	4		
9	สพป.ยโสธร เขต 2	129	58	1		5	3		
10	สพป.ชัยภูมิ เขต 2	161	99	2	1	6	4		
11	สพป.ขอนแก่น เขต 1	104	55	2	2	5	3		
12	สพป.ขอนแก่น เขต 5	158	98	4		4	4		
13	สพป.อุดรธานี เขต 1	131	96	3	3	5	4		
14	สพป.อุดรธานี เขต 4	90	61	5		4	3		
15	สพป.มหาสารคาม เขต 1	149	48	2	2	5	3		
16	สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2	217	115	4	1	8	4		
17	สพป.กาฬสินธุ์ เขต 3	124	73	1	1	5	3		
18	สพป.นครพนม เขต 2	95	85	5		5	3	1	
19	สพป.มุกดาหาร	150	93	3		5	4		
	รวม	2,400	1,704	70	25	96	68	3	1
			4,199				168		

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้มี 1 ชนิด ได้แก่

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบปลายเปิด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

2.2.1 ศึกษาแนวคิด หลักการ และวิธีการสร้างเครื่องมือมาตราส่วนประมาณค่า

2.2.2 ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุมทั้งหมดของเนื้อหาของแบบสอบถาม

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจและให้คำแนะนำ

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและประเมินความเหมาะสมและความครอบคลุมของแบบสอบถาม แล้วนำไปหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1) มีตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2) มีประสบการณ์ทางการจัดการบริหารการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือประสบการณ์ทางการสอนเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 2 คน

3) จบการศึกษาด้านวิจัยวัดและประเมินผลในระดับปริญญาเอก จำนวน

1 คน

ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 คน

1) รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คณบดี

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2) รองศาสตราจารย์ ดร.นิราศ จันทจริต อาจารย์ประจำ

มหาวิทยาลัยนครพนม

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ อาจารย์ประจำ

สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ประจำ

สาขาการวิจัยและวัดผล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

5) ดร.กาญจนา วิเศษรินทอง ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงาน

การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1

2.2.5 นำคะแนนที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนี

ความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนี

ความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80-1.00

2.2.6 ปรับปรุงข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของ

ผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาหาคุณภาพของเครื่องมือ แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ทดสอบกับกลุ่มประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษาจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน ได้ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.86 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ ได้ค่าความเชื่อมั่น คือ 0.98

2.2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำหนังสือขอความร่วมมือจากคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยส่งแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 โรงเรียน ซึ่งส่งไปโรงเรียนละ 3 ฉบับ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 504 ฉบับ โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และจัดเตรียมซองเปล่าไว้ข้างในซองส่งแบบสอบถามพร้อมติดแสตมป์จำหน่ายของถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์

4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ คือ

สภาพปัจจุบันมากที่สุด/สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด	ให้คะแนน	5
สภาพปัจจุบันมาก/สภาพที่พึงประสงค์มาก	ให้คะแนน	4
สภาพปัจจุบันปานกลาง/สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง	ให้คะแนน	3
สภาพปัจจุบันน้อย/สภาพที่พึงประสงค์น้อย	ให้คะแนน	2
สภาพปัจจุบันน้อยที่สุด/สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.51-5.00	ระดับการดำเนินงาน/ระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด
3.51-4.50	ระดับการดำเนินงาน/ระดับที่พึงประสงค์มาก
2.51-3.50	ระดับการดำเนินงาน/ระดับที่พึงประสงค์ปานกลาง
1.51-2.50	ระดับการดำเนินงาน/ระดับที่พึงประสงค์น้อย
1.00-1.50	ระดับการดำเนินงาน/ระดับที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 ของแบบสอบถาม ที่มีลักษณะข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.4 นำข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิประเมินองค์ประกอบ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาจัดลำดับความสำคัญต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) จากข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแบบสอบถาม โดยการนำลำดับความสำคัญอันดับที่ 1 ของแต่ละองค์ประกอบ

มาใช้ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้สูตร (PNI_{modified}) ซึ่งสูตรในการคำนวณ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ดังนี้

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

เมื่อ PNI_{modified} แทน ค่าความต้องการจำเป็น
 I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
 D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ปฏิบัติ

กรณีที่ค่า PNI_{modified} เท่ากัน ผู้วิจัยหาค่าความต้องการจำเป็นจากสูตร PNI ดังนี้

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

เมื่อ PNI แทน ค่าความต้องการจำเป็น
 I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
 D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ปฏิบัติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{ร้อยละของความคิดเห็น} = \frac{\text{ความถี่ของความคิดเห็น} \times 100}{\text{จำนวนนักเรียน}}$$

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ $S.D.$ หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

5.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อ

S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_1^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

ระยะที่ 3 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยดำเนินการโดยการนำเอาข้อมูลที่วิเคราะห์ได้จากระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 2 แห่ง ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน เพื่อหลอมรวมแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และแนวทางในการจัดการเรียนรู้จากโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศที่นำมาใช้แล้วประสบความสำเร็จ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้น

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูหัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน
ในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประเด็นการสัมภาษณ์ครอบคลุมองค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ มีดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.3 สร้างแบบสัมภาษณ์ครอบคลุมองค์ประกอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำ

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของคณะกรรมการ

ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษา และความครอบคลุมของเนื้อหา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเป็นชุดเดียวกันกับที่ตรวจแบบสอบถาม

2.5 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอ

คณะกรรมการควบคุมคุณภาพวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์ฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีหนังสือราชการจาก คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และประสานงานทางโทรศัพท์กำหนด นัดหมายวัน เวลา ขอสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องด้วยตนเอง

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยการสร้างข้อสรุปจากเนื้อหาการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 การร่างและตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. การสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นโปรแกรมชั่วคราว (Tentative System)

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาพิจารณาใช้เพื่อปรับปรุงร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหลอมรวมและจัดองค์ประกอบต่าง ๆ ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) และคู่มือการใช้โปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

5. นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อไป โดยมีขั้นตอน ดังนี้

5.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ท่าน มีสมบัติตามเกณฑ์ต่อไปนี้

1) นักวิชาการด้านการบริหารศึกษา เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านบริหารการศึกษาและมีประสบการณ์ในการสอนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนใน สถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 5 ท่าน

2) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 ท่าน

3) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์สอนอย่างน้อย 10 ปี จำนวน 2 ท่าน

การวิจัยครั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 ท่าน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.กนกอร สมปราชญ์ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2) รองศาสตราจารย์ ดร.กชพร นานาผล อาจารย์ประจำ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ประจำ สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน รองคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

5) ดร.ภณัทธ์รักษ์ พลดี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

6) ดร.ชาตรี ถาวรรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์

7) ดร.สมักร เยาวกรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสีแยกสมเด็จพระปฐมศึกษา

8) ดร.พิมพ์พร จารุจิตร อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุดรธานี

9) ดร.สมหวัง พันธะลี ผู้อำนวยการกลุ่มศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

5.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้เป็นแบบประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเมินความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะและประเด็นการปรับปรุงโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.2 แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ของคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประเมินความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรม ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิเขียนข้อเสนอแนะและประเด็นการปรับปรุงคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

5.3.1 ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างแบบประเมิน

5.3.2 สร้างแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.3.3 นำแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจแนะนำแล้วปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

5.3.4 นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจพิจารณา แล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำแล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์ฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยผู้วิจัยนำแบบประเมินของร่างแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านประเมินและประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง

5.4 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งได้จากแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.4.1 ข้อมูลความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ที่ได้จากแบบประเมินโปรแกรมและคู่มือการใช้แบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากระดับคะแนนมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป แสดงว่าเนื้อหาหรือส่วนประกอบของโปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้หรือความเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ โดยมีเกณฑ์การวิเคราะห์ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินโปรแกรมและคู่มือการใช้แบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/
ความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/
ความเป็นประโยชน์มาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/
ความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/
ความเป็นประโยชน์น้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/
ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด

5.4.2 เกณฑ์การแปลความหมายข้อมูลจากแบบประเมินโปรแกรมและ
คู่มือการใช้แบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบว่า
โปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบว่า
โปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบว่า
โปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบว่า
โปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นชอบว่า
โปรแกรมและคู่มือการใช้โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4.3 ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์
เนื้อหา (Content Analysis)

5.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.5.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 4 การศึกษาผลการนำโปรแกรมและคู่มือการใช้แบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

ผู้วิจัยศึกษาผลการนำโปรแกรมและคู่มือการใช้แบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ โดยนำโปรแกรมและคู่มือการใช้แบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 โรงเรียน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ อำเภอสเมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 30 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

2.1 แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 ข้อ

2.2 แบบประเมินความสามารถในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 30 ข้อ

2.3 แบบประเมินความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบทดสอบวัดความรู้ มีวิธีการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 ศึกษาหลักการทฤษฎีและวิธีการเขียนแบบทดสอบ

(ชวาล แพรัตกุล, 2520 ; สมนึก ภัททิยธนี, 2549 ; บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.1.2 วิเคราะห์จุดประสงค์และเนื้อหาในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

3.1.3 สร้างแบบทดสอบตามจุดประสงค์และเนื้อหา เป็นแบบทดสอบแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 40 ข้อ ต้องการใช้จริง 30 ข้อ

3.1.4 นำแบบทดสอบเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยพิจารณาคัดเลือกแบบทดสอบที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .60-1.00 ดังนี้

ให้ +1 ถ้าแน่ใจว่าแบบทดสอบนั้นวัดตามจุดประสงค์

ให้ 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าแบบทดสอบนั้นวัดตรงตามจุดประสงค์

ให้ -1 ถ้าแน่ใจว่าแบบทดสอบนั้นไม่ได้วัดตรงตามจุดประสงค์

3.1.5 นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญพิมพ์เป็นฉบับร่างแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดสอบมาตรวจให้คะแนนโดยให้ข้อถูกได้ 1 คะแนน ข้อผิดหรือไม่ตอบหรือตอบเกิน 1 ข้อ ได้ 0 คะแนน หลังจากตรวจ กระจายคำตอบและรวบรวมคะแนน แล้วนำแบบทดสอบมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบทดสอบ

3.1.6 นำแบบทดสอบที่ได้จากการทดลองใช้ (Try Out) มาหาค่าความยากง่าย (P) โดยเลือกข้อทดสอบที่มีค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 และหาค่าอำนาจจำแนก (B) โดยข้อทดสอบแต่ละข้อจะต้องมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป แล้วคัดเลือกข้อทดสอบ

ซึ่งตรงตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้เพื่อนำไปใช้จริงเพียง 30 ข้อ ซึ่งแบบทดสอบวัดความรู้การจัดการเรียนการสอนของครู มีค่าความยากง่าย (P) ระหว่าง 0.50-0.80 และมีค่าอำนาจจำแนก (B) ระหว่าง 0.33-0.53

3.1.7 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-Efficient) ซึ่งแบบทดสอบวัดความรู้การเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.87 แล้วนำแบบทดสอบมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ต่อไป

3.2 แบบประเมินความสามารถในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการสร้างแบบประเมิน

3.2.2 สร้างแบบประเมินความสามารถในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื้อหาการประเมินแสดงถึงระดับการปฏิบัติงานของครู ครอบคลุมองค์ประกอบของด้านกระบวนการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติหรือดำเนินการน้อยที่สุด

3.2.3 นำเสนอแบบประเมินที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับความครอบคลุมและตรงประเด็นในเนื้อหาสาระแล้วปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่อง

3.2.4 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 แบบประเมินความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบประเมินความพึงพอใจ

3.3.2 สร้างแบบประเมินความพึงพอใจที่มีลักษณะเป็นมาตรฐาน ประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ความชัดเจนของภาษาและความสอดคล้องของข้อความคำถาม

3.3.3 นำแบบประเมินความพึงพอใจที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 5 ท่าน พิจารณา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความชัดเจนของภาษาและความสอดคล้องของข้อความคำถาม

3.3.4 เลือกข้อความคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 ปรับปรุงแบบประเมิน ความพึงพอใจตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบบประเมินความพึงพอใจทั้ง 2 ฉบับมีค่า IOC 1.00 ทุกข้อจึงได้นำเสนอเพื่อขอความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องของแบบสอบถามความพึงพอใจอีกครั้งหนึ่ง

3.3.5 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการสอบถามความพึงพอใจ ต่อไป

4. การจัดการและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดการข้อมูล

ข้อมูลที่ได้ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดการทำ ข้อมูลโดยใช้การตรวจสอบด้วยวิธีสามเส้าภายใน (Internal Triangulation) ซึ่งใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อสร้างความตรงของการวิจัย ดังนี้

4.1.1 การได้มาซึ่งข้อมูลมาจากกลุ่มที่หลากหลาย เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างเนื่องจากบุคคลแต่ละกลุ่มจะมีความรู้ ความคิดเห็นที่หลากหลาย อันได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการและครูผู้สอน

4.1.2 การได้มาซึ่งข้อมูลที่มาจากการใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่หลากหลาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามกรอบการดำเนินการวิจัย ได้แก่ การทดสอบ การสังเกต และการประเมิน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง

4.1.3 การได้มาซึ่งข้อมูลที่ต่างระยะเวลากัน เพื่อให้เกิดความแตกต่างของ ข้อมูลในระยะ เวลานั้น ๆ เนื่องจากระยะเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้แนวความคิด ความรู้ และ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไปด้วย

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดสอบความรู้ความเข้าใจของครู ก่อนและหลังการอบรม การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการคำนวณค่าร้อยละ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (Wiggins, 1998)

90-100	หมายถึง	มีความรู้ระดับดีเยี่ยม
80-89	หมายถึง	มีความรู้ระดับดีมาก
70-79	หมายถึง	มีความรู้ระดับดี
60-69	หมายถึง	มีความรู้ระดับปานกลาง
ต่ำกว่า 60	หมายถึง	มีความรู้ระดับน้อย

4.2.2 ประเมินความสามารถของครู เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความสามารถของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51-5.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามความพึงพอใจของครูในการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51-5.00	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับมาก
2.51-3.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	มีความพึงพอใจระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$\text{ร้อยละของความคิดเห็น} = \frac{\text{ความถี่ของความคิดเห็น} \times 100}{\text{จำนวนนักเรียน}}$$

5.1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
 N หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง
 $\sum x$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

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

เมื่อ S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
 X หมายถึง คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
 n หมายถึง จำนวนของข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

5.2 การหาคุนภาพเครื่องมือ

5.2.1 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.2.2 ความยากของข้อสอบแต่ละข้อ สำหรับแบบทดสอบเลือกตอบโดยใช้สูตร
(สมนึก ภัททิยธนี, 2553)

$$p = \frac{H+L}{2N}$$

เมื่อ p แทน ความยากของข้อสอบ
H แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงที่ตอบถูก
L แทน จำนวนคนในกลุ่มต่ำที่ตอบถูก
N แทน จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

5.2.3 อำนาจจำแนกของข้อสอบแต่ละข้อสำหรับแบบทดสอบแบบเลือกตอบ
โดยใช้สูตร (สมนึก ภัททิยธนี, 2553)

$$r = \frac{H-L}{N}$$

เมื่อ r แทน ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ
H แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงที่ตอบถูก
L แทน จำนวนคนในกลุ่มต่ำที่ตอบถูก
N แทน จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

5.2.4 ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ แบ่งตามลักษณะแบบทดสอบแต่ละฉบับ
แบบทดสอบเลือกตอบแต่ละฉบับ จากสูตร คูเดอร์-ริชาร์ดสัน 20 (Kuder-Richardson 20)
(สมนึก ภัททิยธนี, 2553)

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{s^2} \right]$$

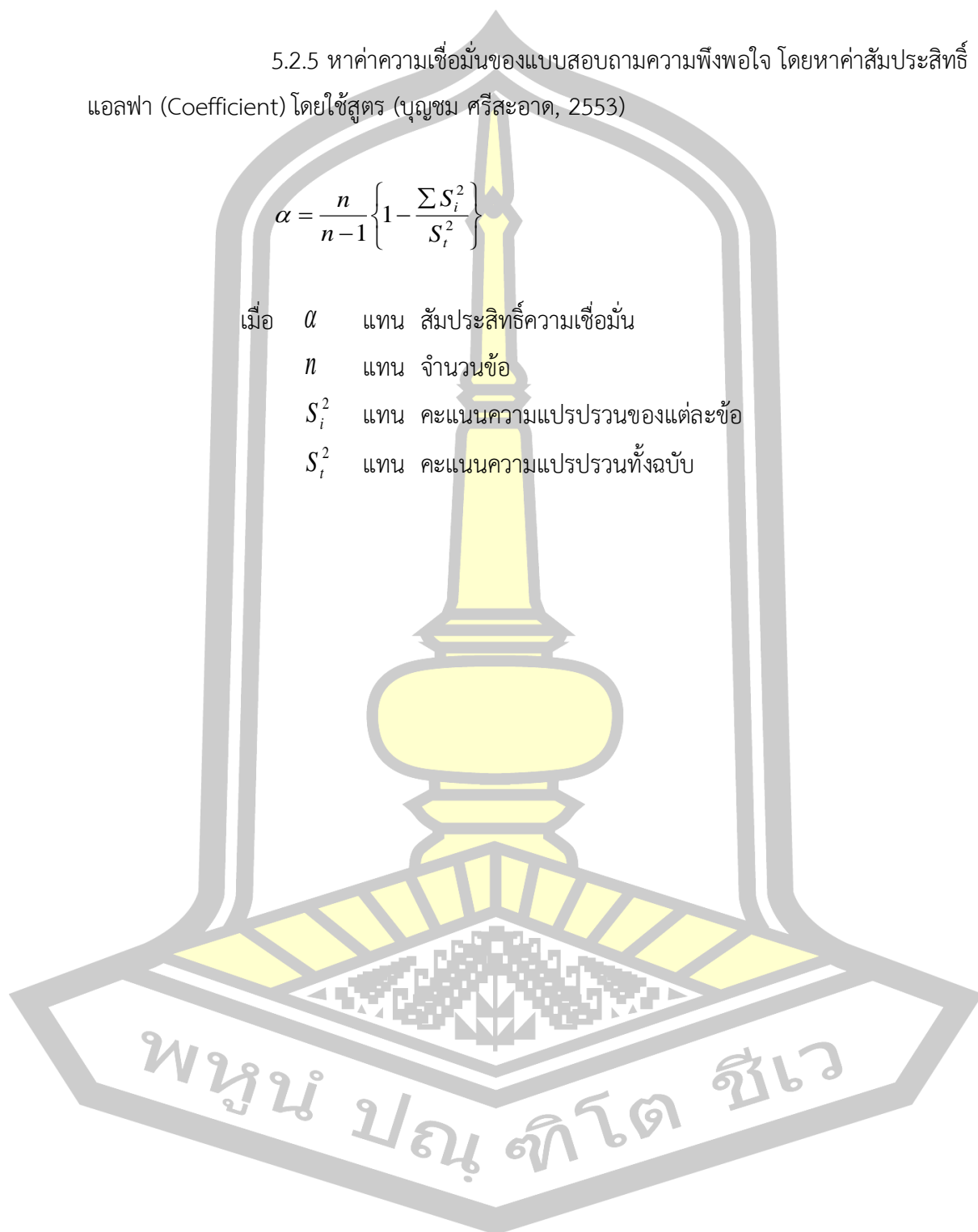
เมื่อ r_{tt} แทน ค่าความเชื่อมั่น
n แทน จำนวนข้อของข้อสอบ
p แทน อัตราส่วนของผู้ตอบถูกในข้อหนึ่ง ๆ
q แทน อัตราส่วนของผู้ตอบผิดในข้อหนึ่ง ๆ

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

5.2.5 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อ
 S_i^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีลำดับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
PNI_{modified}	หมายถึง ดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
N	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)
I	หมายถึง ค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนา (Importance)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระยะที่ 4 ผลการศึกษาการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากเอกสารทางวิชาการ เอกสารงานวิจัยและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกระบวนการของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีดังต่อไปนี้

1.1.1 องค์ประกอบด้านการวิสัยทัศน์ (Vision)

- 1) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูประถมศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง
- 2) การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ การปฏิบัติงานขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์
- 3) การมีส่วนร่วมกำหนดรูปแบบการติดตาม ประเมินผลการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ
- 4) การสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า
- 5) การได้กำหนดเป้าหมาย (Map) ในการทำงานเป็นระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน
- 6) การมีความท้าทาย (Challenge) ในกระบวนการต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ

1.1.2 องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ (Imagination)

- 1) ครูมีความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
- 2) ครูมีอารมณ์ขันในการทำงานมีความสุขในการทำงาน
- 3) ครูมีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
- 4) ครูมีความสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

5) ครูมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจมุ่งมั่นการทำงานให้
ประสบผลสำเร็จ

1.1.3 องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

- 1) ครูมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์
- 2) ครูมีความสามารถมีความคิดหาวิธีการใหม่มีขั้นตอนการทำงานที่โดดเด่น
- 3) ครูมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ
- 4) ครูมีความสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ในการแก้ปัญหา

อย่างสร้างสรรค์

- 5) การเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ

1.1.4 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective)

- 1) ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
- 2) ครูสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้
- 3) ครูสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ
- 4) ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงตนเอง

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน

เพื่อหาความเหมาะสมขององค์ประกอบของโปรแกรม ปรากฏดังตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน

องค์ประกอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)	4.69	0.48	มากที่สุด
2. การมีจินตนาการ (Imagination)	4.51	0.47	มากที่สุด
3. การมีความยืดหยุ่น (Flexibility)	4.46	0.51	มาก
4. การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective)	4.50	0.50	มากที่สุด
รวม	4.56	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ความเหมาะสมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ตัวชี้วัด	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูประถมศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเอง	4.71	0.49	มากที่สุด
2. การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ การปฏิบัติงานขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	4.71	0.49	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมกำหนดรูปแบบการติดตาม ประเมินผล การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	4.71	0.49	มากที่สุด
4. การสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า	4.57	0.53	มากที่สุด
5. การได้กำหนดเป้าหมาย (map) ในการทำงานเป็นระยะสั้นและระยะยาวที่ ชัดเจน	4.71	0.49	มากที่สุด
6. การมีความท้าทาย (challenge) ในกระบวนการต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆ	4.71	0.49	มากที่สุด
รวม	4.69	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ระดับมากที่สุดทุกข้อคำถาม

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีจินตนาการ

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ครูมีความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.57	0.53	มากที่สุด
2. ครูมีอารมณ์ขันในการทำงานมีความสุขในการทำงาน	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ครูมีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.43	0.53	มาก
4. ครูมีความสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	4.43	0.53	มาก
5. ครูมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจมุ่งมั่นการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.57	0.53	มากที่สุด
รวม	4.51	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ระดับมากที่สุดทุกข้อความ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีความยืดหยุ่น

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ครูมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์	4.43	0.53	มาก
2. ครูมีความสามารถมีความคิดหาวิธีการใหม่มีขั้นตอนการทำงานที่โดดเด่น	4.43	0.53	มาก
3. ครูมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ	4.43	0.53	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
4. ครูมีความสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.57	0.53	มากที่สุด
5. การเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ	4.57	0.53	มากที่สุด
รวม	4.46	0.51	มาก

จากตาราง 12 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความยืดหยุ่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล

ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเหมาะสม
1. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.43	0.53	มาก
2. ครูสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้	4.43	0.53	มาก
3. ครูสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.57	0.53	มากที่สุด
4. ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงตนเอง	4.57	0.53	มากที่สุด
รวม	4.50	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล ของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
อยู่ระดับในมากที่สุดทุกข้อความ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำสรุปจากการให้ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ตามแบบประเมินความเหมาะสม โดยสรุปแยกตามองค์ประกอบ ดังนี้

1.3.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นที่สอดคล้องกันกับองค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดคือ การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การมีความท้าทาย เป็นพฤติกรรมแสดงออกของครูที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับครูโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อที่จะทำความเข้าใจ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามากขึ้นและเห็นด้วยกับตัวชี้วัดย่อยคือ ความไว้วางใจ มุ่งความสำเร็จในการทำงานที่มีความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับครูโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อที่จะทำความเข้าใจ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามากขึ้นและเห็นด้วยกับตัวชี้วัดย่อยคือ มีความไว้วางใจ มุ่งมั่นความสำเร็จในการทำงานที่มีความท้าทายในการแก้ปัญหา

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ที่มีตัวชี้วัดการมีความมุ่งมั่นในการทำงานของครูจะช่วยให้บรรยากาศในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการพัฒนายิ่งขึ้น ครูเป็นผู้ที่ขยันพัฒนาตนเองตลอดและต่อเนื่อง จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุขและผ่อนคลาย ผู้เรียนกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์จึงมีความเหมาะสมและจำเป็นสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา

1.3.2 การมีจินตนาการ (Imagination) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นที่สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักด้านการมีจินตนาการและตัวชี้วัดคือ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีอารมณ์ขันในการทำงาน การมีสติปัญญาไหวพริบเป็นการแสดงออกของครูที่มีความสำคัญและจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับครูโรงเรียนประถมศึกษา ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 สรุปได้ว่า การมีจินตนาการ เป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับครูโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อที่จะทำความเข้าใจ ผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามากขึ้นและเห็นด้วยกับตัวชี้วัดย่อยคือ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีอารมณ์ขัน มีสติปัญญาไหวพริบ มีแรงบันดาลใจ ความไว้วางใจ มุ่งความสำเร็จ

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 สรุปได้ว่า การมีจินตนาการมีความสำคัญกับอาชีพครูเป็นอย่างมาก เพราะถ้าครูเกิดการจินตนาการก็จะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน

มีบรรยากาศที่น่าเรียน ทำให้นักเรียนไม่เครียดทำให้ครูและผู้เรียนมีการปรับตัวง่ายขึ้นส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบยั่งยืน และเห็นด้วยกับตัวชี้วัด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีอารมณ์ขันในการทำงาน รวมถึงการมีสติปัญญาไหวพริบ กล้าแสดงออกของผู้เรียน

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 สรุปได้ว่า การมีจินตนาการที่มีตัวชี้วัดการมีอารมณ์ขันในการทำงานจะช่วยให้บรรยากาศชั้นเรียนอบอุ่นน่าเรียนยิ่งขึ้น ครูเป็นคนอารมณ์ดี จะส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุขและผ่อนคลาย ผู้เรียนกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืน องค์กรประกอบการมีจินตนาการจึงมีความเหมาะสมและจำเป็นสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา

1.3.3 การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นต่อองค์กรประกอบ ด้านการมีความยืดหยุ่นมีตัวชี้วัด คือการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การคิดสรุปกวกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม การคิดอิสระ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเสริมสร้าง การมีความยืดหยุ่นให้กับครูโรงเรียนประถมศึกษา ความสำคัญซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ครูทุกคนโดยเฉพาะครูโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องมีความสำคัญและจำเป็นในการนำการบริหารจัดการในชั้นเรียนไปสู่ความสำเร็จ ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ ต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1 สรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่น มีความสำคัญ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ที่ครูทุกคนโดยเฉพาะครูโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องให้ความสำคัญและจำเป็นในการนำการบริหารจัดการในชั้นเรียนไปสู่ความสำเร็จ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเสริมสร้างการมีความยืดหยุ่นให้กับครูโรงเรียนประถมศึกษาและตัวชี้วัดคือ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม การคิดอิสระก็มีความเหมาะสมและจำเป็นสำหรับครู

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2 สรุปได้ว่า เห็นด้วยกับองค์ประกอบหลักด้านการมีความยืดหยุ่น และตัวชี้วัด 3 ด้าน คือ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู ครูต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนทุกคน ผู้เรียนสามารถแสดง ออกความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การนำเอาการมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมและจำเป็นสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3 สรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่นของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความสำคัญอย่างมาก เป็นการคิดเชิงบวก แต่ละตัวชี้วัดครูควรใช้การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และมองเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล ครูต้องมีความสามารถในการเสนอความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้

1.3.4 การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective Practice) ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นที่สอดคล้องกับองค์ประกอบหลักด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผลและตัวชี้วัดคือ การคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไข เป็นการแสดงออกของครูมีความสำคัญและจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้กับครูโรงเรียนประถมศึกษา ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 สรุปได้ว่า การปฏิบัติเชิงสะท้อนผลของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความสำคัญและจำเป็น สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน มีการสอนให้ผู้เรียน คิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ คิดอย่างรอบคอบ มีการสะท้อนผล นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2 สรุปได้ว่า เห็นด้วยกับองค์ประกอบหลักด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล และตัวชี้วัด 3 ด้าน คือ การคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไข สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู ครูต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียนทุกคน ผู้เรียนสามารถแสดงออกความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3 สรุปได้ว่า เห็นด้วยกับองค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ และตัวชี้วัด 3 ด้าน คือ การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไข จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความเหมาะสมและจำเป็นสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา มากกว่าทุกองค์ประกอบ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาศาภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

สำนักงาน ปณ. ศก. โตะ ช.เว

ตาราง 14 จำนวนคน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	39	37.86
หญิง	64	62.14
รวม	103	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	2	1.94
อายุ 25 - 30 ปี	7	6.80
อายุ 31 - 45 ปี	29	28.16
อายุ 46 - 50 ปี	29	28.16
อายุ 51 ปี	36	34.95
รวม	103	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	44	42.72
ปริญญาโท	54	52.43
ปริญญาเอก	5	4.85
รวม	103	100.00
4. ตำแหน่ง		
ครูผู้สอน	38	36.89
ครูฝ่ายวิชาการ	30	29.13
ผู้บริหาร	35	33.98
รวม	103	100.00

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการครู		
11 ปีขึ้นไป	7	6.80
11 – 25 ปี	24	23.30
26 – 30 ปี	33	32.04
31 – 35 ปี	27	26.21
36 ปีขึ้นไป	12	11.65
รวม	103	100.00

จากตาราง 14 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 36.89 ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 29.13 ผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 33.98 จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 52.43 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่มีประสบการณ์ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.04

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	3.93	0.54	มาก	4.86	0.29	มากที่สุด
2. องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ (Imagination)	3.87	0.53	มาก	4.84	0.31	มากที่สุด
3. องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility)	3.91	0.47	มาก	4.88	0.28	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (reflective)	3.93	0.48	มาก	4.85	0.32	มากที่สุด
รวม	3.91	0.46	มาก	4.86	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการสะท้อนผล (Reflective) 2) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) 3) องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ (Imagination) และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) 3) องค์ประกอบด้านการสะท้อนผล (Reflective) 4) องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ (Imagination)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิสัยทัศน์

รายละเอียด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูประถมศึกษาเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ของตนเอง	3.94	0.62	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

รายละเอียด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2. การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ การปฏิบัติงานขององค์กรให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์	3.98	0.64	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
3. การมีส่วนร่วมกำหนดรูปแบบการติดตาม ประเมินผลการน วิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ	3.89	0.66	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
4. การสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า	3.91	0.66	มาก	4.91	0.28	มากที่สุด
5. การได้กำหนดเป้าหมาย (map) ใน การท างานเป็นระยะสั้นและระยะยาวที่ ชัดเจน	3.96	0.63	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
6. การมีความท้าทาย (challenge) ใน กระบวนการต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆ	3.91	0.61	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
รวม	3.93	0.54	มาก	4.86	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พูน ปรณ ทิโต ชิว

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจินตนาการ

รายละเอียด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	3.88	0.63	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
2. ครูมีอารมณ์ขันในการทำงานมีความสุขในการทำงาน	3.78	0.66	มาก	4.92	0.27	มากที่สุด
3. ครูมีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.80	0.65	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
4. ครูมีความสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	3.94	0.62	มาก	4.74	0.46	มากที่สุด
5. ครูมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจมุ่งมั่นการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.96	0.59	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
รวม	3.87	0.53	มาก	4.84	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พูน ปณ ทิโต ชเว

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีความยืดหยุ่น

รายละเอียด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์	3.91	0.54	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
2. ครูมีความสามารถมีความคิดหาวิธีการใหม่มีขั้นตอนการทำงานที่โดดเด่น	3.91	0.66	มาก	4.89	0.31	มากที่สุด
3. ครูมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ	3.88	0.53	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
4. ครูมีความสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.94	0.59	มาก	4.86	0.34	มากที่สุด
5. การเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ	3.89	0.61	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
รวม	3.91	0.47	มาก	4.88	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล

รายละเอียด	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	3.92	0.55	มาก	4.86	0.37	มากที่สุด
2. ครูสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้	4.12	0.58	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
3. ครูสามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ	3.92	0.59	มาก	4.83	0.37	มากที่สุด
4. ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงตนเอง	3.75	0.61	มาก	4.87	0.33	มากที่สุด
รวม	3.93	0.48	มาก	4.85	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 19 พบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสะท้อนผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีจัดลำดับความสำคัญแบบ PNI_{modified} ดังนี้



ตาราง 20 ค่า PNI_{modified} โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	I	D	PNI_{modified}	จัดลำดับ ความสำคัญ
1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)	4.86	3.93	0.237	3
2. การมีจินตนาการ (Imagination)	4.84	3.87	0.251	1
3. การมีความยืดหยุ่น (Flexibility)	4.88	3.91	0.248	2
4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)	4.85	3.93	0.235	4

จากตาราง 20 พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ (Imagination) 2) องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) 4) องค์ประกอบด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่า PNI_{modified} โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิสัยทัศน์

รายละเอียด	I	D	PNI_{modified}	จัดลำดับ ความสำคัญ
1. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครู ประถมศึกษาเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ของตนเอง	4.82	3.94	0.222	6
2. การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ การปฏิบัติงานขององค์กรให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์	4.86	3.98	0.223	5
3. การมีส่วนร่วมกำหนดรูปแบบการติดตาม ประเมินผลการนำวิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัติอย่างเป็น ระบบ	4.86	3.89	0.249	2

ตาราง 21 (ต่อ)

รายละเอียด	I	D	PNI _{modified}	จัดลำดับ ความสำคัญ
4. การสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า	4.91	3.91	0.256	1
5. การได้กำหนดเป้าหมาย (Map) ในการทำงานเป็นระยะสั้นและระยะยาวที่ ชัดเจน	4.86	3.96	0.228	4
6. การมีความท้าทาย (Challenge) ในกระบวนการต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ	4.86	3.91	0.243	3

จากตาราง 21 พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านวิสัยทัศน์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า การมีส่วนร่วมกำหนดรูปแบบการติดตาม ประเมินผลการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ การมีความท้าทาย (Challenge) ในกระบวนการต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ การได้กำหนดเป้าหมาย (Map) ในการทำงานเป็นระยะสั้นและระยะยาวที่ ชัดเจน การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ การปฏิบัติงานขององค์กรให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูประถมศึกษาเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ของตนเอง ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่า PNI_{modified} โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจินตนาการ

รายละเอียด	I	D	PNI _{modified}	จัดลำดับ ความสำคัญ
1. ครูมีความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ	4.86	3.88	0.253	3
2. ครูมีอารมณ์ขันในการทำงานมีความสุขในการทำงาน	4.92	3.78	0.303	1

ตาราง 22 ต่อ)

รายละเอียด	I	D	PNI _{modified}	จัดลำดับ ความสำคัญ
3. ครูมี สติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.84	3.80	0.276	2
4. ครูมีความสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	4.74	3.94	0.202	5
5. ครูมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจมุ่งมั่นการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.84	3.96	0.223	4

จากตาราง 22 พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านจินตนาการ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีอารมณ์ขันในการทำงานมีความสุขในการทำงาน ครูมี สติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ครูมีความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ครูมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจมุ่งมั่นการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และ ครูมีความสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามลำดับ

ตาราง 23 ค่า PNI_{modified} โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีความยืดหยุ่น

รายละเอียด	I	D	PNI _{modified}	จัดลำดับ ความสำคัญ
1. ครูมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์	4.86	3.91	0.243	4
2. ครูมีความสามารถมีความคิดหาวิธีการใหม่มีขั้นตอนการทำงานที่โดดเด่น	4.89	3.91	0.251	3
3. ครูมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ	4.88	3.88	0.258	1

ตาราง 23 (ต่อ)

รายละเอียด	I	D	$PNI_{modified}$	จัดลำดับ ความสำคัญ
4. ครูมีความสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.86	3.94	0.234	5
5. การเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ	4.88	3.89	0.254	2

จากตาราง 23 พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของโปรแกรมเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีความสามารถในการคิด
นอกกรอบ การเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ ครูมีความสามารถมีความคิดหาวิธีการใหม่
มีขั้นตอนการทำงานที่โดดเด่น ครูมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์ และ
ครูมีความสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่า $PNI_{modified}$ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

รายละเอียด	I	D	$PNI_{modified}$	จัดลำดับ ความสำคัญ
1. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน	4.86	3.92	0.240	2
2. ครูสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้	4.83	4.12	0.175	4
3. ครูสามารถปฏิบัติเชิงสะท้อนผล	4.83	3.92	0.233	3
4. ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงตนเอง	4.87	3.75	0.301	1

จากตาราง 24 พบว่า ค่าความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูสามารถพัฒนาและ
ปรับปรุงตนเอง ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ครูสามารถปฏิบัติเชิงสะท้อนผล และครูสามารถ
วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้ ตามลำดับ

ระยะที่ 3 ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาดูงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มี
วิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ (The Best Practice จำนวน 2 โรงเรียน โดยการสังเกต ศึกษาข้อมูลเอกสาร
หลักฐานและการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ดังนี้

3.1.1 โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์

โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ ตั้งอยู่เลขที่ 155 ถนนภิรมย์ ตำบลกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัด
กาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46000 โทรศัพท์ 043-812850 โทรสาร 043-812850 Website :
<http://www.anubankalasin.ac.th> เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ อนุบาล
ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียน 1,661 คน มีครู จำนวน 80 คน มีครู พนักงาน และบุคลากร
สนับสนุน จำนวน 60 คน

ปัจจุบัน ดร.ชาตรี ถาวรรัช เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์
วิสัยทัศน์ (Vision)

สถานศึกษาดันแบบปฐมวัย ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและ
บุคลากรมืออาชีพ ชุมชนมีส่วนร่วม สืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้มีคุณภาพ
2. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ เป็นคนดีมีความสุข ตาม
มาตรฐานการศึกษาชาติ มีศักยภาพเป็นพลโลกบนพื้นฐานของความเป็นไทย
3. ส่งเสริมศักยภาพครูและบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามความต้องการ
4. เปิดโอกาสให้องค์กรชุมชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสนับสนุน
การจัดการศึกษา

5. ส่งเสริม อนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น

ผลการศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์
มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจิตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้าน
การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในภาพรวม ปี พ.ศ. 2550-ปัจจุบัน โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ได้รับ

คัดเลือกเป็นโรงเรียนผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ และโรงเรียนเป็นศูนย์
ประสานงานและให้บริการโรงเรียนที่เปิดสอนภาษาจีน ในเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

ด้านวิสัยทัศน์

เป็นโรงเรียนต้นแบบปฐมวัย ทั้งครูและ ผู้เรียนมีคุณภาพตาม
มาตรฐานสากล ครูและบุคลากรมืออาชีพ ชุมชนมีส่วนร่วม สืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น มีความเป็นเลิศ
ทางวิชาการ

ผู้ปกครองบริจาค วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น ห้องเรียน
คอมพิวเตอร์ เครื่องช่วยสอนพร้อมไมค์ เครื่องรับโทรทัศน์ เครื่องเล่น CD เครื่องทำน้ำเย็น พัดลม
จัดซื้อเครื่องดนตรีพื้นเมือง จัดตั้งวงดนตรีพื้นเมือง (โปงลาง) จัดทำโครงหลังคาถานอนบุลร่วมใจ
และเวทีกลางโดยได้รับงบประมาณจากงบประมาณจังหวัดกาฬสินธุ์ และสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
เป็นเงิน 2,000,000 บาทปี 2549 เริ่มเปิดโครงการโรงเรียนสองภาษา (English Program)

ปี พ.ศ. 2549 เปิดสอนภาษาจีนโดยครูจีนเจ้าของภาษาได้รับการ
สนับสนุนครูจีน จากกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนได้ผ่านการประเมินมาตรฐานการศึกษาของ สมศ.
อยู่ในระดับดีและดีมากทุกมาตรฐาน

ปี พ.ศ. 2550 ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ และโรงเรียนเป็นศูนย์ประสานงานและให้บริการโรงเรียนที่เปิดสอน
ภาษาจีน ในเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โรงเรียนได้จัดทำสนามเด็กเล่น งบประมาณ
1,000,000 บาท

ปี พ.ศ. 2551 ได้รับงบประมาณสร้างอาคารเรียนแบบ สปข. 2/28
3 ชั้น 12 ห้องเรียน งบประมาณ 6,098,400 บาท 1 หลัง โรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนาจัดหาเครื่องเล่น
สนามเด็กเล่นปฐมวัย งบประมาณ 1,000,000 บาท จัดทำห้องเรียนสองภาษาชั้น ป. 4 งบประมาณ
150,000 บาท

ปี พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน ได้จัดทำห้องประชุม งบประมาณ
150,000 บาท จัดทำห้องสมุดโรงเรียน งบประมาณ 207,000 บาท จัดทำสระว่ายน้ำ งบประมาณ
2,348,000 บาท จัดทำศาลาที่พักผู้ปกครอง งบประมาณ 80,000 บาท ได้เปิดทำการสอนโครงการ
ห้องเรียนวิทย์-คณิต ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4, 5 และ 6 ชั้นละ 1 ห้องเรียน

ด้านการมีจินตนาการ

ปีพ.ศ. 2553 โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ เปิดสอนโครงการโรงเรียน
มาตรฐานสากลระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ติดพัดลมไอน้ำที่ลานอนุบาล
ร่วมใจ สร้างสะพานเชื่อมอาคาร 2 กับอาคาร 5

ปี พ.ศ. 2554-2561 เปิดทำการสอนโรงเรียนมาตรฐานสากลทุกชั้นเรียน สำหรับมีบรรยากาศในห้องเรียนทุกห้องน่าเรียน คุณครูทุกคนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาไหวพริบ ส่งผลให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข กล้าแสดงออกนักเรียนในสิ่งที่สร้างสรรค์ ทำให้ผู้ปกครอง ใฝ่ใฝ่ใจ จากการสังเกตนักเรียน มีระเบียบวินัย รู้จักทำความเคารพแขกที่มาเยี่ยมโรงเรียน และทักทาย ถามผู้ที่มาเยี่ยมทำให้ผู้มาเยี่ยมโรงเรียนประทับใจในไม่ตรีจิต

ด้านการมีความยืดหยุ่น

โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองในเรื่อง การจัดการเรียนการสอนที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง จึงมีนักเรียนที่มาเรียนมาจากหลาย อำเภอ เช่น อำเภอเมือง สมเด็จ นามน กมลาไสย ยางตลาด ห้วยเม็ก หนองกุงศรี สหัสขันธ์ มาเรียนและครูจะสอนนักเรียนให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ทำให้บรรยากาศเป็นกันเองครูดูแล นักเรียนทำความรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล มีโครงการออกเยี่ยมบ้านนักเรียน เวลามีปัญหาอะไรก็ตาม ครูมีความสามารถแก้ปัญหาได้ทันที ครูผู้สอนทุกคนในโรงเรียน มีความยืดหยุ่น คิดเชิงบวกที่สำคัญมีความรักเอื้ออาทรเด็กทุกคนโดยเฉพาะเด็กที่ครูรับผิดชอบ เป็นครูประจำชั้น ส่งผลต่อการเรียนรู้ของเด็ก เกิดการเรียนรู้แบบยั่งยืน เด็กกล้าแสดงออกเชิงสร้างสรรค์

ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ผลงานนักเรียน

จากการสังเกตครูและบุคลากรมีระเบียบวินัย รวมทั้งนักเรียน รู้จักทำความเคารพแขกที่มาเยี่ยมโรงเรียนและให้ความช่วยเหลือแนะนำสถานที่ ต่าง ๆ ได้ดีเยี่ยม ทักทายถามผู้ที่มาเยี่ยมทำให้ผู้มาเยี่ยมโรงเรียนประทับใจในไม่ตรีจิต

ส่วนผลงานนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนมากมาย อาทิ ได้รับรางวัลระดับประเทศ ลำดับที่ 1 ของประเทศ โครงการสอบวัดอัจฉริยภาพทางวิชาการ วิชา คณิตศาสตร์ ครั้งที่ 11 ปีการศึกษา 2557 เด็กหญิงณัฐนิชา แวงโสธรณอันดับ 1 โครงการงาน ประวัติศาสตร์ พระพุทธไสยาสน์ รางวัลชนะเลิศ ประกวดการเขียนเรียงความในงานประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประจำปี 2557 เด็กชายทินภัทร สำราญพงษ์ ป 6/1 (ภาพกิจกรรม) ชนะเลิศอันดับ 1 ในการแข่งขันการเดินสวนสนามลูกเสือสามัญ ระดับจังหวัด ฯลฯ

โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ เป็นโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ ครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนมีความพร้อมด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีมีภาวะผู้นำสูงเป็นที่ยอมรับของประชาชน ทุก ๆ ปีทางโรงเรียนได้ต้อนรับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั่วประเทศไทยมาศึกษาดูงานแล้วนำไปปรับใช้ที่โรงเรียนของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

3.1. 2 โรงเรียนบ้านค้อราษฎร์บำรุงวิทยา

เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ โรงเรียนบ้านค้อราษฎร์บำรุงวิทยา ตั้งอยู่ที่ ตำบลลำห้วยหลวง อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์.46150 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ระยะทางจากโรงเรียน ถึง อำเภอ 8 กม อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีผู้อำนวยการคือ นางจิรภัทร ชูศรีโสม มีครูทั้งหมด 10 คน มีนักเรียนทั้งหมด 64 คน เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล-ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ ได้รับรางวัลระดับประเทศ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่นและ
และด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในภาพรวมของโรงเรียนมีดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์

โรงเรียนบ้านค้อราษฎร์บำรุงวิทยาเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ ผู้อำนวยการ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียน ทำงานในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ ครูทุกคนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีความท้าทายกับการแก้ปัญหา มีเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างทีมงานในโรงเรียน เป็นที่ยอมรับ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ส่งผลให้โรงเรียนได้รับรางวัลระดับประเทศ เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง และครูในโรงเรียนได้รับรางวัลระดับชาติ

ด้านการมีจินตนาการ

โรงเรียนบ้านค้อราษฎร์บำรุงวิทยาเป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ ผู้อำนวยการโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ด้านการมีจินตนาการ มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน มีความรับผิดชอบมีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหา ทำวิจัยในชั้นเรียนแต่ละภาคเรียนครูทุกคนจะมีงานวิจัยในชั้นเรียนมีการคิดสร้าง นวัตกรรมใหม่ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้น ส่งผลให้ครูได้รับรางวัลระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับเขตพื้นที่ และระดับภาค และจนถึงระดับประเทศ

ด้านการมีความยืดหยุ่น

สำหรับด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้อำนวยการโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงโดยเฉพาะ ด้านการมีความยืดหยุ่นครูทุกคนมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ มีความคิดเชิงบวก มีการคิดนอกกรอบ การคิดอิสระ ในด้านการจัดการเรียนการสอน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปรึกษาหารือระหว่างครูกับผู้อำนวยการ ทำให้งานทุกอย่างสำเร็จด้วยดี จากการร่วมแรงร่วมใจ มีความสามัคคีกลมเกลียว ส่งผลให้โรงเรียนพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

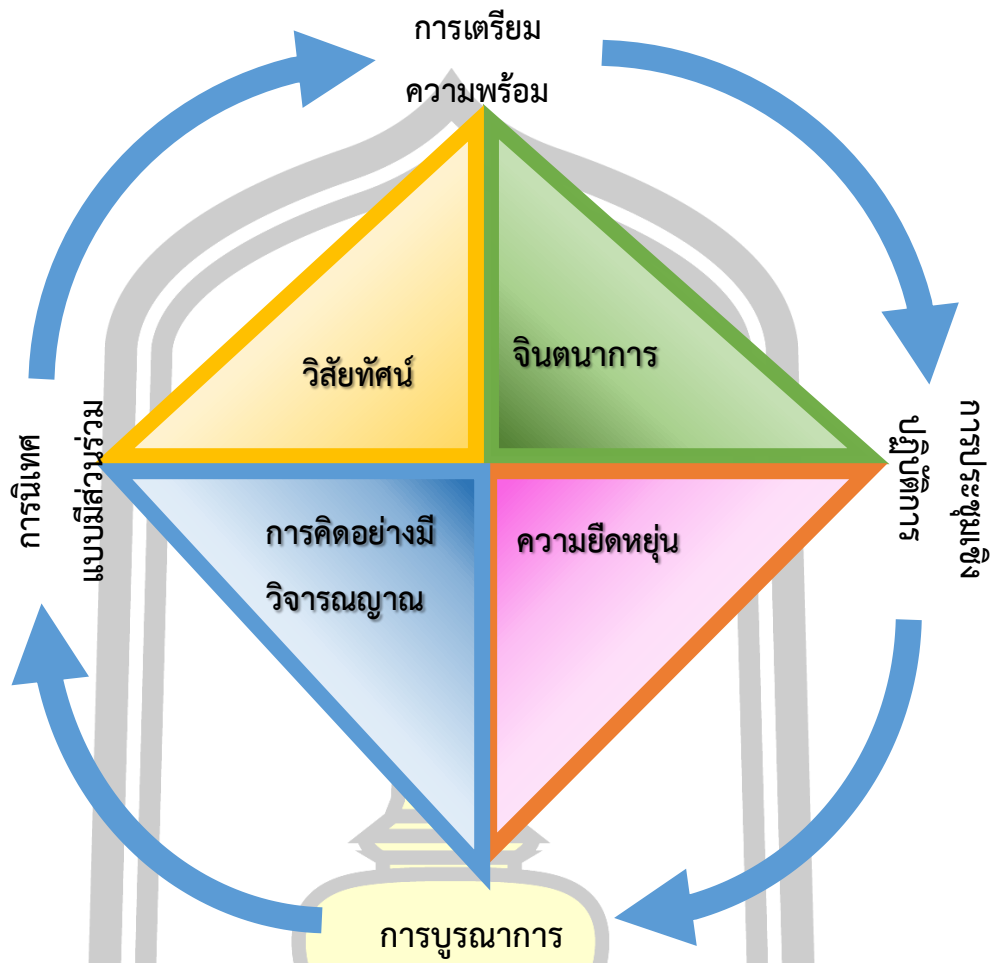
สำหรับด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โรงเรียนบ้านค้อราษฎร์บำรุง ผู้อำนวยการโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดรอบ มีการสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปรับปรุงแก้ไขงานจนประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.2.1 ผลการออกแบบคุณลักษณะองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการศึกษาตามแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและสอบถามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาโปรแกรม แล้วออกแบบโปรแกรมใหม่ตามที่ปรากฏดังนี้





ภาพประกอบ 4 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

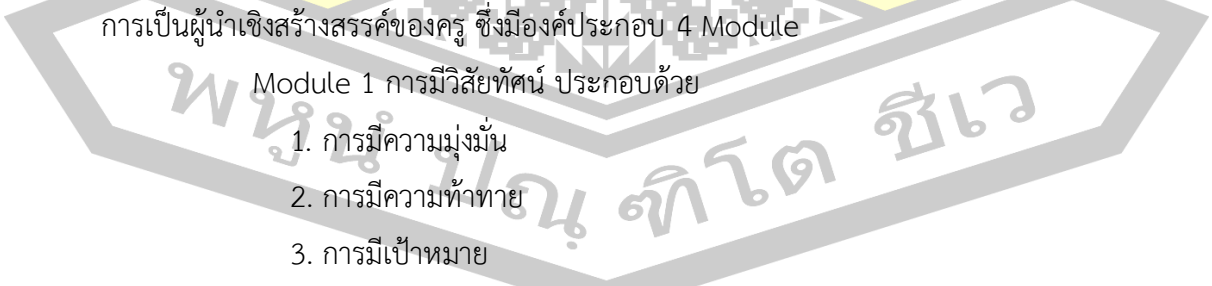
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ครูโรงเรียนศึกษามุ่งประกอบในการพัฒนาและดำเนินการปฏิบัติในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 Module

Module 1 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การมีความมุ่งมั่น
2. การมีความท้าทาย
3. การมีเป้าหมาย

Module 2 การมีจินตนาการ ประกอบด้วย

1. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. การมีอารมณ์ขันในการทำงาน



3. การมีสติปัญญาไหวพริบ

Module 3 การมีความยืดหยุ่น

1. การปรับตัวกับสถานการณ์
2. คิดนอกกรอบไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิมๆ
3. การคิดอิสระ

Module 4: การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

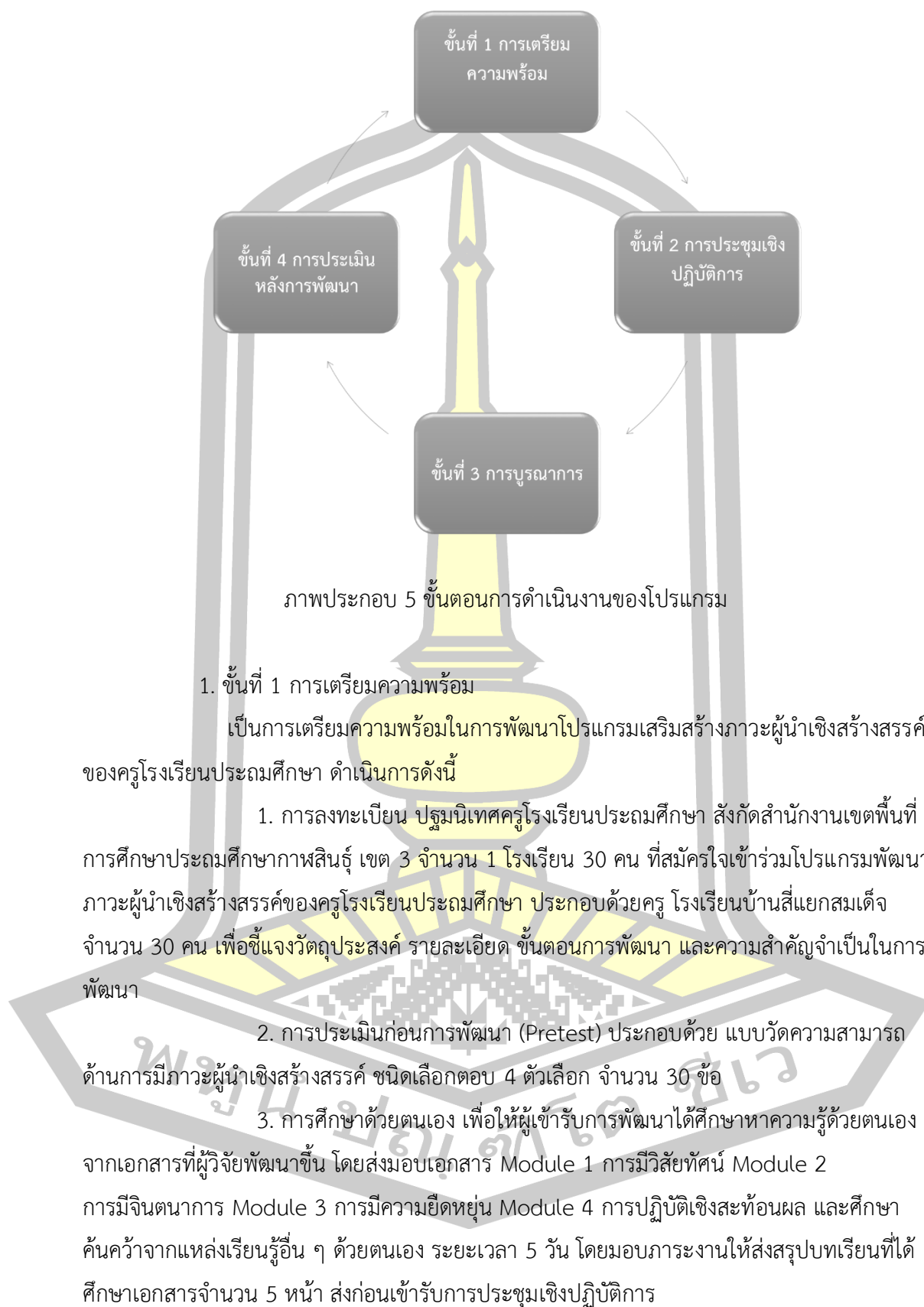
1. การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล
2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. การปรับปรุงแก้ไข

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาศึกษา

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้
4 ขั้น ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม
2. ขั้นที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
3. ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน
4. ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

พูนุ ปณ ทิโต ชีเว



4. การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้าร่วม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และเป็นต้นแบบการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้เป็นที่ ประจักษ์และยอมรับโดยทั่วกัน คือ โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อสร้าง ความตระหนัก จุดประกายความคิด และเป็นแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาด้านภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากการศึกษาดูงาน

2. ชั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ จำนวน 2 วัน โดยใช้เนื้อหา 4 Module ประกอบด้วย Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมีจินตนาการ Module 3 การมีความยืดหยุ่น และ Module 4 การคิดอย่างมี วิจัยญาณ ในรูปแบบการบรรยาย การสาธิต การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการสรุปอภิปรายผล รายละเอียดดังในตาราง การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการ พัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา รายละเอียดปรากฏดัง ตาราง 25

ตาราง 25 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา

วันที่	09.00-09.30	09.30-12.00	12.00-13.00	13.00-16.00
1	การทดสอบ ความรู้พื้นฐาน	ชี้แจงแนวทางการ พัฒนาการอบรม สัมมนา	พัก	โมดูลที่ 1 การมีวิสัยทัศน์
2	โมดูลที่ 2 การจินตนาการ		รับประทานอาหาร	โมดูลที่ 3 การมีความยืดหยุ่น
3	โมดูลที่ 4 การคิดอย่างมีวิจัยญาณ			การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การ อภิปรายซักถามและสรุปผล

หมายเหตุ ตารางนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

3. ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

3.1 การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาควบคู่กับการปฏิบัติงานหลังอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำงานที่โรงเรียนตามปกติผ่านการเรียนรู้โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยผู้เข้ารับการพัฒนาได้ร่วมกันกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและเป็นการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1) หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ร่วมกันตามกิจกรรมคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการพัฒนา 1) แบ่งกลุ่ม 2) กำหนดปัญหา 3) ศึกษาความหมาย 4) หลากหลายวิธีการ 5) ระดมความคิด 6) นำเสนอ สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-17.30 น. คือวัน พุธ พฤหัสบดี ศุกร์ เป็นเวลา 8 สัปดาห์

3.2 การนิเทศ แบบมีส่วนร่วมจากผู้บริหารโรงเรียน และนิเทศจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3

4. ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

4.1 การประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาหลังการพัฒนาประกอบด้วยแบบวัดความรู้ความเข้าใจด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาชนิด เลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

4.2 การประเมินความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษระดับประถมศึกษา คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมรายละเอียดที่แสดงในตารางจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3

การประเมินผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาดำเนินการดังนี้

1. วิธีการวัดและประเมินผล

- 1.1 ประเมินปฏิกริยาการตอบสนองของผู้ร่วมพัฒนา
- 1.2 ประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรม
- 1.3 ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2. เครื่องมือวัดและประเมินผล

2.1 แบบประเมินปฏิกิริยาการตอบสนองของผู้ร่วมพัฒนา เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale

2.2 แบบประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรม เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale

2.3 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการประเมินกลุ่มตัวอย่างในการอบรมเพื่อเปรียบเทียบความรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา Pretest-Posttest เป็นแบบทดสอบเลือกตอบ ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

2.4 แบบประเมินความพึงพอใจในการดำเนินงานตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากผู้เกี่ยวข้องเช่น คณะศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูวิชาการ โดยสร้างแบบสอบถามตามองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. เกณฑ์การประเมิน

3.1 ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาที่กำหนด

3.2 ผลการประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง และประสิทธิภาพของรูปแบบของผู้ร่วมพัฒนาเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป

3.3 ร้อยละ 70 ของผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

4.51–5.00 แปลความว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 แปลความว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก

2.51–3.50 แปลความว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

1.51–2.50 แปลความว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อย

1.00–1.50 แปลความว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนประเมิน (ร่าง) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ (ร่าง)
 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้
 และความเป็นประโยชน์ของ องค์ประกอบของ (ร่าง) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ผลการตรวจสอบ
 ความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ปรากฏดังตาราง 26

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม
 เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

รายการ		ความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ด้านความเป็นประโยชน์			
1	มีการระบุเนื้อหาที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ช่วยพัฒนาศักยภาพของครู	5.00	0.00	มากที่สุด
3	มีผลต่อการพัฒนาของสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
4	มีประโยชน์ต่อวงการการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
5	ทำให้มีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู	5.00	0.00	มากที่สุด
	ด้านความเป็นไปได้			
1	สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด
2	เป็นที่ยอมรับได้	5.00	0.00	มากที่สุด
3	ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	5.00	0.00	มากที่สุด
4	มีความสะดวกต่อการนำไปใช้	5.00	0.00	มากที่สุด
5	สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการ		ความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ด้านความเหมาะสม			
1	ไม่เป็นการสร้างภาระงานต่อการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
2	ให้ความสำคัญในความคิดของครูโรงเรียนประถมศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
3	คำนึงถึงข้อจำกัดของการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
4	หลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์	5.00	0.00	มากที่สุด
5	ลำดับเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
	ด้านความถูกต้อง			
1	มีแนวคิดและหลักการตรงกับหลักสูตร	5.00	0.00	มากที่สุด
2	กระบวนการดำเนินงานมีความชัดเจน ครบถ้วน	5.00	0.00	มากที่สุด
3	เนื้อหาหลักสูตรครอบคลุมทุกกิจกรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
4	กิจกรรมประกอบหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
5	การพัฒนาเมืองค์ประกอบครบถ้วน	5.00	0.00	มากที่สุด
โดยรวม		5.00	0.00	มากที่สุด

จากตาราง 26 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา มีคุณลักษณะการทำงานของโปรแกรมในด้าน อรรถประโยชน์ ความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการ	ความเหมาะสม		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ส่วนที่ 1 บทนำ			
1. หลักการ	4.95	0.21	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์	4.91	0.33	มากที่สุด
3. เป้าหมาย	4.83	0.37	มากที่สุด
4. นิยามศัพท์เฉพาะ	4.73	0.47	มากที่สุด
ส่วนที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โรงเรียนประถมศึกษา			
1. หลักการและแนวคิดโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา	4.95	0.21	มากที่สุด
2. กิจกรรมการพัฒนา	4.88	0.32	มากที่สุด
3. โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา	4.86	0.34	มากที่สุด
4. เนื้อหา	4.81	0.46	มากที่สุด
5. สื่อ/แหล่งเรียนรู้	4.88	0.45	มากที่สุด
6. การวัดและประเมินผล	4.88	0.32	มากที่สุด
ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โรงเรียนประถมศึกษา			
1. ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมความพร้อม	4.73	0.44	มากที่สุด
2. ขั้นตอนที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.88	0.32	มากที่สุด
3. ขั้นตอนที่ 3 การบูรณาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	4.96	0.17	มากที่สุด
4. ขั้นตอนที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา	4.90	0.30	มากที่สุด
รวม	4.85	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 27 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระยะที่ 4 ผลการศึกษาการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

การดำเนินการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 โดยมีเกณฑ์ การคัดเลือกคือ แบบเจาะจงที่มีความสมัครใจเข้าร่วมพัฒนา ได้แก่ ครู โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ จำนวน 30 คน โดยได้ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม

ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา



ภาพประกอบ 6 ขั้นตอนการดำเนินงานของโปรแกรม

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม เป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาโปรแกรม เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาดำเนินการดังนี้

1. การลงทะเบียน ปฐมนิเทศครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จำนวน 1 โรงเรียน 30 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยครู โรงเรียนบ้านสี่แยก สมเด็จ จำนวน 30 คน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด ขั้นตอนการพัฒนา และความสำคัญ จำเป็นในการพัฒนา

2. การประเมินก่อนการพัฒนา (Pretest) ความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ และแบบวัดพฤติกรรมประกอบด้วย แบบวัด ด้านคุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3. การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการหาความรู้ด้วยตนเอง จากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมี จินตนาการ Module 3 การมีความยืดหยุ่น Module 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และศึกษา ค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง ระยะเวลา 5 วัน โดยมอบภาระงานให้ส่งสรุปบทเรียนที่ได้ ศึกษาเอกสารจำนวน 5 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

4. การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการเลือกแบบเจาะจง โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้าร่วม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และเป็นต้นแบบการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้เป็นที่ ประจักษ์และยอมรับโดยทั่วกัน คือ โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อสร้างความตระหนัก จุดประกายความคิด และเป็นแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ จำนวน 2 วัน โดยใช้เนื้อหา 4 Module ประกอบด้วย Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมีจินตนาการ Module 3 การมีความยืดหยุ่น และ Module 4 การคิดอย่างมี วิจารณญาณ ในรูปแบบการบรรยาย การสาธิต การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการสรุปอภิปรายผล รายละเอียดดังในตาราง การอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการ พัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา รายละเอียดปรากฏ ดังตาราง 27

ตาราง 28 การอบรมเชิงปฏิบัติการตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา

วันที่	09.00-09.30	09.30-12.00	12.00-13.00	13.00-16.00
1	การทดสอบ ความรู้พื้นฐาน	ชี้แจงแนวทางการ พัฒนาการอบรม สัมมนา	พัก รับประทานอาหาร	โมดูลที่ 1 การมีวิสัยทัศน์
2	โมดูลที่ 2 การจินตนาการ			โมดูลที่ 3 การมีความยืดหยุ่น
3	โมดูลที่ 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ			การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การ อภิปรายซักถามและสรุปผล

หมายเหตุ ตารางนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

1. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาควบคู่กับการปฏิบัติงานหลังอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำงานที่โรงเรียนตามปกติผ่านการเรียนรู้โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและเป็นการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1) หลังจากการเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ผู้เข้ารับการพัฒนาร่วมกันตามกิจกรรมคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการพัฒนา 1) แบ่งกลุ่ม 2) กำหนดปัญหา 3) ศึกษาความหมาย 4) หลากหลายวิธีการ 5) ระดมความคิด 6) นำเสนอสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30 น.-17.30 น.คือวัน พุธ พฤหัสบดี ศุกร์ เป็นเวลา 8 สัปดาห์

2. การนิเทศ แบบมีส่วนร่วมจากผู้บริหารโรงเรียน และนิเทศจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

1. การประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาหลังการพัฒนาประกอบด้วยแบบวัดความรู้ความเข้าใจด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาชนิด เลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 29 แสดงคะแนน ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
โรงเรียนประถมศึกษา

ครูคนที่	ก่อนการอบรม (30 คะแนน)	ร้อยละ	ระดับความรู้	หลังการอบรม (30 คะแนน)	ร้อยละ	ระดับความรู้
1	18	60.00	น้อย	26	86.66	มาก
2	20	66.67	น้อย	25	83.33	มาก
3	21	70.00	ปานกลาง	29	96.67	มากที่สุด
4	18	60.00	น้อย	25	83.33	มาก
5	22	73.34	ปานกลาง	25	83.33	มาก
6	21	70.00	ปานกลาง	26	86.66	มาก
7	18	60.00	น้อย	25	83.33	มาก
8	18	60.00	น้อย	26	86.66	มาก
9	20	66.67	น้อย	25	83.33	มาก
10	21	70.00	ปานกลาง	29	96.67	มากที่สุด
11	18	60.00	น้อย	25	83.33	มาก
12	22	73.34	ปานกลาง	25	83.33	มาก
13	21	70.00	ปานกลาง	26	86.66	มาก
14	18	60.00	น้อย	25	83.33	มาก
15	18	60.00	น้อย	26	86.66	มาก
16	20	66.67	น้อย	25	83.33	มาก
17	21	70.00	ปานกลาง	29	96.67	มากที่สุด
18	18	60.00	น้อย	26	86.66	มาก
19	20	66.67	น้อย	25	83.33	มาก
20	21	70.00	ปานกลาง	29	96.67	มากที่สุด
21	18	60.00	น้อย	25	83.33	มาก
22	22	73.34	ปานกลาง	25	83.33	มาก
23	21	70.00	ปานกลาง	26	86.66	มาก
24	18	60.00	น้อย	25	83.33	มาก

ตาราง 29 (ต่อ)

ครูคนที่	ก่อนการอบรม (30 คะแนน)	ร้อยละ	ระดับความรู้	หลังการอบรม (30 คะแนน)	ร้อยละ	ระดับความรู้
25	20	66.67	น้อย	25	83.33	มาก
26	21	70.00	ปานกลาง	29	96.67	มากที่สุด
27	18	60.00	น้อย	25	83.33	มาก
28	22	73.34	ปานกลาง	25	83.33	มาก
29	21	70.00	ปานกลาง	26	86.66	มาก
30	18	60.00	น้อย	25	83.33	มาก
โดยเฉลี่ย	19.77	65.90	น้อย	25.93	86.44	มาก

จากตาราง 29 พบว่า ผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจของครูก่อนการอบรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.77 คิดเป็นร้อยละ 65.90 มีความรู้อยู่ในระดับน้อย และหลังการอบรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 25.93 คิดเป็นร้อยละ 86.44 มีความรู้ในระดับมาก

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียน ประถมศึกษา โดยรวม

รายละเอียด	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. การมีวิสัยทัศน์	2.71	0.46	ปานกลาง	4.41	0.50	มาก
2. การมีจินตนาการ	2.71	0.45	ปานกลาง	4.44	0.50	มาก
3. การมีความยืดหยุ่น	2.62	0.49	ปานกลาง	4.40	0.50	มาก
4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	2.66	0.47	ปานกลาง	4.39	0.65	มาก
โดยรวม	2.67	1.87	ปานกลาง	4.41	0.53	มาก

จากตาราง 30 พบว่า ผลการประเมินความสามารถของครูก่อนการนำโปรแกรมไปใช้โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและหลังจากนำระบบไปใช้ พบว่า การประเมินโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

รายละเอียด	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์กับเพื่อนครูได้	2.72	0.46	ปานกลาง	4.41	0.50	มาก
2. กำหนดเป้าหมาย พันธกิจ การปฏิบัติงานขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	2.62	0.45	ปานกลาง	4.41	0.50	มาก
3. กำหนดรูปแบบการติดตาม ประเมินผลในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบได้	2.66	0.49	ปานกลาง	4.45	0.54	มาก
4. สามารถมองสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า นำมากำหนดวิสัยทัศน์ได้	2.75	0.44	ปานกลาง	4.46	0.55	มาก
5. สามารถกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะสั้นและระยะยาวได้ชัดเจน	2.45	0.47	ปานกลาง	4.43	0.50	มาก
6. สามารถกำหนดเป้าหมายให้ความท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ	2.44	0.49	ปานกลาง	4.48	0.50	มาก
โดยรวม	2.60	0.46	ปานกลาง	4.44	0.51	มาก

จากตาราง 31 พบว่า ผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียนประถมศึกษา ก่อนการนำโปรแกรมไปใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ทุกด้านและหลังจากนำระบบไปใช้ พบว่า การประเมินโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียน ประถมศึกษา ด้านการมีจินตนาการ

รายละเอียด	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	2.48	0.41	ปานกลาง	4.46	0.50	มาก
2. อารมณ์ขันและมีความสุขในการทำงาน	2.56	0.45	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก
3. สติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	2.66	0.44	ปานกลาง	4.46	0.54	มาก
4. สามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่	2.56	0.45	ปานกลาง	4.48	0.56	มาก
5. สามารถสร้างแรงบันดาลใจ มุ่งมั่นการทำงานที่โดดเด่น	2.57	0.45	ปานกลาง	4.46	0.57	มาก
โดยรวม	2.56	0.44	ปานกลาง	4.46	0.53	มาก

จากตาราง 32 พบว่า ผลการประเมินความสามารถของครูก่อนการนำโปรแกรมไปใช้ ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและหลังจากนำระบบไปใช้ พบว่า การประเมินโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

พูนุ ปณฺ ทิโต ชิว

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น

รายละเอียด	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. สามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์	2.55	0.41	ปานกลาง	4.45	0.57	มาก
2. สามารถคิดวิธีการใหม่ ๆ มีขั้นตอนการทำงานที่โดดเด่น	2.65	0.45	ปานกลาง	4.47	0.56	มาก
3. สามารถคิดนอกกรอบ	2.44	0.46	ปานกลาง	4.42	0.55	มาก
4. สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	2.50	0.45	ปานกลาง	4.48	0.54	มาก
5. เปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ	2.50	0.44	ปานกลาง	4.46	0.55	มาก
โดยรวม	2.52	0.44	ปานกลาง	4.45	0.55	มาก

จากตาราง 33 พบว่า ผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียนประถมศึกษาก่อนการนำโปรแกรมไปใช้ ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และหลังจากนำระบบไปใช้ พบว่า การประเมินโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

รายละเอียด	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครู	2.45	0.45	ปานกลาง	4.45	0.50	มาก

ตาราง 34 (ต่อ)

รายละเอียด	ก่อนการพัฒนา			หลังการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับปฏิบัติ
2. สามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้	2.56	0.41	ปานกลาง	4.42	0.50	มาก
3. สามารถคิดอย่างมีวิจารณญาณ	2.45	0.40	ปานกลาง	4.45	0.55	มาก
4. สามารถพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตนเอง	2.57	0.46	ปานกลาง	4.51	0.56	มาก
โดยรวม	2.50	0.43	ปานกลาง	4.45	0.52	มาก

จากตาราง 34 พบว่า ผลการประเมินความสามารถของครูก่อนการนำไปใช้ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยภาพรวมมีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านและหลังจากนำไปใช้ พบว่า การประเมินโดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. การประเมินความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูที่มี ต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

รายการ	เนื้อหาและเอกสาร	ความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	เนื้อหาครอบคลุมตามเป้าหมายของหลักสูตร	4.75	0.46	มากที่สุด
2	เนื้อหาสอดคล้องกับสภาพความต้องการของการพัฒนา	4.88	0.34	มากที่สุด
3	ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหา	4.45	0.48	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

	รายการ	ความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
4	เอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบ ครบถ้วนตามเนื้อหา และทันสมัย	4.81	0.46	มากที่สุด
5	เอกสารมีรายละเอียดมากพอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.45	0.46	มากที่สุด
	วิทยากร			
6	มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับเรื่องที่ให้ ความรู้ หรือ คำปรึกษา	4.88	0.32	มากที่สุด
7	ลำดับเนื้อหาการให้ความรู้ หรือ คำปรึกษาเข้าใจง่าย และมีความต่อเนื่อง	4.46	0.46	มากที่สุด
8	มีเทคนิควิธีการให้ความรู้ หรือ การปฏิบัติการจาก สภาพจริงที่ทำให้น่าสนใจเข้าใจง่าย และก่อให้เกิดการเรียนรู้	4.46	0.46	มากที่สุด
9	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้ ปรึกษา และซักถาม	4.81	0.34	มากที่สุด
10	วิเคราะห์และชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ชัดเจน ตรงประเด็น นำไปใช้ได้	4.56	0.46	มากที่สุด
11	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้ไปศึกษาดู งานในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เกี่ยวกับการพัฒนา เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู	4.86	0.40	มากที่สุด
12	ระยะเวลาในการให้ความรู้/เหมาะสม	4.56	0.46	มากที่สุด
	กิจกรรมฝึกอบรม			
13	การลงทะเบียน และรับเอกสาร	4.88	0.34	มากที่สุด
14	พิธีเปิดและบรรยายในพิธีเปิด	4.48	0.46	มากที่สุด
15	Module 1 การมีวิสัยทัศน์	4.45	0.46	มากที่สุด
16	Module 2 การมีจินตนาการ	4.88	0.36	มากที่สุด
17	Module 3 การมีความยืดหยุ่น	4.88	0.46	มากที่สุด

ตาราง 35 (ต่อ)

	รายการ	ความคิดเห็น		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
18	Module 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ	4.78	0.46	มากที่สุด
19	กิจกรรมศึกษาดูงาน	4.88	0.46	มากที่สุด
20	กิจกรรมการบูรณาการสู่การปฏิบัติจริง	4.56	0.46	มากที่สุด
	สถานที่ฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวก			
21	สื่อ และเอกสารประกอบการพัฒนามีความสอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนา	4.54	0.46	มากที่สุด
22	โสตทัศนอุปกรณ์ ประกอบการพัฒนามีความเหมาะสม	4.45	0.46	มากที่สุด
23	สถานที่ดำเนินการพัฒนามีความเหมาะสม	4.54	0.46	มากที่สุด
	ผลจากที่ได้จากการดำเนินงาน			มากที่สุด
24	บรรยากาศในการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม	4.88	0.46	มากที่สุด
25	ความรู้ ทักษะใหม่ ที่ได้รับการดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนา	4.90	0.32	มากที่สุด
26	ผลที่เกิดจากการดำเนินการตามโครงการส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียน	4.88	0.46	มากที่สุด
	โดยรวม	4.68	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของครูที่มี ต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การสังเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็น ความเข้าใจ ของครูโรงเรียนประถมศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยแยกตามมี 4 Module เป็นความเห็นก่อนนำไปใช้และหลังการใช้โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากระดับการปฏิบัติโดยแยกให้เห็นอย่างชัดเจน ดังนี้

Module 1 การมีวิสัยทัศน์

ผลการประเมินความสามารถของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ก่อนการนำโปรแกรมไปใช้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ จากข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมของงานพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นรายบุคคล

หลังจากการนำโปรแกรมไปใช้ ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านวิสัยทัศน์เพิ่มมากขึ้นและมีส่วนร่วมกับเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความท้าทาย ในแก้ปัญหา มีเป้าหมายชัดเจน ผลการดำเนินการมีข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

Module 2 การมีจินตนาการ

ก่อนการนำโปรแกรมไปใช้ ด้านการมีจินตนาการ จากข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมของงานพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีจินตนาการ เป็นรายบุคคล

หลังจากการนำโปรแกรมไปใช้ ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านจินตนาการเพิ่มมากขึ้นและมีส่วนร่วมกับเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในวางแผนทำนวัตกรรมสื่อใหม่มาใช้สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขันในการทำงานทำให้แก้ปัญหาได้ทุกอย่าง มีสติปัญญาไหวพริบ ผลการดำเนินการมีข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

Module 3 การมีความยืดหยุ่น

ก่อนการนำโปรแกรมไปใช้ ด้านการมีความยืดหยุ่น จากข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมของงานพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่น เป็นรายบุคคล

หลังจากการนำโปรแกรมไปใช้ ครูมีความรู้ความเข้าใจในด้านความยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้นและมีส่วนร่วมกับเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีทีมงานที่ดี มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์มองโลกในแง่ดีมีการคิดเชิงบวก ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม ๆ มีการคิดนอกกรอบคิดอิสระ ผลการดำเนินการมีข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

Module 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ก่อนการนำโปรแกรมไปใช้ ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณจากข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมของงานพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล เป็นรายบุคคล

หลังจากการนำโปรแกรมไปใช้ ครูมีความรู้ความเข้าใจในการการคิดอย่างมีวิจารณญาณเพิ่มมากขึ้นและมีส่วนร่วมกับเพื่อนครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติเชิงสะท้อน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปรับปรุงแก้ไข ผลการดำเนินการมีข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิจัยตามหัวข้อดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้

สรุปผล

1. การศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มีจำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมีความมุ่งมั่น การมีความท้าทาย การมีเป้าหมาย 2) การมีจินตนาการ (Imagination) มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีอารมณ์ขันในการทำงาน การมีสติปัญญาไหวพริบ 3) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม การคิดอิสระ 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไข

2. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และระดับความต้องการจำเป็นเรียงลำดับจากมาก ไปน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2.2 การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ จำนวน 2 โรง โดยการสังเกตศึกษาข้อมูลหลักฐาน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า จากการศึกษา ดูงาน ทั้ง 2 โรงและได้นำส่วนที่เป็นจุดเด่นและความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบระบบการพัฒนาครูเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำของครูด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างยั่งยืนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ และการวัดและประเมินผล

3.2 เนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กิจกรรมประกอบด้วย 4 โมดูล คือ โมดูล 1

การมีวิสัยทัศน์ (Vision) โมดูล 2 การมีจินตนาการ (Imagination) โมดูล 3 การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) โมดูล 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ใช้ระยะเวลาการพัฒนา 180 ชั่วโมง รูปแบบในการพัฒนาเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันโดยการทำกิจกรรมกลุ่มและเน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง มีการประเมินแบบรอบด้านโดยการประเมินตนเองของผู้เข้ารับการพัฒนา และการประเมินโดยบุคคลอื่น ได้แก่ การประเมินโดยรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และการประเมินโดยครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูสายผู้สอน โดยมีการประเมินทั้งก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา และมีเกณฑ์สำหรับการประเมินที่ชัดเจน

4. ประเมินผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้

จากการนำโปรแกรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นไปใช้พัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3 จำนวน 30 คน และทำการประเมินผล ดังนี้

4.1 ผลการประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ การประเมินโดยรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ พบว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ก่อนการพัฒนารวมอยู่ในระดับปานกลาง และหลังการพัฒนารวมอยู่ในระดับมาก

4.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรณีผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ การประเมิน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่า ก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4.3 ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อโปรแกรมที่ผู้วิจัยได้พัฒนารวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

4.4 การประเมินการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนารวม อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจเห็นควรนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) การมีจินตนาการ (Imagination) 3) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) 4) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบหลัก มีองค์ประกอบย่อยหรือตัวชี้วัด จำนวน 12 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (1) การมีความมุ่งมั่น (2) การมีความท้าทาย (3) การมีเป้าหมาย 2) จินตนาการ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด (1) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2) การมีอารมณ์ขันในการทำงาน (3) การมีสติปัญญาไหวพริบ 3) องค์ประกอบหลักด้านการมีความยืดหยุ่น ได้แก่ (1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ (2) การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม (3) การคิดอิสระ 4) องค์ประกอบหลักด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ได้แก่ (1) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3) การปรับปรุงแก้ไข เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Chernin, 2001 : Bennis, 2002 : Couto and Eken, 2002 : Sousa, 2003 : Guntern, 2004 : Parker and Begnaud, 2004 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีจินตนาการ (Imagination) Palus and Horth, 2005 : Casse and Claudel, 2007 : Danner, 2008 : กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555 และพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้แก่ การมีความยืดหยุ่น Stoll and Temperley, 2009 : Harris, 2009 : Delich, 2010 : Ubben, Hughes and Norris, 2010 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) Dewey, 1933 : Yancey, 1998 : Johns, 2000 and Freshwater, Taylor and Sherwood, 2008 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) และงานวิจัยของ ญดาภักดิ์ กัลปดี (2559) งานวิจัยของสุวิทย์ ยอดสละ (2556) งานวิจัยของวราภรณ์ บุญเจียม (2559) ที่เป็นเช่นนี้เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์ และการบูรณาการซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็น แต่แนวคิดทั้ง 4 องค์ประกอบก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคใหม่และการศึกษาของไทย จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม

มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทัศนะของ ศาสตราจารย์ไพฑูรย์ สินลารัตน์ ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะการศึกษา ค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลุวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต สอดคล้องกับทัศนะของ Stoll and Temperley (2009) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดัน และท้าทาย การคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดีเป็นอันดับแรก

ผลการศึกษาค้นคว้าและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผลเป็นรายองค์ประกอบได้ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นระดับพฤติกรรมที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แสดงออกถึง ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความท้าทาย และการมีเป้าหมาย ความคาดหวังที่สำคัญและโดดเด่น จะต้องเป็นไปได้ว่าวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิทย์ ยอดสละ (2556) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญดาภัก กัลปติ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา พอสรุปได้ว่า ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การมีจินตนาการ (Imagination) เป็นระดับพฤติกรรมที่ครูโรงเรียนประถมศึกษาแสดงออกถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ ว่าจินตนาการ มีความคิดริเริ่มเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ Albert Einstein ได้กล่าวว่า จินตนาการสำคัญกว่าความรู้ (Imagination is More Important than Knowledge) สมศักดิ์ กิจธวัช (2545) สรุปไว้ในงานสารนิพนธ์ดุขภูษิตของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไว้ว่า

การมีจินตนาการหมายถึง การมีพลังในการวาดภาพของจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์จริงของชีวิตซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น มีเหตุผล โดยบุคคลที่จะมีคุณสมบัติการมีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกดังต่อไปนี้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันจิตใจดีงาม เป็นคนที่เรียบง่าย รักสนุก ขี้เล่น อันจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียดเกินไป การมีอารมณ์ขันเป็นยาวิเศษที่ทำให้คนเรามีความสุข ผ่อนคลายจากความตึงเครียด รู้จักปล่อยวาง มองโลกในแง่ดี ให้ออกาสให้อภัย รู้จักการฝึก ใช้คาถา “ช่างมัน” บ้างก็มีความสุข สอดคล้องกับ Dr.Patch Adams ผู้อำนวยการสถาบันเกซุนด์ไฮต์ ซึ่งเป็นศูนย์การแพทย์ในรัฐเวสต์เวอร์จิเนียสหรัฐอเมริกาที่เชื่อว่าการมีอารมณ์ขันจะเป็นปัจจัยที่สำคัญด้านสุขภาพ ทำให้อัตราการเต้นของชีพจรลดลงระดับหนึ่ง มีการหลั่งสารแอนโดรฟินส์และเพิ่มปริมาณออกซิเจนในกระแสเลือด ทำให้มีการปลดปล่อยการสร้างสรรค์และกระตุ้นทักษะในการคิดเชิงสร้างสรรค์สูง คนที่มีอารมณ์ขันจะเสริมสร้างให้บรรยากาศ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มองโลกในแง่บวก ให้กำลังใจตัวเองเสมอ คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และบรรยากาศ ที่จริงใจ ใ่วางใจ ให้ออกาสให้อภัย จะเอื้ออำนวย สนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์สอดคล้องกับ ศาสตราจารย์ไฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ที่กล่าวว่าเรามีสติปัญญาเฉลียวฉลาดเป็นความสามารถอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ขณะที่ ศาสตราจารย์ David Perkins จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด กล่าวว่า องค์ประกอบความเฉลียวฉลาดมี 3 อย่างคือ ความฉลาดโดยประสาท โดยประสบการณ์ และโดยการคิดไตร่ตรอง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีอารมณ์ขันในการทำงาน สนใจรับฟังผู้อื่น พยายามที่จะเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกและความต้องการพื้นฐาน มีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ถวิล ธาราโกชน (2532) ได้ให้คำนิยามและตัวชี้วัดของการมีจินตนาการไว้ว่า การมีจินตนาการ หมายถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่

วางไว้ และได้กำหนดตัวชี้วัดของการมีจินตนาการคือการมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Good and Toman กล่าวไว้ว่า การมีจินตนาการเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจเป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ มีลักษณะที่แปลกและแตกต่างไปจากสิ่งเดิม และได้สรุปตัวชี้วัดของการมีจินตนาการคือ 1) มีอารมณ์ขัน (Humor) และ 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการเป็นองค์ประกอบหลักที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษาที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นระดับพฤติกรรมของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่คุณลักษณะดังกล่าว คือคนที่มีความยืดหยุ่นก็จะสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่คลุมเครือ กำกวม กัดดัน ทำทนาย หรือ มีความไม่แน่นอนได้อย่างไม่มีปัญหา ไม่ยึดติดกับความรู้หรือกรอบแนวคิดแบบเดิม ๆ สอดคล้องกับทัศนะของ วิกรม กรมดิษฐ์ ประธานมูลนิธิอมตะ เจ้าของนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ ที่กล่าวว่าความยืดหยุ่นเป็นความพอดี พอดี ในความคิดและการกระทำ ไม่มาก ไม่น้อย เข้าใจ รู้จักตัวเองและสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงวิถีคิดและการกระทำตามสถานการณ์โลกโดยมองเป็นเรื่องที่ทำทนายและสนุกสนาน การจริงจังอย่างมีความสุขไม่หมกมุ่นและเคร่งเครียดกับงานมากเกินไป ลักษณะบุคคลที่มีความยืดหยุ่นที่พิเศษอีกประการคือเป็นคนที่ไม่ชอบกฎ ระเบียบ แบบแผน เงื่อนไขที่ยุ่งยาก ละเอียดยิบ เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีการคิดอิสระ พยายามจับถูก ไม่จับผิด ถึงแม้ว่าพบการกระทำผิดก็จะมองว่าคนเรามีความแตกต่างกัน ย่อมสามารถกระทำผิดได้ บกพร่องได้ ไม่มีใครดีหรือทำถูกไปหมดทุกอย่าง ความบกพร่องหรือผิดพลาดเป็นเรื่องธรรมดาของทุกคนทั่วไป ไม่ยึดมั่น ถือมั่น กับความคิดหรือแนวทางที่ตั้งไว้แบบสุดโต่ง คิดว่าบางเรื่องถูกวันนี้อาจจะผิดในวันข้างหน้า รู้จักผ่อนปรนตนเอง ไม่จริงจังและเคร่งเครียดกับสิ่งที่กระทำมากเกินไป เพราะถ้าตึงมากก็จะเหมือนกับสายพิณที่ตึงแน่นเกินไป สักวันก็ต้องขาดสะบั้น ความพอเหมาะพอดีเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา เป็นคนเรียบง่าย อารมณ์ดี คนที่มีความยืดหยุ่นจะไม่เจ็บปวดและทุกข์ทรมานในเวลาที่ไม่ได้ตั้งใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์พร พิมพ์เกะ (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีความยืดหยุ่น คือมีการคิดและทำอย่างอิสระ มีความสามารถในการปรับตัว การเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบด้าน

การมีความยืดหยุ่นเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) เป็นระดับพฤติกรรมของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกในการปฏิบัติ
เชิงสะท้อนผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไข เป็นการเพิ่มเติมการคิดและการปฏิบัติให้
ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะช่วยให้ครูโรงเรียนประถมศึกษาสามารถคิดได้หลาย
ทิศทางอย่างอิสระ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อครูโรงเรียนประถมศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ
วรารณ บัญเจียม (2559) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิด
อย่างมีวิจารณญาณ ผลวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านก่อนพัฒนา อยู่ในระดับดี ส่วนหลังพัฒนาโดย
รวมอยู่ในระดับดีมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณเป็น
องค์ประกอบที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับขององค์ประกอบที่มี
ลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีจินตนาการโดยมีคุณลักษณะที่วัด ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพองค์การ
สามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคตสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม วางแผนและให้แนวทาง
ปฏิบัติแก่บุคลากร และระดับขององค์ประกอบที่มีลำดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ
โดยมีคุณลักษณะที่วัด ได้แก่ มีจิตสำนึกในการดูแลเอาใจใส่รับผิดชอบผู้อื่น คิดเชิงบวก การปฏิบัติตน
ให้เป็นที่ไว้วางใจกับผู้อื่นและเป็นผู้อำนวยความสะดวกและจัดสรรทรัพยากร ดังนั้นในการพัฒนา
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการคิดอย่างมี
วิจารณญาณ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานมีระดับภาวะผู้นำต่ำกว่าองค์ประกอบอื่นโดยเน้นการจัดเนื้อหา กิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้
รวมถึงระยะเวลาในการพัฒนามากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาระดับที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับขององค์ประกอบที่มี
ลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีจินตนาการ โดยมีคุณลักษณะที่วัด ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
การมีอารมณ์ขันในการทำงาน การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาดไหวพริบ และระดับขององค์ประกอบที่มี
ลำดับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยมีคุณลักษณะที่วัด ได้แก่ การปฏิบัติเชิง

สะท้อนผล การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านการมีจินตนาการซึ่งเป็นองค์ประกอบที่พึงประสงค์หรือเป็นองค์ประกอบต้องการให้เกิดขึ้นกับครูโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าองค์ประกอบอื่นโดยเน้นการจัดเนื้อหา กิจกรรม สื่อ/แหล่งเรียนรู้ รวมถึงระยะเวลาในการพัฒนามากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีวิธีการปฏิบัติเป็นเลิศ จำนวน 2 โรงเรียน โดยการสังเกตศึกษาข้อมูลหลักฐาน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า จากการศึกษาดูงาน ทั้ง 2 โรงเรียนและได้นำส่วนที่เป็นจุดเด่นและความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาเสริมสร้างเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างยั่งยืนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบของโปรแกรม และขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบทั้งหมด 5 องค์ประกอบด้วย คือ บทนำ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินงาน และการประเมินผล

3.2 ขอบข่ายเนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 โมดูล คือ โมดูล 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) โมดูล 2 การมีจินตนาการ (Imagination) โมดูล 3 การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) โมดูล 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) มีแนวคิดในการจัดทำเอกสารเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยประยุกต์มาจากหลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ ของ Knowles และขั้นตอนการเรียนรู้ของ Bloom โดยการนำเสนอตามกระบวนการเรียนรู้แบบและขั้นตอนการเรียนรู้อย่างเป็นลำดับ เป็นรูปแบบเดียวกัน คือ 1) บทนำ 2) ความรู้พื้นฐาน 3) ลงมือปฏิบัติ 4) สรุปบทเรียน เป็นการสรุปบทเรียนในโปรแกรม 5) การวัดและประเมินผล ศึกษาด้วยตนเอง สำหรับการเรียงลำดับเนื้อหาให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในองค์ประกอบของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากนั้นนำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อในแต่ละองค์ประกอบ สำหรับกิจกรรมในการพัฒนาเป็นการจัดกิจกรรมแบบบูรณาการ เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ร่วมกัน การศึกษาจากวีดิทัศน์ การรับฟังการบรรยายจากวิทยากร การทำกิจกรรมกลุ่ม การคิดจำลองสถานการณ์แบบ Mind Mapping การทำแบบทดสอบประเมินตนเอง โดยมีการอภิปรายและสรุปผลของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เกิดองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกันมากที่สุด (จกกลณี ชูติมาเทวินทร์, 2544 : ทิพาชาติ เมฆสุวรรณค์, 2544 : Vicere, 2002) การดำเนินการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ขั้นที่ 3 การบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของวารสารณ์ บุญเจียม (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการมีความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ผลการวิจัย พบว่า ครูระดับประถมศึกษา มีความสามารถด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณสูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ระยะเวลาการพัฒนา 180 ชั่วโมง ซึ่งผู้วิจัยควรมีการแบ่งเวลาเพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้และทำกิจกรรมเวลาบรรยายสรุปของวิทยากรให้มีความเหมาะสม โดยที่วิทยากรควรนำเสนอแนวคิดที่สำคัญในแต่ละโมดูล หลังจากนั้นให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ศึกษาด้วยตนเองทำกิจกรรมตามใบงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และออกมานำเสนอผลงานของตนเองหรือของกลุ่ม ร่วมกันอภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อสร้างความคุ้นเคยของผู้เข้ารับการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาในแต่ละโมดูลหรือในแต่ละชุดวิทยากรไม่ควรใช้เวลาในการบรรยายมากเกินไปเพราะจะทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนาเกิดความเบื่อหน่าย วิทยากรควรกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง โดยการสร้างความตระหนักด้วยตนเอง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้โดยประสบการณ์และการเรียนรู้ร่วมกันให้มากที่สุด กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาซึ่งเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสมอย่างมาก เนื่องจากเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการสอน และมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลานานซึ่งประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาในอดีตจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ ประสบการณ์ในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ถ้าปราศจากประสบการณ์ ความรู้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้ สำหรับการวัดและการประเมินผลควรมีการประเมินที่หลากหลาย ทั้งผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเองและประเมินโดยบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ การประเมินโดยรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูหัวหน้าบริหารงานวิชาการ โดยมีการเปรียบเทียบโดยการประเมินทั้งก่อนและหลังการพัฒนาและมีเกณฑ์สำหรับการประเมินที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถตรวจสอบความรู้ ทักษะหรือทัศนคติ ของผู้เข้ารับการพัฒนาตามที่ระบุเป้าหมายไว้ โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผล

4. การประเมินการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมไปใช้พัฒนา กับครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคพื้นดิน เขต 3 จำนวน 30 คน และทำการประเมินการพัฒนาปรากฏผลการประเมินโปรแกรม ดังนี้

4.1 การประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อนการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนาประเมินตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และการประเมินโดยบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ การประเมินโดยรองผู้อำนวยการ สถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เนื่องจากครู โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านสาย ผู้สอนมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จึงทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการสอนและมีภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น และการคิดอย่างมี วิจารณญาณ สูงขึ้น

4.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้เข้า รับการพัฒนา โดยการประเมินก่อนและหลังการพัฒนา ซึ่งผลการประเมินตนเองหลังการพัฒนาและ ก่อนการพัฒนาโดยรวมพบว่า การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบหลักของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การคิดอย่างมี วิจารณญาณ พบว่าผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่า ก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ประเมินโดย บุคคลอื่น (รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ) หลังและก่อนการ พัฒนาโดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบหลักของการพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การคิดอย่างมี วิจารณญาณ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หลังการพัฒนาสูงขึ้นกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน ผู้เข้ารับ การฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภายหลังการฝึกอบรม มากกว่าก่อนการฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ระยะติดตามผลมากกว่าก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไท คำลั่น (2551) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้โดยรวมและรายด้านเพิ่มขึ้นจากก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนศ คิตรงูเรือง (2551) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาผู้บริหารมีแนวโน้มการพัฒนาดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Liana (2004) พบว่า อิทธิพลของโปรแกรมฝึกอบรมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้

4.3 การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจต่อ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านวิทยากร ด้านกิจกรรมการพัฒนา โมดูล 1 การมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณและด้านเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานและบริหารกิจกรรม ที่เป็นเช่นนี้เพราะโปรแกรม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีเนื้อหา รูปแบบบูรณาการและกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยใช้กระบวนการพัฒนาที่หลากหลายจึงทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนา มีความพึงพอใจต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของไท คำลั่น (2551) และธนศ คิตรงูเรือง (2551) ได้ประเมินผลการใช้โปรแกรมประยุกต์สำหรับพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน พบว่า การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อโปรแกรมต่าง ๆ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

4.4 การประเมินการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการพัฒนาของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้แบบประเมินผลการทำกิจกรรมของผู้เข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีแบบประเมินการปฏิบัติกิจกรรม 2 ประเภท คือกิจกรรมแบบรายบุคคล และกิจกรรมแบบกลุ่ม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะโปรแกรมมีกิจกรรมที่หลากหลายทำให้ผู้เข้าร่วมพัฒนา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมทั้งกิจกรรมเดี่ยวและกิจกรรมกลุ่มเป็นอย่างดี มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและอภิปรายผล มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำกิจกรรมกลุ่ม และผู้เข้าร่วมพัฒนาทุกคนให้ความสำคัญและเข้าร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมทุกกิจกรรม ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมการปฏิบัติกิจกรรมระหว่างการพัฒนาได้คะแนนผ่านเกณฑ์ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ธนศ คิตรงูเรือง (2551) ได้ประเมินผลการใช้โปรแกรมประยุกต์สำหรับพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนประถมศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่าครูมีความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมประยุกต์ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันหรือเชื่อมโยงการทำงานในหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วง ตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูงหรือนโยบายของหน่วยงาน ดังนั้น จึงควรได้รับการสนับสนุน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากผู้บริหารต้นสังกัดและผู้บริหารระดับสูงของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง

1.2 ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างจริงจัง โดยมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้อย่างเป็น รูปธรรมและชัดเจนในแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และงบประมาณอย่างต่อเนื่อง

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นระยะและต่อเนื่องมีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความตื่นตัว อยู่ตลอดเวลา

1.4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒนาตามโปรแกรมนี้ และกำหนดเกณฑ์ การผ่านการพัฒนา รวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายให้โปรแกรมนี้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณา คัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้น และใช้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ : ชีรสาส์น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ :
องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลยรัตน์ เมืองแสง. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิติ ตย์คานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ท็อปปรี้น.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2540). *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคล หน่วยที่ 1-7*. พิมพ์ครั้งที่ 20.
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร. (2544). *การบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ :
บุ๊คแบงก์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ : Super Leadership*. กรุงเทพฯ :
ซัคเซสมิเดีย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2555). *การคิดเชิงวิพากษ์ Critical Thinking*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ :
ซัคเซสมิเดีย.
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร์. (2544). *การฝึกอบรมเชิงพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
- จิตติมา วรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เจนจิรา คงสุข. (2540). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครอง ในการส่งเสริมพัฒนาการ
ทางร่างกายของเด็กวัยอนุบาล ด้วยรูปแบบการให้ประชาชนในชนบทมีส่วนร่วมในการ
แก้ปัญหา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ฉวีวรรณ แก้วไทรยะ และคณะ. (2546). *เอกสารประกอบการเรียนการสอนหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป รายวิชา 4000106 การคิดและการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- เชษฐา คำคล่อง. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบมุ่งบริการของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชลาลัย นิมิตรบุตร. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชวาล แพร์ตกุล. (2520). *เทคนิคการวัดผล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- ชัชวาล เจริญบุญ. (2554). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญของครูผู้สอนในจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาดาภัก กัลปดี. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของ ครูประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ พัฒนาการศึกษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมมองการณ์*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดิเรก พรสีมา. (2554). *แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ถวิล ธาราโกชน. (2532). *จิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2544). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ : กราฟฟิคพอร์แมท.
- ทิตนา แฉมณี. (2548). *รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไท คำล้าน. (2551). *การพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำทางสิ่งแวดล้อมศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา สิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธนศ คิตรงูเรือง. (2551). *การพัฒนาและการประเมินผลการใช้โปรแกรมประยุกต์สำหรับพัฒนา ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธงชัย ชิวปรีชา. (2551). *แนวทางการบริหารโรงเรียนนิติบุคคลในกำกับของรัฐ : กรณีโรงเรียนมหิดล วิทยานุสรณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

อึ้ง บัวศรี. (2542) *ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและการพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

ธนัชการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*.

กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นคร ตั้งคะพิภพ. (2553). *การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูป*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการ
สภาการศึกษา.

นิตา ซูโต. (2536). *การประเมินโครงการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เพรมโปรดักชั่นส์.

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

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ป. มหาพันธ์. (2539). *สอนเด็กให้มีความสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์,

ประทีป บินชัย. (2546). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ของผู้บริหาร
โรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ : 9119 เทคโนโลยีร่ันตั้ง.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2553). *การพัฒนาการคิด*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : 9119 เทคโนโลยีร่ันตั้ง.

ประสิทธิ์ เขียวศรี. (2544). *การเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหาร
โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พยอม วงศ์สารศรี. (2544). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการ

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ :

สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

พิชัย ไชยสงคราม. (2542). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิณสุดา สิริธังศรี. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.ผู้บริหาร*

สถานศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2548). *การสอนคิดด้วยโครงงาน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2543). *จำเป็นต้องปฏิรูปโครงสร้างการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์.
- ไพศาล จันทรภักดี. (2550). *การพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้กระบวนการหลักสูตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภูซงค์ บุญอภัย. (2557). *รูปแบบการพัฒนาครูผู้สอนกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์โรงเรียนประถมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านมะขาม (สาครมะขามราษฎร์) จังหวัดจันทบุรี*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 8(1), 103-116.
- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2546). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เรวดี ทรงเที่ยง. (2548). *การพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมแรงจูงใจภายในเพื่อสร้างสัมพันธภาพในการทำงานของหัวหน้าช่างในศูนย์บริการรถยนต์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- รัชณี กัลยาวิทย์ และอัจฉรา ธารอุไรกุล. (2545). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบคอมพิวเตอร์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัทการศึกษา.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). *ความคิดและความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วรากรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). *ข้อเสนอระบบการศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมกับสฤภวาระคนไทย*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

- วรภกรณ บัญเจียม. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูระดับประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมี
 วิจารณญาณ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ
 พัฒนาการศึกษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรภกรณ สามโกเศศ. (2553). *รายงาน ข้อเสนอทางเลือกระบบการศึกษาที่เหมาะสมกับ
 สุขภาวะคนไทย*. กรุงเทพฯ : โครงการศึกษาเพื่อพัฒนาข้อเสนอทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับ
 การปฏิรูปการศึกษาเพื่อสุขภาวะคนไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- วิจารณ์ พานิช. (2557). *การประเมินเพื่อมอบอำนาจการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิรุ่งอรุณ.
- วิจิตร นิลฉวี. (2550). *การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของ
 โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ : ธนวิธิการพิมพ์
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาศึกษาศาสตรดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2548). *การบริหาร : หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
 อักษราพิพัฒน์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2550). *รูปแบบการประเมินเชิงระบบแบบรวมพลัง*. *วารสารบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 3(2), 3-25.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). *การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพ
 บุคลากรทางการศึกษา สู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและพัฒนา*. *วารสารบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(1), 3-18.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8.
 กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธี.
- วิสุทธี เวียงสมุทร. (2553). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้
 คณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 1-2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชา
 การบริหารและ พัฒนาการศึกษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
 เอ็กซ์เปอร์เน็ท

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ และอุษา ชูชาติ. (2544). *ฝึกสมองให้คิดอย่างมีวิจารณญาณ*. กรุงเทพฯ :

วัฒนาพานิช.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). *แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคู*

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สมนึก ภัททิยธนี. (2549). *การวัดผลการศึกษา*. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สมนึก ภัททิยธนี. (2553). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สมศักดิ์ กิจฉนวนวัฒน์. (2545). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ*

ผู้ประกอบการขนาดย่อมโดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลัง

ศักยภาพตนเองของแอนโทนี ร็อบบินส์. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัมมา รณิตย์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : แอล ที เพรส.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553) *ภาวะผู้นำไฟ บริการในองค์กร : แนวคิด หลักการ*

ทฤษฎี และงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.

สาวตรี ยิ้มช้อย. (2548). *การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา*

ศาสนาและวัฒนธรรม และความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5

ที่จัดการเรียนรู้แบบโมเดลซิปปา (CIPPA MODEL) กับวิธีสอนปกติ. วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการบริหารจัดการคุณภาพ*. กรุงเทพฯ :

ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัด*

และแผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและ

แผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554). *กรอบแนวทางการประเมิน*

คุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : จุดทอง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง*

ส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *กรอบคณวุฒิแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา.

- สิริลักษณ์ สามารถ. (2554). *โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย*, 79(3), 15-23.
- สุริยนต์ เผือกสกนธ์. (2549). *พฤติกรรมผู้นำกับความอ่อนไหว*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- สุรรัตน์ พัฒนเจริญ. (2552). *ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). *กลยุทธ์การสอนคิดอย่างมีวิจารณญาณ*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การพัฒนามาตรฐานคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาและการวางระบบการประเมินภายใน*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จุย์โต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งมหาวิทยลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2550). *สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554) *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : ศรุสภาลาดพร้าว
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ เอช พรินต์ติ้ง เฮาส์.
- อุ๋นตา นพคุณ. (2546). *กรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- Acker-Hocevar, M. and D. Touchton. (1999). A Model of Power as Social Relationships : Teacher Leaders Describe the Phenomena of Effective Agency in Practice. *Educational Leadership*, 12(2), 56-62.
- Ackerman, R. and S.V. Mackenzie. (2006). Uncovering Teacher Leadership. *Educational Leadership*, 63(8),66-70.
- Adair, J. (2007). *Leadership for Innovation : How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas*. London : Kogan..
- Arellano, R.B., Bolfarine, H. and H. Martin. (2002). Skew-Normal Linear Mixed Models. *Journal of Data Science*, 3(2), 415-438.
- Bar, M.J. and L.A. Keating. (1990). *Introduction : Elements of Program Development*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together : Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*, 15(1), 103–21.
- Bassham, G. and others (2011). *Criting Thinking*. 4th ed. New York : McGraw-Hill.
- Bennis, W. (2002). Creative Leadership. *Bangk Chulalongkorn University Leadership. The Leader Quarterly*, 15(1), 103-121, February.
- Boone, E.J. (1992). *Developing Programs in Adult Education*. Brooklyn : Waveland.
- Boyle, P.G. (1981). *Planning Better Program*. New York : MacGraw-Hill.
- Caffarella, R.S. (2002). *Planning Programmes for Adult Learners. A Practical Guide for Educators, Trainers and Staff Developers*. 2nd ed. San Francisco : John Wiley and Sons.
- Carolyn and others. (2012). *Organic Farming for Health and Prosperity*. [online]. Available from : <http://www.greenet.or.th/library/book/organic-agriculture/1366>. [accessed 28 July 2017].

- Casse, P. and P.G. Claudel. (2007). *Philosophy for Creative Leadership : How Philosophy can Turn People into more Effective Leaders*. London, UK : Athena Press.
- Chen, H.T. (1990). *Theory-Driven Evaluations*. California : Sage.
- Chernin, P. (2001). Creative Leadership : The Strength of Ideas The Power of the Imagination. *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245-249.
- Childs-Bowen, D., Moller, G. and J. Scrivner. (2000). Principals : Leaders of Leaders. *NASSP Bulletin*, 84(616), 2734.
- Chodakowski, A. (2009). *Teaching Made Wonderful : Redesigning Teacher Education with Imagination in Mind*. Ph.D Thesis. Simon Fraser University, Burnaby, B.C., Canada.
- Colleen, J. (1996). *Designing Web-Based Instruction: Research and Rationale*. [online]. Available from : <http://ccwf.cc.utexas.edu/~jonesc/research/empaper.htm>. [accessed 28 July 2017].
- Cosenza, M.N. (2010). *The Impact of Professional Development Schools on Teacher Leadership*. Ph.D. Thesis, California Lutheran University.
- Coste, T.G. (2009). *Creative Leadership and Women*. [online]. Available from : <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html>. [accessed 28 July 2017].
- Couto, R.A. and S.C. Eken. (2002). *To Give their Gifts : Health, Community and Democracy*. Nashville : Vanderbilt University.
- Crowther, F. and others. (2002). *Developing Teacher Leaders : How Teacher Leadership Enhances School Success*. California : Corwin Press.
- Daft, R.L. (1994). *Management*. 3rd ed. Fort Worth : The Dryden Press.
- Danielson, C. (2006). *Teacher Leadership that Strengthens Professional Practice*. Alexandria, VA : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Danner, S.E. (2008). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator*. Ph.D. Thesis, Art Education (Fine Arts), Ohio University.
- Delich, V. (2010). The Impact of Mercosur's Sanitary and Phitosanitary Regime on its Members' Institutional Dynamics. *Journal of CMA Management*, 79(2), 3-3.
- Dewey, J. (1933). *How We Think*. New York : D.C. Heath and Company.

- Dubrin, A. J. (2006). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Ohio : Cengage Learning.
- Ennis, R.H. (1987). *A Taxonomy of Critical Thinking Dispositions and Abilities*. In *Teaching Thinking Skills : Theory and Practice*. New York : W. H. Freeman.
- Everard, B. and G. Morris. (1990). *Effective School Management*. 2nd ed. London : Paul Chapman Publishing.
- Freshwater, D., Taylor, B. and G. Sherwood. (2008). *International Textbook of Reflective Practice in Nursing*. Oxford : Blackwell Publishing and Sigma Theta Tau Press.
- Fullan, M. (1994). *Change Forces : Probing the Depths of Educational Reform*. London : Falmer Press.
- Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. New York : McGraw-Hill.
- Guilford, J.P. (1959). *Personality*. New York : McGraw-Hill.
- Guntern, G. (2004). *The Challenge of Creative Leadership*. New York : Maya Angelou Press.
- Halpern, D. (1966). *Through and Knowledge: An Introduction To Critical Thinking*. New Jersey : Erlbaum : Hillsdale
- Halpin, A.W. (1996). *Theory and Research in Administration*. New York : Macmillan Company.
- Harris, A. and L. Lambert. (2003). *Building Leadership Capacity for School Improvement*. Buckingham : Open University Press.
- Harris, A. and D. Muijs. (2005). *Improving Schools through Teacher Leadership*. Maidenhead : Open University Press
- Harris, A. (2009). Creative Leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Hernez-Broome, G. and R. Hughes. (2004). Leadership Development : Past, Present, and Future. *Human Resource Planning*, 27(1), 24-32.
- Hollander, E.P. (1978). *Leadership Dynamics : A Practical Guide to Effective Relationships*. New York : Free Press/Macmillan.
- House, R.J. (1996). Path-goal theory of Leadership : Lesson, Legacy, and a Reformulated Theory. *Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.

- Ibbotson, P. and L. Dars. (2008). Directing Creative : The art and Craft of Creative Leadership. *Journal of Management and Organization*, 14(5), 548-559.
- Isaksen, S.G., Dorval, K.B. and D.J. Treffinger. (2011). Creative Approaches to Problem Solving. 3rd ed. California : Sage.
- Johns, C. (2000) *Becoming a Reflective Practitioner : a Reflective and Holistic Approach to Clinical Nursing, Practice Development and Clinical Supervision*. Oxford : Blackwell Science.
- Katz, A. (2003) Properties of Concrete Made with Recycled Aggregate from Partially Hydrated Old Concrete. *Cement and Concrete Research*, 33(5), 703-711.
- Katz, A. (2005). Do ask, do tell : why do so Many Nurses Avoid the Topic of Sexuality?. *American Journal of Nursing*, 105(7), 66-8.
- Katzenmeyer, M. and G. Moller. (2001). *Awakening the Sleeping Giant : Helping Teachers Develop as Leaders*. 2nd ed. California : Corwin Press.
- Kelly-Thomas, K.J. (1998). *Clinical and Nursing Staff Development (Current Competence, Future Focus)*. 2nd ed. Philadelphia : J.B. Lippincott.
- Knowles, M.S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy*. California : Prentice Hall/Cambridge.
- Knowles, J.G., Cole, A. L. and C.S. Presswood. (1994). *Through Preservice Teachers Eyes : Exploring Field Experiences through Narrative and Inquiry*. New York : Merrill.
- Koontz, H. and H. Weihrich. (1988). *Management*. New York : McGraw-Hill.
- Kouzes, J.M. and B.Z. Posner. (2007). *The Leadership Challenge*. 4th ed. California : Jossey-Bass.
- Lambert, E. (2003). The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff. *Journal of Criminal Justice*, Elsevier, 31(2), 155-168.
- Lambert, P. (1998). *Pentamera Rigida* and *P. Pediparva*, two new Species of Sea Cucumber from the west Coast of North America (Echinodermata : Holothuroidea). *Proceedings of the Biological Society of Washington*, 111(3), 535-550.

- Leithwood, K. and others. (2003). Leadership Program Effects on Student Learning : The Case of the Greater New Orleans School Leadership Center. *Journal of School Leadership*, 13(6), 707-738.
- Leithwood, K.A. and D.L. Duke. (1999). *A Century's Quest to Understand School Leadership*. California : Jossey-Bass.
- Liana, M. R. (2004). Development servant leadership in the Wesleyan Church of Myanmar. *Dissertation Abstracts International*, 66(2), 634.
- Lieberman, A., Saxl, E.R. and M.B. Miles. (2000). *Teacher Leadership : Ideology and Practice*. Chicago : Jossey-Bass.
- Lunenburg, F. and C.A. Ornstein. (1996). *Educational Administration : Concepts and Practices*. 2nd ed. New York : Wadsworth Publishing Company.
- Lussier, R.N. and C.F. Achua. (2001). *Leadership : Theory, Application, Skill Development*. Cincinnati, Ohio: South-Western College.
- Lussier, R.N. and C.F. Achua. (2007). *Effective Leadership*. 3rd ed. Meson : Thomson Higher Education.
- Maskey, C.L. (2009). Cognitive Coaching has an Exciting Place in Nursing Education, Teaching and Learning. *Nursing Education Academic Journal*, 4(2), 63-65.
- Neuman, M. and W. Simmons. (2000). Leadership for Student Learning. *Phi Delta Kappa*, 82(1), 9-12
- Nickse, R.S. (1977). *Teacher as Change Agents*. Washington, D.C. : National Education Association.
- Northouse, G.P. (2012). *Introduction to Leadership : Concepts and Practice*. USA. : Sage.
- Northouse, P.G. (2009). *Introduction to Thousand Oaks*. Los Angeles : Sage.
- Ornstein, P.A. and others. (2003). Boosting Children's Memory by Training Mothers in the use of an Elaborative Conversational Style as an Event Unfolds. *Journal of Cognition and Development*, 4(1), 39-65.
- Ovando, M.N. (1996). Teacher Leadership : Opportunities and Challenges. *Planning and Changing*, 27(1-2), 30-44.
- Owens, R.G. (2001). *Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform*. 7th ed. Boston : Allyn and Bacon.

- Palus, C.J. and D.M. Horth. (2005). *The Leader's Edge : Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges*. San Francisco : Jossey Bass.
- Parker, J.P. and L.G. Begnaud. (2004). *Developing Creative Leadership*. Portsmouth, NH. : Teacher Ideas Pr.
- Paul, R. and L. Elder. (2010). *The Miniature Guide to Critical Thinking Concepts and Tools*. Dillon Beach: Foundation for Critical Thinking Press. [online]. Available from : <http://louisville.edu/ideastoaction/about/critical-thinking/framework>. [accessed 8 January 2017].
- Pellicer, L.O. and L.W. Anderson. (1995). *A Handbook for Teacher Leaders*. California : Corwin Press.
- Puccio, G., Murdock, M. and M. Mance. (2011). *Creative Leadership : Skills that Drive Change*. Thousand Oaks : Sage.
- Reuter, P. (2011). *Doped : How two Plants Wreak Havoc on the Countries that Produce and Consume them and Everyone in Between Foreign Policy*. [online]. Available from : http://www.foreignpolicy.com/articles/2009/10/19/prime_numbers_doped?page=0,2. [accessed 28 July 2017].
- Rogers, E.M. (1995). *Diffusion of Innovation*. 4th ed. New York : Free Press.
- Ruggiero, V.R. (1996). *Becoming a Critical Thinker*. Boston : Houghton Mifflin.
- Russell, R. (2001). The Role of Values in Servant Leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 22(2), 76-84.
- Salim. (2011). Innovation in Distribution Channel, cost Efficiency and Firm Perormance. *International Journal of Business Humanities and Technology*, 2(4). 15-23.
- Sanocki, S.J. (2013). *The Process of how Teachers become Teacher Leaders and how Teacher Leadership becomes Distributed within a School : A Grounded theory Research Study*. Ph.D. Thesis, Western Michigan University.
- Schroeder, R. (1975). General Evolutionary Trends in Orbitolinas. *Revista Espan ola de Micropaleontologia Numero Especial*, 12(2), 117-128.
- Sherrill, J. (1999). Preparing Teachers for Leadership Roles in the 21st Century. *Theory into Practice*, 38(1), 56-61.

- Snell, J. and J. Swanson. (2000). *The Essential Knowledge and Skills of Teacher Leaders : A Search for a Conceptual Framework Paper Presented at the Annual Meeting of the American Education Research Association*.
New Orleans : L.A.
- Sousa, D.A. (2003). *The Leadership Brain : How to Lead Today's Schools More Effectively*. California : Sage.
- Stephen, R.P. (1990). *Organization Theory : Structure Design and Application*. 3rd ed.
New Jersey : Prentice-Hall.
- Sternberg, R.J. (1985). *Beyond IQ : A Diarchic theory of Human Intelligence*.
New York : Cambridge University Press.
- Stoll, L. (2009). Capacity Building for School Improvement or Creating Capacity for Learning? A Changing Landscape. *Journal of Educational Change*, 10(2), 115-127.
- Stoll, L. and J. Temperley. (2009). Creative Leadership : A Challenge of Our Times. *School Leadership And Management*, 29(1), 63-76.
- Strodl, P. (1992). *A Model of Teacher Leadership*. New Orleans. LA. : Hilton Head, SC.
- Suranna, K.J. and D.M. Moss. (2002). *Exploring Teacher Leadership in the Context of Teacher Preparation*. New Orleans. LA. : Hilton Head, SC.
- Teacher Leadership Exploratory Consortium. (2010). *Model Teacher Leader Standards*. [online]. Available from : http://www.tlstandsrds.pbworks.com/f/13852_TeacherLeaderStnds_HR. [accessed 28 July 2017].
- Trevelyan, A.J. (2009). The Direct Relationship Between Inhibitory Currents and Local Field Potentials. *J Neurosci*, 29(2), 15299–15307.
- Tyler, T.R. (1988). What Is Procedural Justice? Criteria Used by Citizens to Assess the Fairness of Legal Procedures. *Law and Society Review*, 22(1), 103-35
- Ubeben, G.C. and other. (2011) *The Principal : Creative Leadership for Excellence in Schools*. 7th ed. Boston : Pearson.
- Vicere, A.A. (2002). Leadership and the Networked Economy. *Human Resource Planning*, 25(2), 26-33.
- Watson, D. (2000). *Emotions and Social Behavior Mood and Temperament*. New York : Guilford Press.

Wiggins, G.P. (1998). *Educative Assessment : Designing Assessments to Inform and Improve Student Performance*. San Francisco : Jossey-Bass.

Wilmore, E.L. (2002). *Principal Leadership : Applying the new Educational Leadership Constituent Council (ELCC) Standards*. California : Corwin.

Wilson, G. (2000). *Understanding old age : Critical and Global Perspectives*. California : Sage.

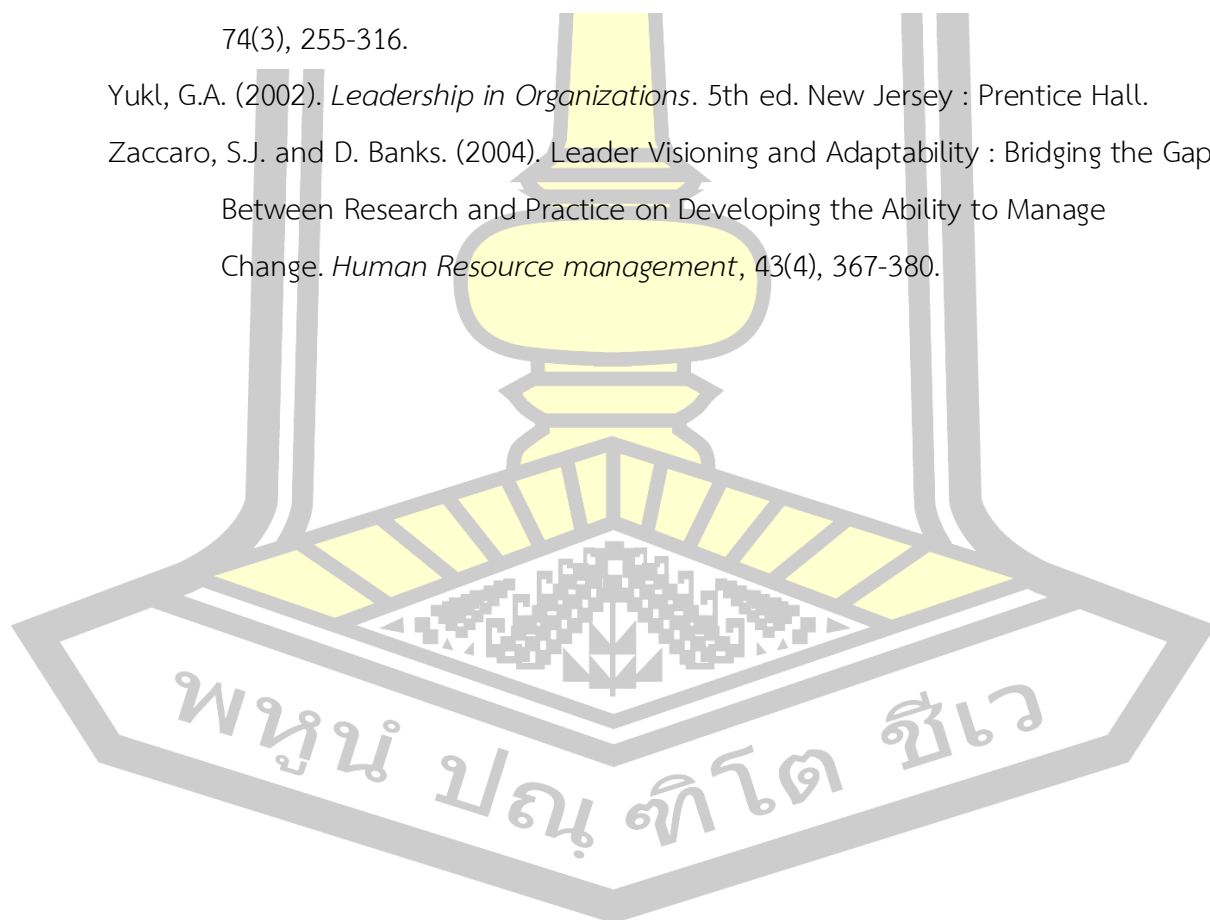
Yakl, G. (2002). *Leadership in Organization*. 5th ed. New Jersey : Prentice-Hall.

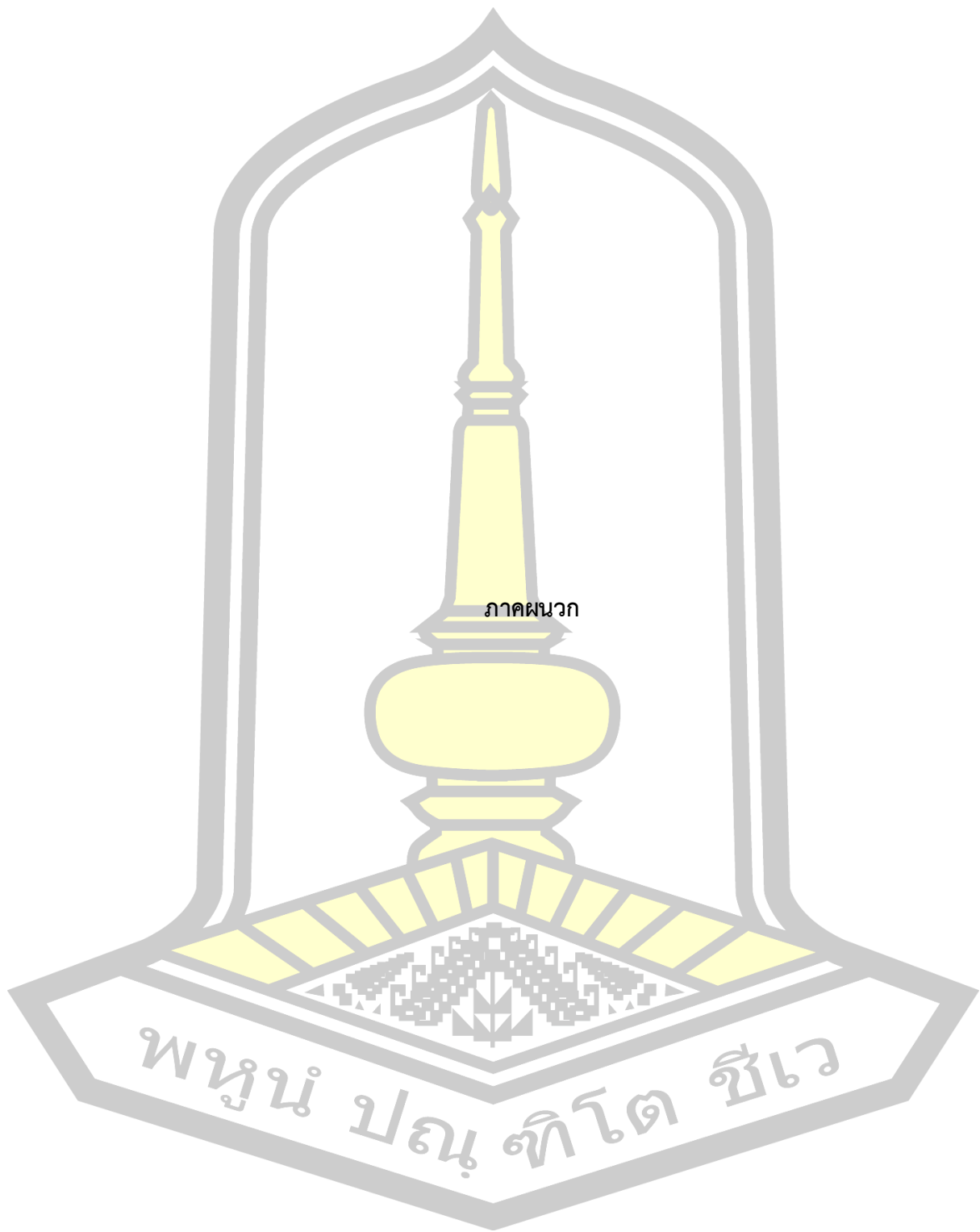
Yancey, A.K. (1998). Building Positive Self-Image in Adolescents in Foster Care : The use of Role Models in an Interactive Group Approach. *Adolescence*, 33(130), 253-267

York-Barr, J. and K. Duke. (2004). What do we know about Teacher Leadership? Findings from two Decades of Scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255-316.

Yukl, G.A. (2002). *Leadership in Organizations*. 5th ed. New Jersey : Prentice Hall.

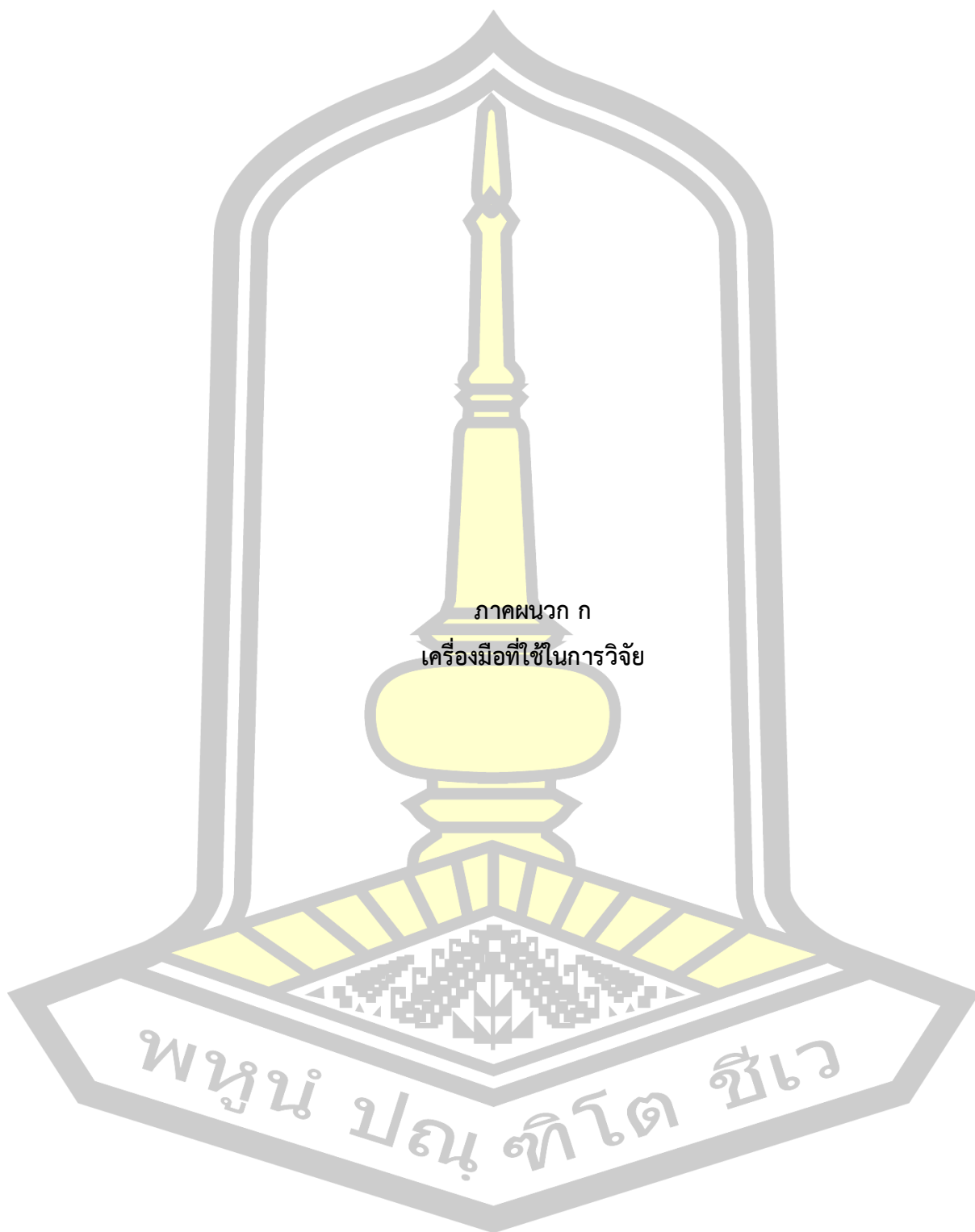
Zaccaro, S.J. and D. Banks. (2004). Leader Visioning and Adaptability : Bridging the Gap Between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change. *Human Resource management*, 43(4), 367-380.





ภาคผนวก

พหุณฺ์ ปณฺุ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุ ประจักษ์ วิทยา

แบบประเมินเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

(สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ)

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1) แบบประเมินฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของ
ภาษาของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสภาพที่พึงประสงค์ในการสังเคราะห์เอกสาร
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2)การมีจินตนาการ 3)การมีความยืดหยุ่น4)
การคิดอย่างมีวิจารณญาณแต่ละองค์ประกอบมีตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัย
เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ของนางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก รุ่นที่ 11 หลักสูตรการศึกษา
ดุขฎิบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมี ผศ.ดร.โกวัฒน์
เทศบุตร เป็นประธานกรรมการควบคุมนิพนธ์ และ ผศ.ดร. ธรินธร นามวรรณ เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

2) โปรดพิจารณาความสอดคล้องประเด็นคำถามกับตัวชี้วัด ตลอดจนความเหมาะสมของ สำนวน
ภาษาของข้อคำถาม และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3) ข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นจึงขอความกรุณาให้ท่าน
ตอบให้ตรงกับความจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานใน
หน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

4) แบบประเมินนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของทรงผู้คุณวุฒิ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านส่งคืนมายังผู้วิจัยตาม ที่อยู่ด้านหลัง
ของแบบสอบถามนี้ หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นางพุทธชาติ ภูจอมจิต โทร 06-5270-6361

E-mail : phutthachat2@gmail.com

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย มา ณ
โอกาสนี้

นางพุทธชาติ ภูจอมจิต

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อผู้ให้ข้อมูล
2. ตำแหน่งทางบริหาร
3. ตำแหน่งทางวิชาการ
4. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด
5. สถานที่ทำงาน
6. ให้สัมภาษณ์ในวันที่ เดือน พ.ศ.

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่ามีความเหมาะสมเพียงใด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นแต่ละข้อคำถาม โดยข้อความแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก
- 3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย
- 1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่ม

1. องค์ประกอบหลัก

องค์ประกอบหลัก	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. การมีวิสัยทัศน์ (vision)					
2. การมีจินตนาการ (Imagination)					
3. การมีความยืดหยุ่น (flexibility)					
4. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)					

2. ตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
1 องค์ประกอบ ด้านการ วิสัยทัศน์ (vision)	1. การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ ครูประถมศึกษาเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ของ ตนเอง					
	2. การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ การปฏิบัติงานขององค์กรให้ สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์					
	3.การมีส่วนร่วมกำหนดรูปแบบการติดตาม ประเมินผลการน าวิสัยทัศน์สู่การ ปฏิบัติอย่าง เป็นระบบ					
	4. การสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า					
	5. การได้กำหนดเป้าหมาย (map) ในการท า งานเป็นระยะสั้นและระยะยาวที่ ชัดเจน					
	6. การมีความท้าทาย (challenge) ใน กระบวนการต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆ					
2. องค์ประกอบ ด้านการมี จินตนาการ (Imagination)	1.1 ครูมีความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆ					
	1.2 ครูมีอารมณ์ขันในการทำงานมีความสุขใน การทำงาน					
	1.3 ครูมี สติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์					
	1.4 ครูมีความสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ แปลกใหม่เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					
	1.5 ครูมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ใ้มุ่งมั่นการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ					

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
3. องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น (flexibility)	2.1 ครูมีความสามารถในการปรับตัวทุกสถานการณ์					
	2.2 ครูมีความสามารถมีความคิดหาวิธีการใหม่ มีขั้นตอนการทำงานที่โดดเด่น					
	2.3 ครูมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ					
	2.4 ครูมีความสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
	2.5 การเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ					
4. องค์ประกอบด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking)	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน					
	ครูสามารถวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเองได้					
	ครูสามารถคิดการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล					
	ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงตนเอง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

พูน ปณ ทิโต ชีเว

(.....)

ผู้ประเมิน

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
2. ตำแหน่งทางบริหาร
3. ตำแหน่งทางวิชาการ
4. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด
5. สถานที่ทำงาน
6. ให้สัมภาษณ์ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร

ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

1.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับครูมีความสามารถในการด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) มี
ความสำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

พญาน ปณฺ ทิโต ชิว

1.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความไหวพริบในการใช้อิทธิพลของตน ด้านการมีวิสัยทัศน์ และประสบผลสำเร็จในในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรและควรมีการจัดเรียงลำดับเนื้อหาในการพัฒนาหรือการจัดทำโปรแกรมฯ อย่างไร

1.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการส่งเสริมพลังอำนาจเพื่อแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์(Vision) โดยใช้ประเมินเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนา เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

1.4 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) และวิธีการพัฒนา หรือไม่อย่างไร



ด้านที่ 2 การมีจินตนาการ (Imagination)

1.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการมีจินตนาการ (Imagination) มีการปฏิบัติงานเชิงสะท้อนผลคิดเชิงสะท้อนผล คิดเชิงวิจารณ์ญาณมีความสำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร

1.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการมีจินตนาการ (Imagination) ที่ประกอบด้วยการมีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อย่างไรและควรจะมีการจัดเรียงลำดับเนื้อหาในการพัฒนาหรือการจัดทำโปรแกรมฯ อย่างไร

1.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์วิธีการประเมินการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ ด้านการมีจินตนาการ (Imagination) โดยใช้ประเมินเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

1.4 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ สำหรับด้านการมีจินตนาการ (Imagination) และวิธีการพัฒนา หรือไม่อย่างไร

พจนานุกรมศัพท์โต ชีเว

ด้านที่ 3 การมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

3.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความสามารถในการนำเสนอแนวคิดนอกกรอบใหม่ ๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างไร

3.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถใช้การคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ในการแก้ปัญหาด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) อย่างไรและควรจะมีการจัดเรียงลำดับเนื้อหาในการพัฒนาหรือการจัดทำโปรแกรมฯ อย่างไร

3.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการใหม่มีขั้นตอนการทำงานที่โดดเด่นประเมินการเสริมสร้างด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยใช้ประเมินเปรียบเทียบก่อนและหลังการพัฒนาเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

3.4 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ ด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และวิธีการพัฒนา หรือไม่อย่างไร

พัฒนา รมณ ภิโต ชีเว

ด้านที่ 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ(Critical Thinking)

4.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการด้านการคิดอย่างมี
 วิจารณญาณ(Critical Thinking) ความสำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ๆ อย่างไร

4.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแนะแนวแบบคลินิกด้านการคิดอย่างมี
 วิจารณญาณ(Critical Thinking)เป็น อย่างไรและควรมีการจัดเรียงลำดับเนื้อหาในการพัฒนาหรือ
 การจัดทำโปรแกรมฯ อย่างไร

4.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นและเป็นแบบอย่างทางการสอนเป็นที่ยอมรับจาก
 เพื่อนครูด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ(Critical Thinking)โดยใช้ประเมินเปรียบเทียบก่อนและหลัง
 การพัฒนาเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

พจนานุกรมศัพท์โต สิว

4.4 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ฯ สำหรับด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) และวิธีการพัฒนา หรือไม่ว่าอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

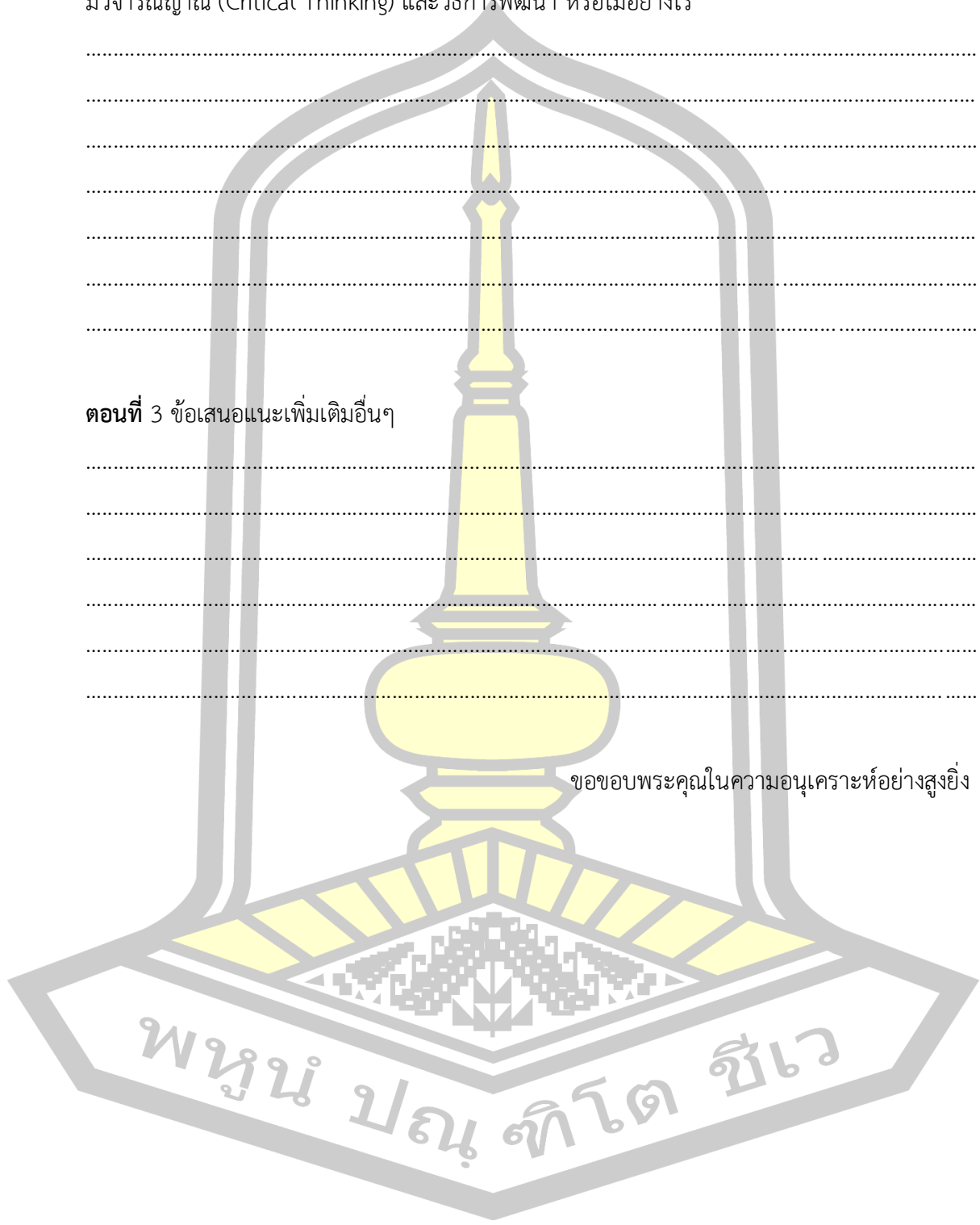
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่ง



พหุบัณฑิตวิทย์ ชีวะ

แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์
ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อขอรับปริญญาการศึกษาดุ๊กบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินธรรนามวรรณเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ
3. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. ขอความกรุณาตอบคำถามด้วยความเป็นจริง โดยสะท้อนความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในแต่ละข้อให้ครบถ้วนทุกข้อ
5. คำตอบทุกท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยนี้เท่านั้น การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะอยู่ในลักษณะภาพรวม ไม่ได้ชี้ไปที่คำตอบของใครคนหนึ่ง ดังนั้นจึงไม่ส่งผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด
6. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณานำส่ง นางพุทธชาติ ภูจอมจิต โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ ถนนถีนานนท์ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ 46150 (ซึ่งผู้วิจัยได้จัดเตรียมซองและแสตมป์ไว้พร้อมแล้ว)หรือส่ง Email address Phutthachat 2 @ gmail.com

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นางพุทธชาติ ภูจอมจิต

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี

อายุ 25 - 30 ปี

อายุ 31 - 45 ปี

อายุ 46 - 50 ปี

อายุ 51 ปี

3. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

ครูผู้สอน

ครูฝ่ายวิชาการ

ผู้บริหาร

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการครู

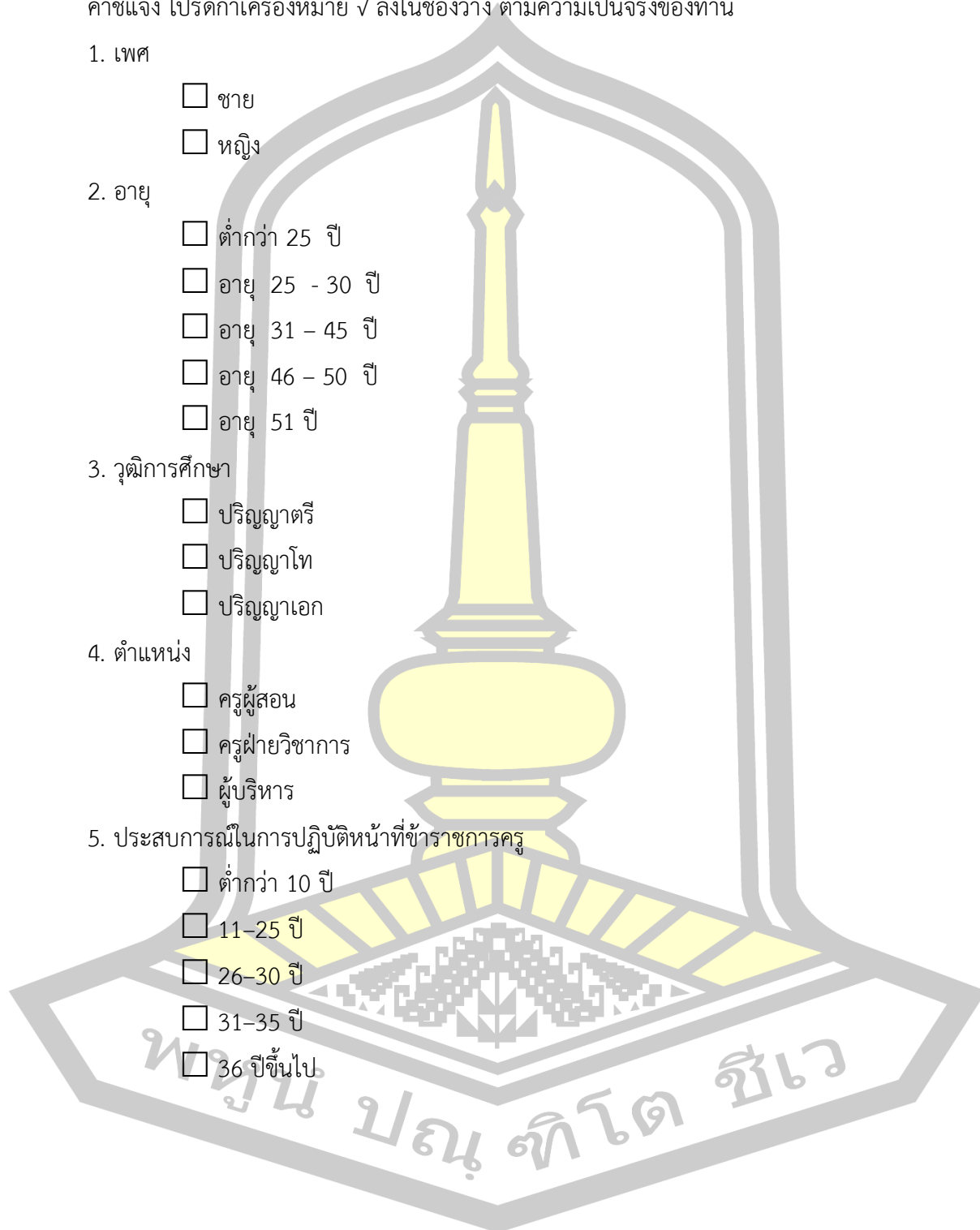
ต่ำกว่า 10 ปี

11-25 ปี

26-30 ปี

31-35 ปี

36 ปีขึ้นไป



รายละเอียด	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ได้										
3. ครูสามารถคิดปฏิบัติเชิงสะท้อนผล										
4. ครูสามารถพัฒนาและปรับปรุงตนเอง										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

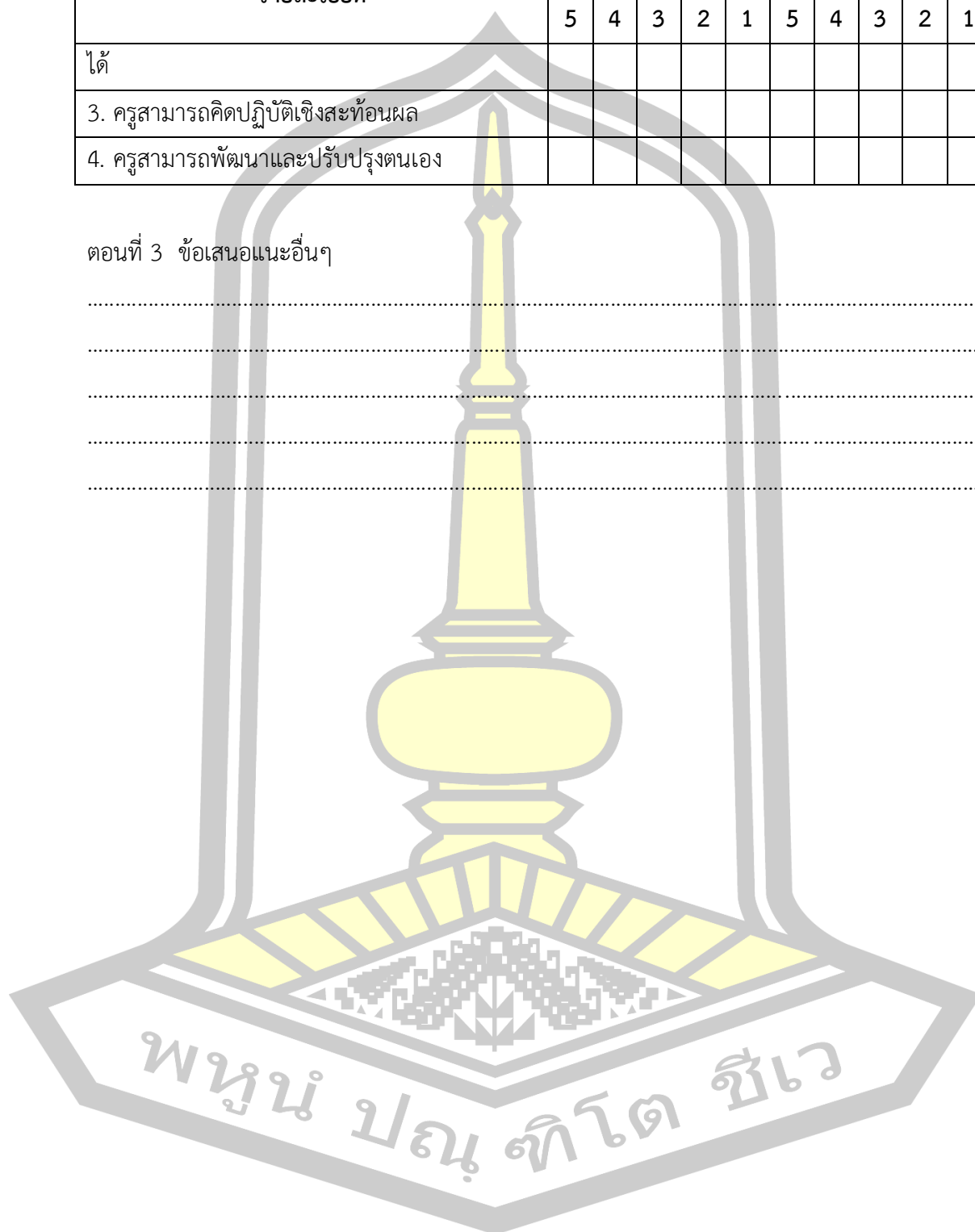
.....

.....

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์
2. ตำแหน่งทางวิชาการ
3. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด
4. สถานที่ทำงาน
5. ให้สัมภาษณ์ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับครูที่มีความสามารถในการด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความสำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาหรือไม่อย่างไร

2. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการมีจินตนาการ (Imagination) ของครูที่ประกอบด้วยการมีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อย่างไรและควรจะมีการนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง อย่างไร

พญนุ ษณุ ทิโต ธีเว

3. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความสามารถในการนำเสนอแนวคิดนอกรอบใหม่ ๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าใจทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการด้านองค์ประกอบด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ความสำคัญและจำเป็นต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ใด ๆ อย่างไร

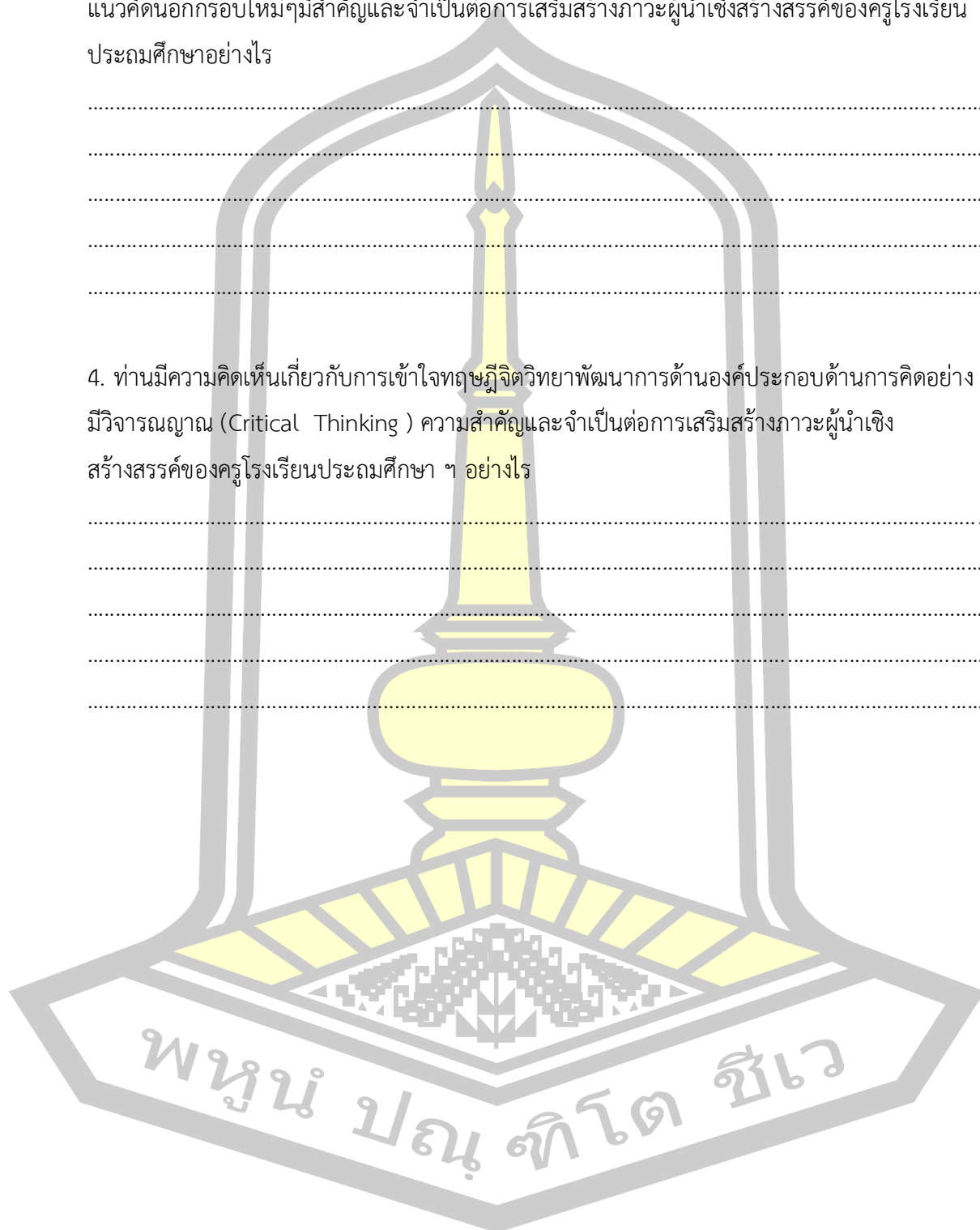
.....

.....

.....

.....

.....

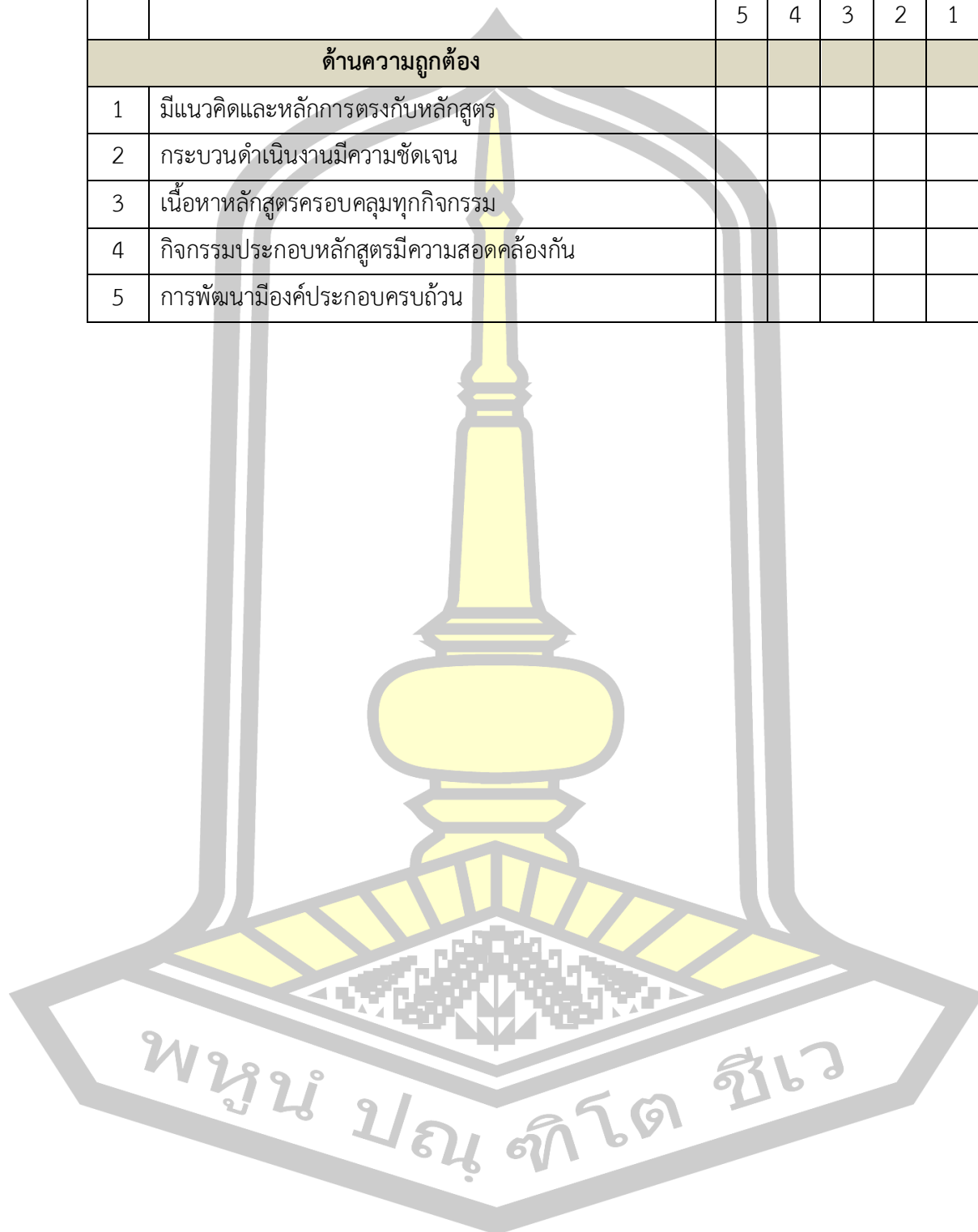


แบบประเมิน
ประสิทธิภาพของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)

คำชี้แจง แบบประเมินชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพโปรแกรม ประกอบด้วย ด้านอรรถประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และความถูกต้อง โดยมีเกณฑ์ในการประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง มีดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเป็นประโยชน์						
1	มีการระบุเนื้อหาที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน					
2	ช่วยพัฒนาศักยภาพของครู					
3	มีผลต่อการพัฒนาของสถานศึกษา					
4	มีประโยชน์ต่อวงการศึกษา					
5	ทำให้มีความรู้ความเข้าใจภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู					
ด้านความเป็นไปได้						
1	สามารถนำไปใช้และปฏิบัติได้จริง					
2	เป็นที่ยอมรับได้					
3	ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า					
4	มีความสะดวกต่อการนำไปใช้					
5	สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
ด้านความเหมาะสม						
1	ไม่เป็นการสร้างภาระงานต่อการทำงานของครู					
2	ให้ความสำคัญในความคิดของครู					
3	คำนึงถึงข้อจำกัดของการทำงานของครู					
4	หลักสูตรมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
5	ลำดับเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสม					

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความถูกต้อง						
1	มีแนวคิดและหลักการตรงกับหลักสูตร					
2	กระบวนดำเนินงานมีความชัดเจน					
3	เนื้อหาหลักสูตรครอบคลุมทุกกิจกรรม					
4	กิจกรรมประกอบหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน					
5	การพัฒนาเมืองค์ประกอบครบถ้วน					

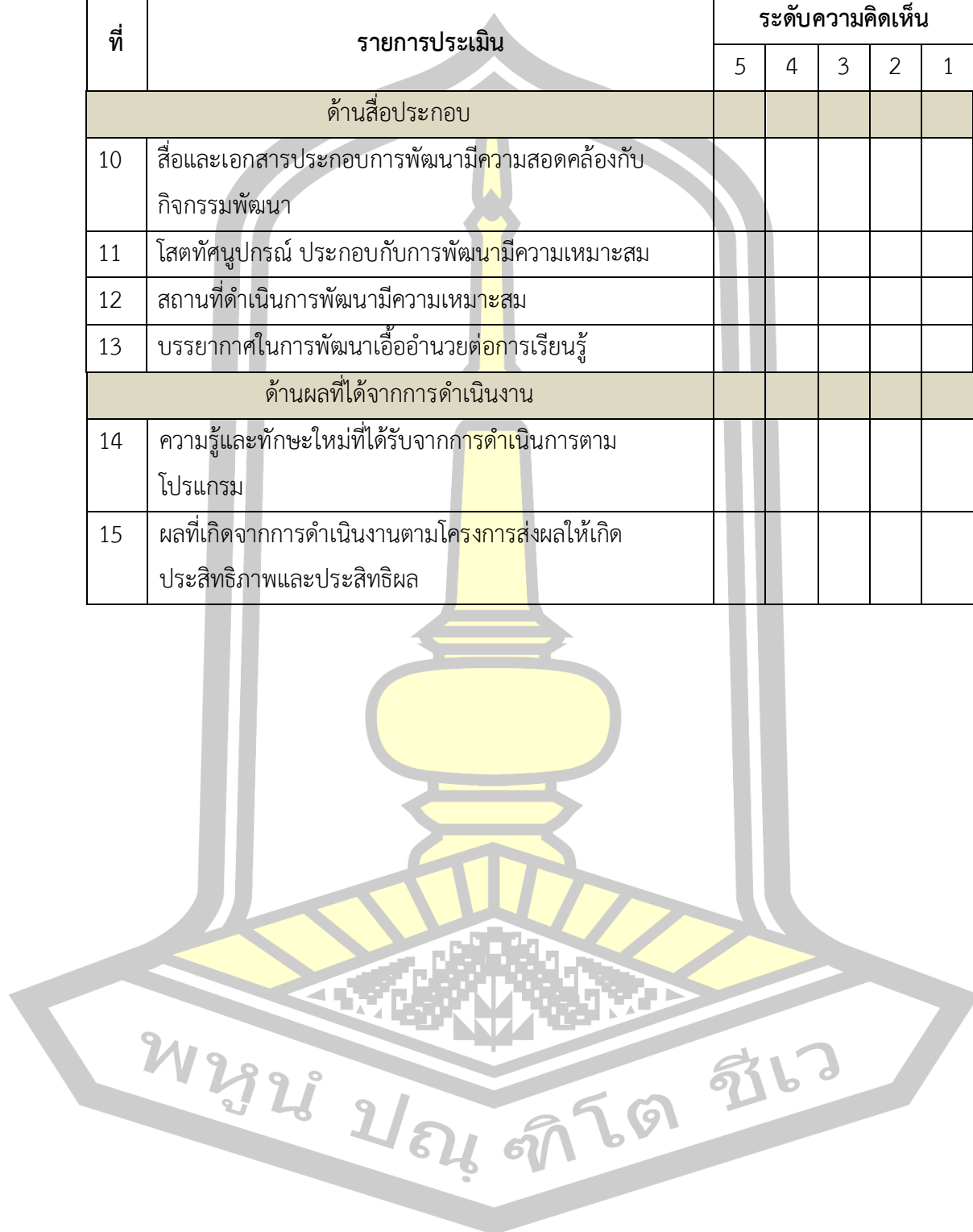


**แบบประเมินความเหมาะสม
ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
(ผู้ทรงคุณวุฒิ)**

คำชี้แจง แบบประเมินชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปฏิริยาตอบสนองของผู้ใช้โปรแกรม ประกอบด้วย ด้านเนื้อหา ด้านกระบวนการ ด้านสภาพแวดล้อมและสื่อประกอบและด้านผลที่ได้จากการดำเนินงาน โดยมีเกณฑ์ในการประเมินปฏิริยาตอบสนอง มีดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านเนื้อหา						
1	วัตถุประสงค์ของโปรแกรมมีความเหมาะสมและเป็นไปได้					
2	กิจกรรมการพัฒนามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
3	เนื้อหาพัฒนามีความสำคัญและจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา					
4	การวัดและประเมินผลการพัฒนามีความเหมาะสม					
ด้านกระบวนการ						
5	การชี้แจงวัตถุประสงค์ของโครงการต่อผู้ร่วมพัฒนาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง					
6	การกำหนดระยะเวลาและทรัพยากรเหมาะสมเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนา					
7	ระยะเวลาที่ใช้การพัฒนามีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแต่ละกิจกรรม					
8	กระบวนการและกิจกรรมการพัฒนามีความเหมาะสมกับเนื้อหา					
9	ผู้ดำเนินการพัฒนามีการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนา					

ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสื่อประกอบ						
10	สื่อและเอกสารประกอบการพัฒนามีความสอดคล้องกับกิจกรรมพัฒนา					
11	โสตทัศนูปกรณ์ ประกอบกับการพัฒนามีความเหมาะสม					
12	สถานที่ดำเนินการพัฒนามีความเหมาะสม					
13	บรรยากาศในการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้					
ด้านผลที่ได้จากการดำเนินงาน						
14	ความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับจากการดำเนินการตามโปรแกรม					
15	ผลที่เกิดจากการดำเนินงานตามโครงการส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล					



แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบมีทั้งหมด 30 ข้อ 30 คะแนน ใช้เวลาในการทดสอบ 30 นาที
2. โปรดอ่านข้อคำถามแล้วเลือกตอบตัวเลือกที่ถูกที่สุดเพียงตัวเลือกเดียวโดยทำเครื่องหมายกากบาท (X) ทับตัวอักษร ก. ข. ค. หรือ ง. ซึ่งเป็นคำตอบที่ถูกต้อง

ข้อ 1 เป้าหมายของการสร้างความตระหนักในการจัดการศึกษาข้อใด**ถูกต้องที่สุด**

- ก. สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง
- ข. สร้างความเอื้อเฟื้อกันเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
- ค. สร้างความเข้มแข็งให้กับบ้าน วัด โรงเรียน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ง. จุดเริ่มต้นของการพัฒนาประเทศที่สมบูรณ์ และยั่งยืนตลอดไป

ข้อ 2 ข้อใดเป็นองค์ประกอบ**การมีจินตนาการ**

- ก. พลังของเครือข่ายเกิดจากความร่วมมือ
- ข. บุคคลย่อมความตระหนักว่าตนสามารถปฏิบัติงานประสบความสำเร็จให้เครือข่ายได้
- ค. องค์ความรู้เกิดจากพลังการปฏิบัติงานในเครือข่าย
- ง. ถูกทุกข้อ

ข้อ 3 กระบวนการสร้างจินตนาการข้อใด**สำคัญที่สุด**

- ก. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision)
- ข. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception)
- ค. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship)
- ง. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)

ข้อ 4 ข้อใดเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของ**มีความยืดหยุ่น**

- ก. เปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก
- ข. วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล
- ค. ทำให้สมาชิกขององค์กรยอมรับวิสัยทัศน์
- ง. โน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์

ข้อ 5 ข้อใด**ไม่สอดคล้อง**กับวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)

- ก. การทบทวนวิสัยทัศน์
- ข. สื่อสารให้เห็นถึงความสอดคล้องหรือตรงกับงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ค. สื่อสารวิสัยทัศน์ซ้ำหลายครั้งหรือบ่อยครั้งเท่าที่จะทำได้

ง. การหลอมรวมวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์เครือข่าย

ข้อ 6 ข้อใดไม่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของ “*ภาพความสำเร็จที่ต้องการในอนาคตขององค์กร*”

ก. การจัดทำวิสัยทัศน์

ข. การสื่อสารวิสัยทัศน์

ค. การดำเนินตามวิสัยทัศน์

ง. การประเมินวิสัยทัศน์

ข้อ 7 แนวคิดสำคัญของการสร้าง*ความไว้วางใจ*คือข้อใด

ก. ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข. ความไว้วางใจยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่างๆ

ค. ความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีม

ง. ถูกทุกข้อ

ข้อ 8 ข้อใด*ไม่เกี่ยวข้อง*กับการปรับปรุงกระบวนการสร้าง*ความไว้วางใจ*ให้เกิดประสิทธิภาพ

ก. พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

ข. สร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ทีมงานได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบในงาน

ค. ประพฤติตนเป็นแม่แบบที่ดี

ง. ยอมรับข้อผิดพลาดของตน

ข้อ 9 จุดเริ่มต้นของ*กระบวนการตัดสินใจ* (Process of decision making) คือข้อใด

ก. การวิเคราะห์ทางเลือก (Analyze the alternatives)

ข. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Select the best alternative)

ค. การระบุปัญหา (Define the problem)

ง. การระบุข้อจำกัดของปัจจัย (Identify limiting factors)

ข้อ 10 ข้อใด*ไม่เกี่ยวข้อง*กับการตัดสินใจร่วม (Shared decision-making)

ก. การมีส่วนร่วมและแบ่งแยกขอบเขตการปฏิบัติงาน

ข. การตัดสินใจเป็นการเลือกปฏิบัติจากหลายทางเลือกโดยผู้นำ

ค. ร่วมกันเชิงปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยน

ง. การตัดสินใจแก้ปัญหาจากการทำงานร่วมกัน

ข้อ 11 ข้อใด*ไม่ใช่*แนวคิดการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ก. ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้

ข. ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

ค. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ง. มีความต้องการการเปลี่ยนแปลง

ข้อ 12 ข้อใด**ไม่ใช่**ลักษณะสำคัญของกระบวนการพัฒนาทั้งโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมทั้งระบบ

- ก. การจัดให้ครบวงจร (complete cycle)
- ข. การลงมือปฏิบัติตามแผน (I-implement)
- ค. การพัฒนาให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบโรงเรียน (total development)
- ง. เน้นการบูรณาการเข้าสู่ระบบงาน (built-in)

ข้อ 13 ข้อใด**ไม่เกี่ยวข้อง**กับประเภทและรูปแบบของเครือข่าย

- ก. เครือข่ายภาคประชาชน
- ข. เครือข่ายเชิงพื้นที่
- ค. เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม
- ง. เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่

ข้อ 14 ขั้นตอนสำคัญที่สุดของ**การสร้างพันธกรณีและการบริหารเครือข่าย**คือข้อใด

- ก. การกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงร่วมกัน
- ข. การกำหนดบทบาทหน้าที่ และการวางผังเครือข่าย
- ค. การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม
- ง. การรักษาผลประโยชน์

ข้อ 15 ข้อใดคือเป้าหมายของ**การปฏิบัติกิจกรรมร่วม**

- ก. ร่วมดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้
- ข. ลงมือทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- ค. ประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น
- ง. รักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่าย

ข้อ 16 ข้อใดอธิบาย**ปฏิบัติการร่วม (Collaborate)** ได้ดีที่สุด

- ก. การร่วมดำเนินการหรือลงมือทำตามแผนงาน
- ข. ร่วมกันทำหรือแบ่งงานกันรับผิดชอบ
- ค. การตรวจสอบผลของความก้าวหน้าของแผนงานตลอดทั้งผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น
- ง. ถูกทุกข้อ

ข้อ 17 ข้อใดคือประโยชน์ของ**การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction)**

- ก. เกิดความผูกพันระหว่างกันมากขึ้น
- ข. มีการเรียนรู้ระหว่างกันมากขึ้น
- ค. สร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย
- ง. ถูกทุกข้อ

ข้อ 18 ข้อใด**ไม่ใช่**ตัวชี้วัดของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

- ก. มีการติดต่อกันผ่านทาง การเขียนหรือการพบปะพูดคุย
- ข. สร้างความตระหนักรู้ในตนเอง
- ค. ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและเพื่อนร่วมงาน
- ง. เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้

ข้อ 19 ข้อใดอธิบายความหมายของ **synergy** ได้ชัดเจนที่สุด

- ก. $1+1 > 2$
- ข. พลังทวีคูณ
- ค. $1+1 \neq 2$
- ง. ถูกทั้ง ก. และ ข.

ข้อ 20 ข้อใดคือเป้าหมายสำคัญที่สุดของ**การมีวิสัยทัศน์**

- ก. บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
- ข. ร่วมดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้
- ค. ประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้น
- ง. จัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ข้อ 21 การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล มีความหมาย ตรงกับข้อใด

- ก. พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
- ข. พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ค. พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึง ด้านการปรับปรุงแก้ไข
- ง. ถูกทุกข้อ

ข้อ 22 การเป็นคนอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกในแง่ดี เป็นพฤติกรรมตรงกับข้อใด

- ก. เป็นคนใจดี มีเมตตา
- ข. เป็นคนเฉยชา
- ค. มีโลกส่วนตัวสูง
- ง. ผิดทุกข้อ

ข้อ 23 คุณครูวนิดา ตรงต่อเวลามากไครมาเข้าห้องเรียนช้า 10 นาทีจะไม่อนุญาตให้เข้าห้องเรียน แสดงว่ายังขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านใด

- ก. Vision
- ข. Imagination
- ค. Flexibility

ง. Reflective practice

ข้อ 24 คุณครูรำไพศรีสอนวิชาคณิตศาสตร์ หลังจากสอนแล้ว ซักถาม และทดสอบว่านักเรียนเข้าใจ
มากน้อยเพียง ตรงกับข้อใด

ก. Vision

ข. Imagination

ค. Flexibility

ง. Reflective practice

ข้อ 25 คุณครูเพียงเพ็ญ ไปอบรมวิชาการต่างๆ หลังจากอบรมจะนำความรู้มาเสนอที่ประชุมและ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูเสมอ พฤติกรรมนี้ตรงกับข้อใดมากที่สุด

ก. Vision

ข. Imagination

ค. Flexibility

ง. Reflective practice

ข้อ 26 ครูน้ำหนึ่ง เป็นครูที่ใจดีที่สุด ทำให้นักเรียนชอบ และเรียนรู้ได้ดี ตรงกับข้อใด

ก. ทำให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยความสุข

ข. นักเรียนกล้าแสดงออก

ค. ทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนอบอุ่น น่าเรียน

ง. ถูกทุกข้อ

ข้อ 27 ครูปรีชา สอนการแก้โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์จากการตรวจงานนักเรียน ปรากฏว่าทำไม่ค่อย
ได้ ครูปรีชาพยายามหาวิธีการหลากหลายวิธี มาแก้ปัญหา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน
แล้วมาปรับปรุงแก้ไข พฤติกรรมของครูตรงกับข้อใดมากที่สุด

ก. Vision

ข. Imagination

ค. Flexibility

ง. Reflective practice

ข้อ 28 คุณครูพวงพิกุลเป็น ครูวิชาการเป็นที่รักของนักเรียนและเพื่อนครู ชอบช่วยเหลือเพื่อนครู
ด้วยกัน ในเรื่องการเรียนการสอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใจดี มีสติปัญญาไหวพริบ มี
พฤติกรรมตรงกับด้านใดมากที่สุด

ก. การมีวิสัยทัศน์

ข. การมีจินตนาการ

ค. การมีความยืดหยุ่น

ง. การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล

ข้อ 29 “การไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ คิดนอกกรอบ คิดอิสระ” ตรงกับคุณลักษณะตรงกับข้อใดของครู

ก. การมีวิสัยทัศน์

ข. การมีจินตนาการ

ค. การมีความยืดหยุ่น

ง. การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล

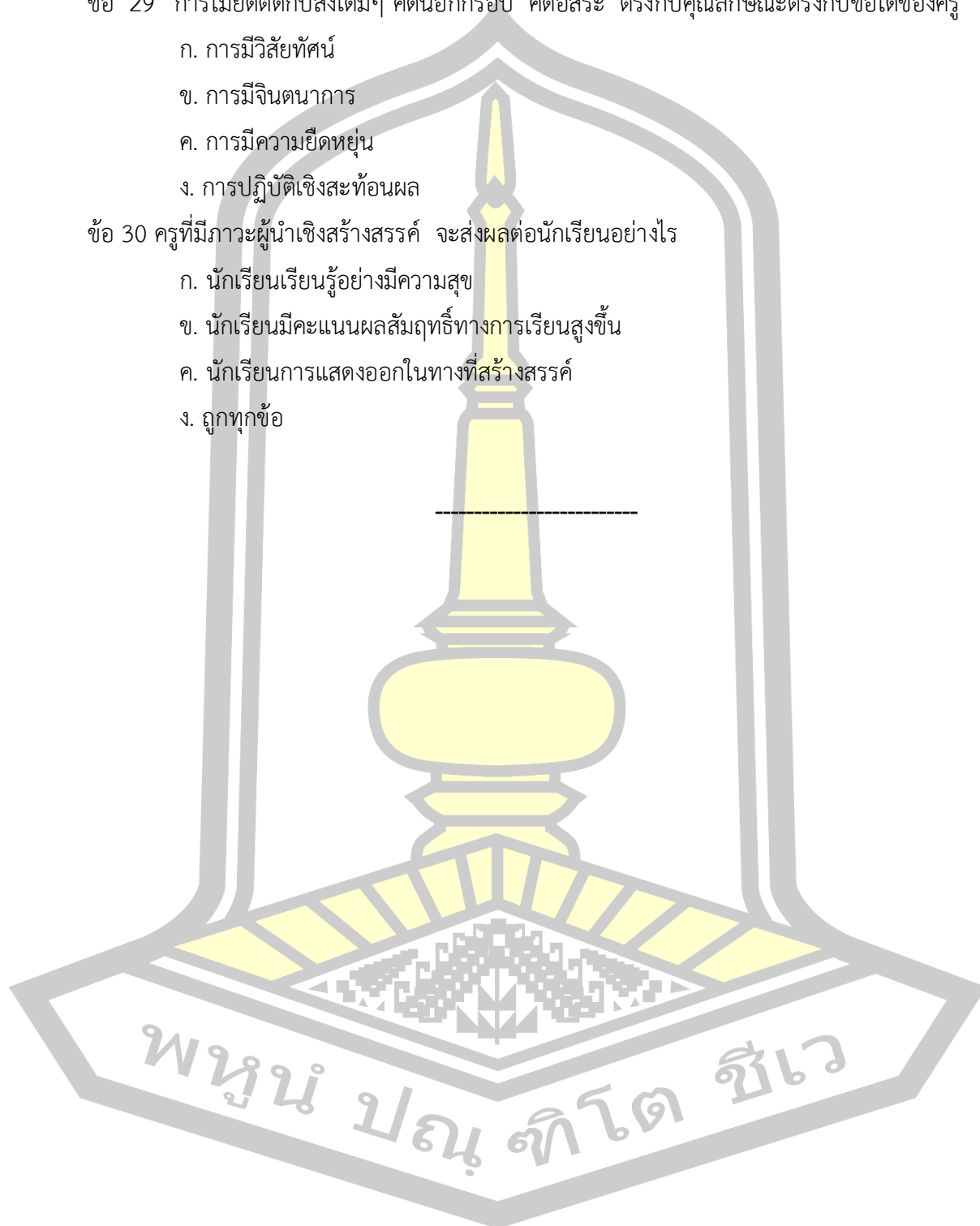
ข้อ 30 ครูที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะส่งผลต่อนักเรียนอย่างไร

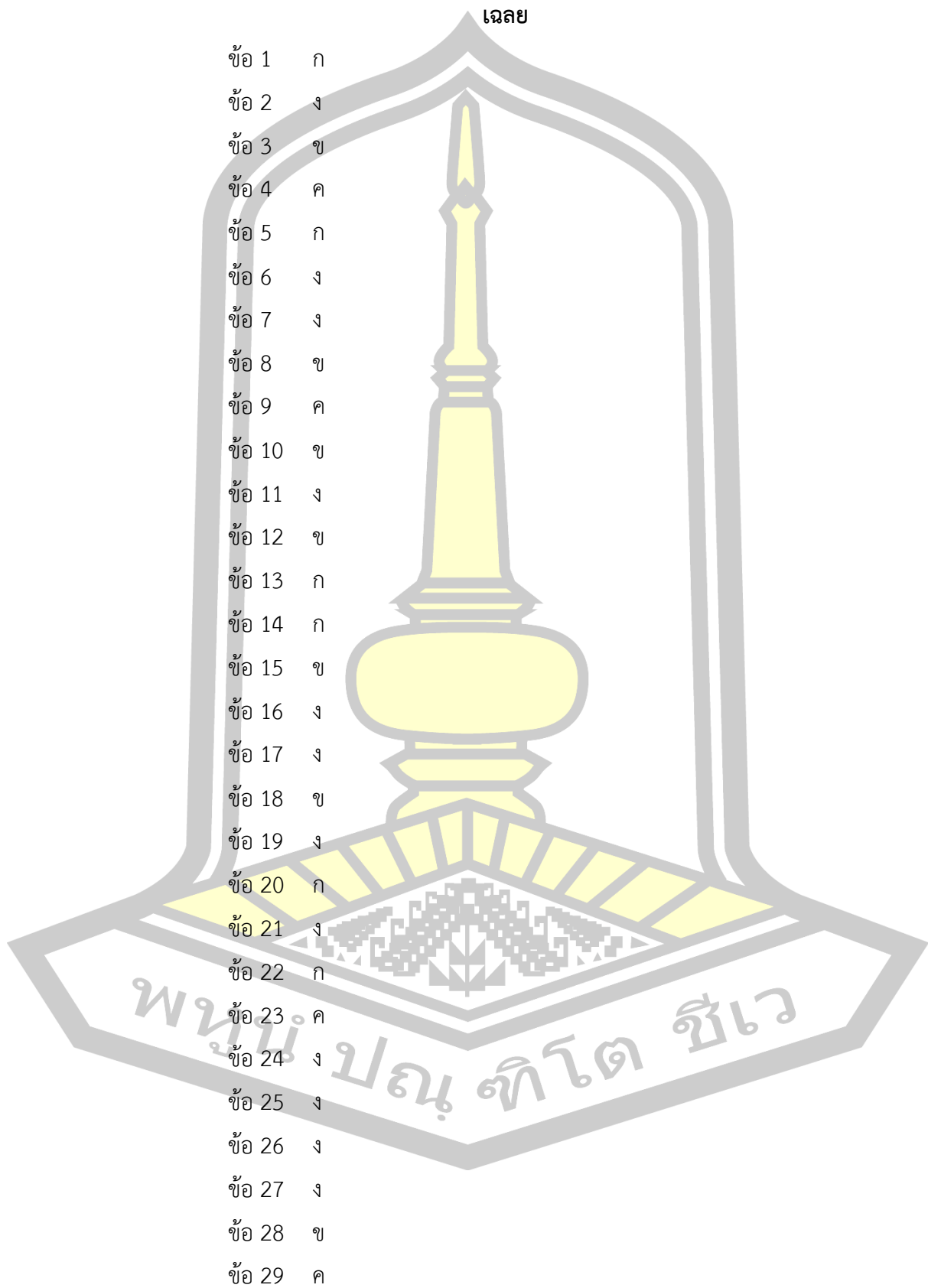
ก. นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข

ข. นักเรียนมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ค. นักเรียนการแสดงออกในทางที่สร้างสรรค์

ง. ถูกทุกข้อ





ข้อ 30 ง

**แบบประเมินความพึงพอใจโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คำชี้แจง

แบบประเมินความพึงพอใจการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับนี้ ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับวัดระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามโปรแกรมพัฒนาฯ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบปลายเปิด

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับใด กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง มีความพึงพอใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา มากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา มาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา ปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา น้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจเกี่ยวกับโปรแกรมการพัฒนา น้อยที่สุด

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	เนื้อหาและเอกสาร					
1	เนื้อหาครอบคลุมตามเป้าหมายของหลักสูตร					
2	เนื้อหาสอดคล้องกับสภาพความต้องการของการพัฒนา					
3	ระยะเวลาการฝึกอบรมเหมาะสมกับเนื้อหา					

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
4	เอกสารหลักสูตรและเอกสารประกอบ ครบถ้วนตามเนื้อหาและทันสมัย					
5	เอกสารมีรายละเอียดมากพอสำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ในงาน					
	วิทยากร					
6	มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตรงกับเรื่องที่ทำให้ความรู้ หรือ คำปรึกษา					
7	ลำดับเนื้อหาการให้ความรู้ หรือ คำปรึกษาเข้าใจง่าย และมีความต่อเนื่อง					
8	มีเทคนิควิธีการให้ความรู้ หรือ การปฏิบัติการจากสภาพจริงที่ทำให้น่าสนใจเข้าใจง่าย และก่อให้เกิดการเรียนรู้					
9	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้ ปรึกษา และซักถาม					
10	วิเคราะห์และชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาได้ชัดเจนตรงประเด็น นำไปใช้ได้					
11	เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการได้ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เกี่ยวกับภาวะผู้นำครูเชิงสร้างสรรค์					
12	ระยะเวลาในการให้ความรู้ / เหมาะสม					
	กิจกรรมอบรม					
13	การลงทะเบียน และรับเอกสาร					
14	พิธีเปิดและบรรยายในพิธีเปิด					
15	Module 1 การมีวิสัยทัศน์					
16	Module 2 การมีจินตนาการ					
17	Module 3 การมีความยืดหยุ่น					
18	Module 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ					
19	กิจกรรมศึกษาดูงาน					

ข้อที่	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
20	กิจกรรมการบูรณาการสู่การปฏิบัติจริง					
	สถานที่ฝึกอบรมและสิ่งอำนวยความสะดวก					
21	สื่อ และเอกสารประกอบการพัฒนามีความสอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนา					
22	โสตทัศนอุปกรณ์ ประกอบการพัฒนามีความเหมาะสม					
23	สถานที่ดำเนินการพัฒนามีความเหมาะสม					
	ผลจากที่ได้จากการดำเนินงาน					
24	บรรยากาศในการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม					
25	ความรู้ ทักษะใหม่ ที่ได้รับการดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนา					
26	ผลที่เกิดจากการดำเนินการตามโครงการส่งผลให้เกิดประสิทธิผลใน					

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

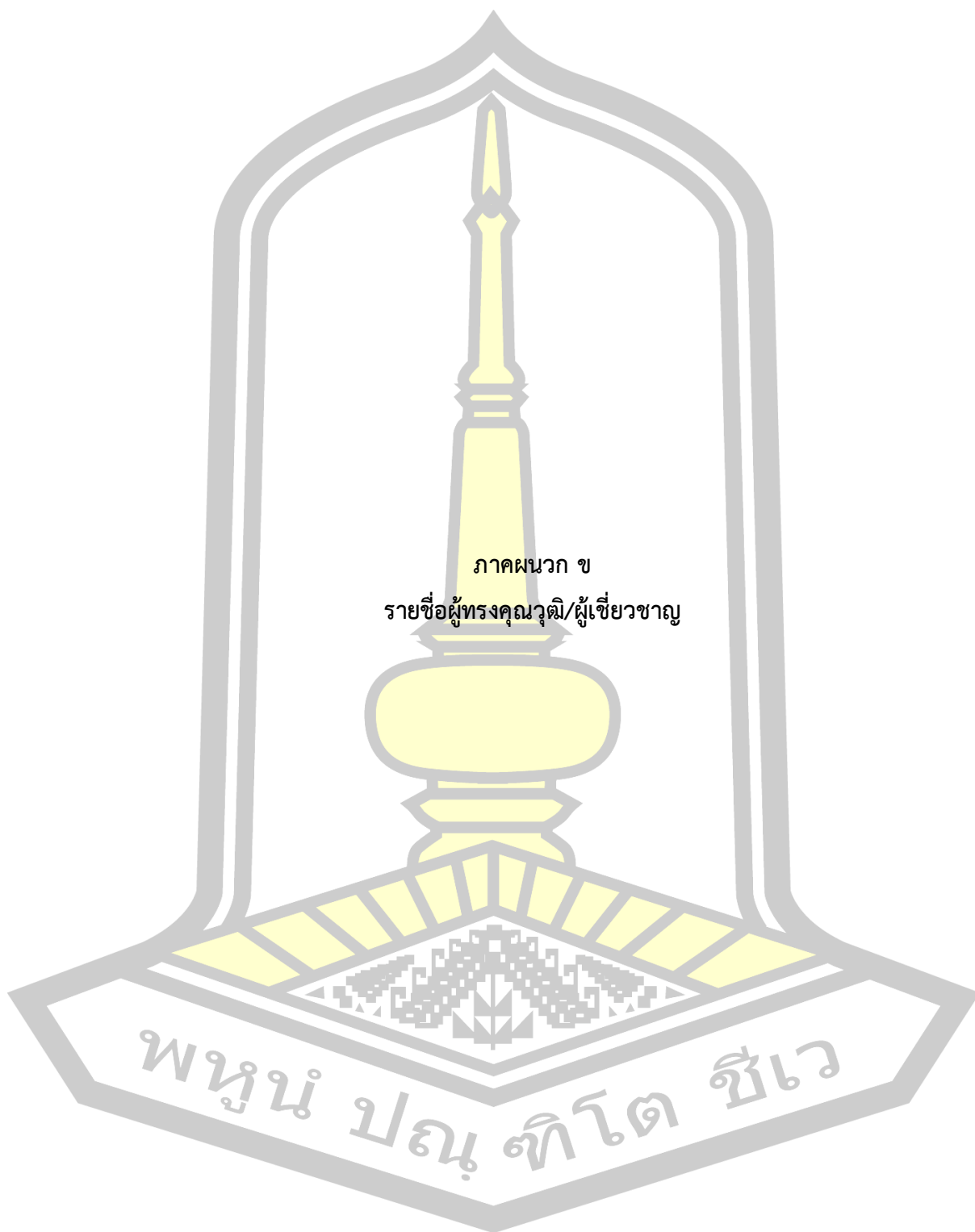
.....

.....

.....

.....

พูน ปณ ทิโต ชีเว



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ

พหุมนั ปณ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

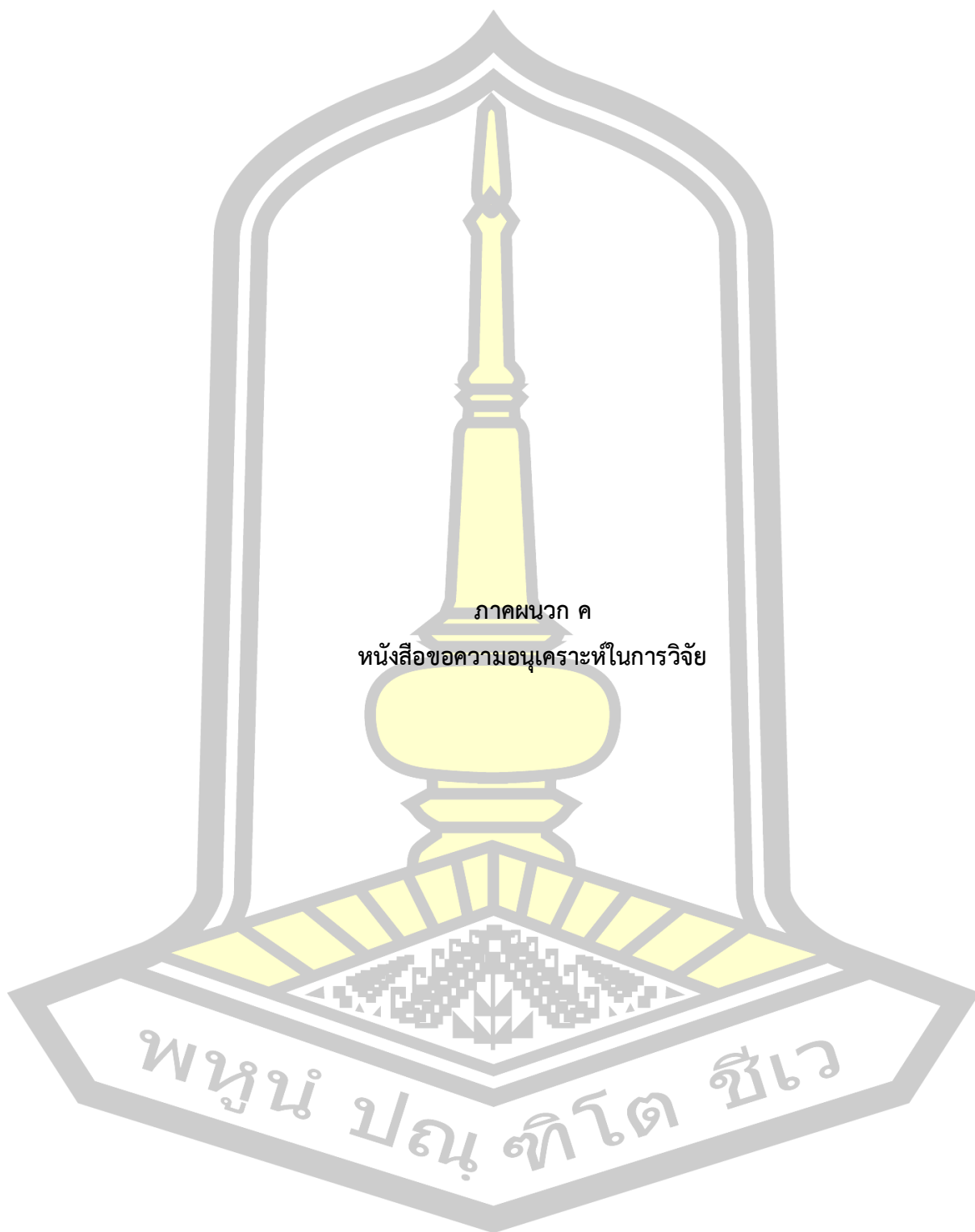
1. รศ.ดร.กนกอร สมปราชาญ์ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รศ.ดร.กชพร นานาผล อาจารย์ประจำ สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
3. ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี อาจารย์ประจำ สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. ผศ.ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิลัน รองคณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
5. ดร.ภัณฑรัักษ์ พลดี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาฬสินธุ์ เขต 3
6. ดร.ชาติ ถาวรรัักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์
7. ดร.สมักร เขาวกรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสีแยกสมเด็จประถมศึกษา
8. ดร.พิมพ์พร จารุจิตร อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
9. ดร.สมหวัง พันชะลี ผู้อำนวยการกลุ่มศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์สิริสิริ คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. รศ.ดร.นิราศ จันทร์จิต อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยนครพนม
3. รศ.ดร.กชพร นานาผล อาจารย์ประจำ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
4. ผศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน อาจารย์ประจำ สาขาการวิจัยและวัดผล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
5. ดร.กาญจนา วิเศษรินทอง ศึกษานิเทศก์ประจำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1





ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว11113

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รศ.ดร.กนกอร สมปราชาชญ์

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0652706361



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว1113

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผศ.ดร.กชพร นานาผล

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0652706361



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ ศร. 0530.5(2) / ว1113 วันที่ 30 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผศ.ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานศูนย์ ประสาน ทิศ โด ชิง



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว1113

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผศ.ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0652706361



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว1113

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ภัณฑิรัลพัชร์ พลดี

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0652706361



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว1113

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.ชาตรี ถาวรวิรัช

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0652706361



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว1113

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สมัคร เยาวภรณ์

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0652706361



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว1113

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

30 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ดร.สมหวัง พันชะลี

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0652706361



ที่ ศธ. 0530.5(2) / 368

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

6 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน

ด้วย นางพุดชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผศ.ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมในครั้งนี

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นางพุดชาติ ภูจอมจิต เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0652706361



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 028

5 มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร กศ.ด. การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว383

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รศ.ดร.นิราศ จันทร์จิตร

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผศ.ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้อย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0652706361



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216

ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว 2683

วันที่ 22 พฤศจิกายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(อาจารย์ ดร.อารยา ปิยะกุล)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ ศธ. 0530.5(2) / ว383

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

7 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.กาญจนา วิเศษรินทอง

ด้วย นางพุดชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินทร์ นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผศ.ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ)
รองคณบดีฝ่ายบริหารและแผน ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0652706361



ที่ ศธ. 0530.5(2) /1365

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการพัฒนากาเวผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูและส่งบุคลากร
เข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์หลักสูตรการพัฒนากาเวผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูและส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ 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 0652706361



ที่ ศธ. 0530.5(2) / ๖1367

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

3 กรกฎาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอใช้สถานที่ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "การพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา"

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ

ด้วย นางพุทธชาติ ภูจอมจิต นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ด.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี
ผศ.ดร.ธรินธร นามวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

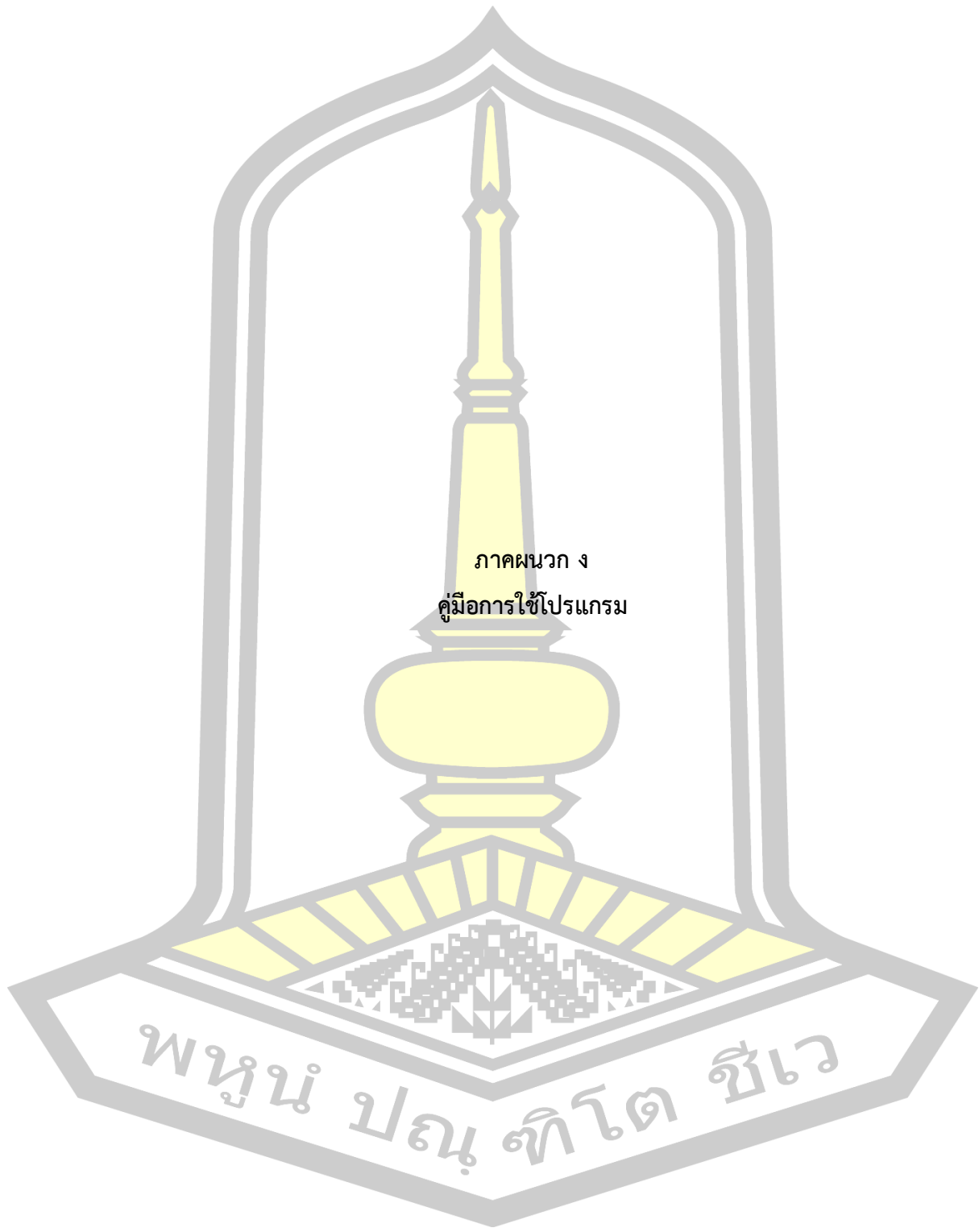
เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ
และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นขอความอนุเคราะห์ขอใช้
สถานที่ในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร"การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา" เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0652706361



ภาคผนวก ง
คู่มือการใช้โปรแกรม

พหุบัน ปณ ทิโต ชีเว



คู่มือการใช้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



โดย **พทรวาตี ภูจอมจิต**
เอกสารนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คำชี้แจง

1. ชุดฝึกการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้ เป็นเอกสารประกอบการอบรม โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างครูโรงเรียนประถมศึกษากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด มีเนื้อหาในประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีจินตนาการ (Imagination) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective practice) ซึ่งกำหนดรายละเอียดเนื้อหา ประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่

โมดูลที่ 1 การมีวิสัยทัศน์

โมดูลที่ 2 การมีจินตนาการ

โมดูลที่ 3 การมีความยืดหยุ่น

โมดูลที่ 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

2. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาศึกษาและทำความเข้าใจเนื้อหาสาระในเอกสารเพื่อใช้ประกอบกิจกรรมการอบรม ประกอบการเรียนรู้โดยการประเมินการปฏิบัติงานตามสภาพจริง (Authentic Assessment) และการเรียนรู้ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการศึกษาดูงาน Study Tour) ตลอดระยะเวลาการพัฒนา 1 เดือน

3. การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้เข้ารับการพัฒนาคงต้องให้ความสำคัญกับการมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ การมีความยืดหยุ่น และการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล ได้แก่ ครู และบุคลากรสนับสนุนทุกคน ในสถานศึกษา ตลอดจนมุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร/สถานประกอบการในชุมชน

พูน ปณ ทิโต ชีเว

คำนำ

คู่มือการใช้การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดทำขึ้นเพื่อช่วยให้ครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสามารถนำการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยคู่มือมีเนื้อหาสาระ
ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 หลักการ และวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- ส่วนที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
- ส่วนที่ 3 เนื้อหา
- ส่วนที่ 4 วิธีดำเนินการ
- ส่วนที่ 5 การประเมินผล

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง
ในการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดีไว้ ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการใช้
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการ
พัฒนาคุณภาพของครูโรงเรียนประถมศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

พุทธชาติ ภูจอมจิต

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ส่วนที่ 1

หลักการและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ความเป็นมาและความสำคัญ

ในปัจจุบันความเจริญในด้านต่าง ๆ เช่น การเกษตร อุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ล้วนเกิดจากความคิด ของมนุษย์ที่ต้องการแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน หรือเพื่อความต้องการที่ จะมีชีวิตที่ดีขึ้น สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ซึ่งการพัฒนาทางด้านความคิดได้เกิดขึ้น อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน ซึ่งกระบวนการเหล่านั้นล้วนเกิดจากการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ของมนุษย์ ปัจจุบันการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ ของมนุษย์ประมาณ 30% ของชีวิตอยู่ที่สถาบันทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งเริ่มต้นบ่มเพาะพัฒนามนุษย์ให้อยู่ร่วมกับสังคมได้

กระบวนการคิดของเด็กไทยผ่านระบบการศึกษาที่ตกต่ำ และล่าช้า ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศอย่างมาก เรื่องดังกล่าวถือเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งได้มีผู้แสดงความคิดเห็น ทักตะนงเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ของเด็กไทยไว้มากมาย โดยในบทความของ กลิ่น สระทองเนียม (2556:1) มองว่าการจัดการศึกษาที่ผ่านมา ผลที่เกิดขึ้นยังอยู่ในระดับต่ำ จากผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์ของเด็กอยู่แค่ระดับพอใช้เป็นส่วนใหญ่ หากเปรียบเทียบกับต่างชาติด้วยแล้วยิ่งไปกันใหญ่ เพราะจากการประเมินของ PISA ด้านความรู้และทักษะทางวิทยาศาสตร์ปรากฏว่าเด็กไทยได้คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จึงไม่ใช่เป็นเรื่องแปลกอะไรเลยที่ว่าทำไมคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตเด็กไทยจึงตกต่ำลงไปเรื่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สิทธิพล อาจอินทร์ (2554: 2) ที่พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ทักษะการคิด ทักษะการค้นคว้าของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 อยู่ใน ระดับที่ไม่น่าพอใจ และเมื่อพิจารณาระดับโรงเรียน พบว่า โรงเรียนมากกว่าร้อยละ 90 มีคะแนนเฉลี่ย ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ทักษะการคิด ทักษะการค้นคว้าของผู้เรียนอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทักษะการคิดวิเคราะห์ ซึ่งปัญหาคุณภาพด้านการ คิดวิเคราะห์ของเด็กไทยควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยเป็นไปเช่นเดียวกับกับงานวิจัยของ ญัฐภัสสร เหล่าเนตร (2552: 2) ที่ได้พิจารณาปรากฏการณ์เด็กไทยสอบตกยกประเทศ จากผลสอบโอเน็ต(O-NET) โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์-อังกฤษ ทำได้ไม่ถึง 20% สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการเรียนรู้ของเด็กในปัจจุบันที่ยังขาดทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ โจทย์ที่สำคัญ คือ เด็กไทยส่วนใหญ่เรียนแบบท่องจำทำให้เด็กไทยขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2556) ก็เป็นอีกคนออกมาวิพากษ์วิจารณ์ปัญหานี้ โดยได้พิจารณาจากรายงานความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ ทั่วโลก พ.ศ. 2555-2556 (The Global Competitiveness Report 2012-2013) ได้จัดอันดับคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยในกลุ่ม

อาเซียน อยู่ในกลุ่มสุดท้ายอันดับที่ 8 เป็นกลุ่มที่มีคะแนนต่ำที่สุด และมองว่าการศึกษาไทยอาจต้องยอมให้เด็กคิดเอง ทำเองบ้างและกระตุ้นความอยากรู้ อยากเรียนรวมทั้งสอนให้อ่านหนังสือเป็นด้วย ไม่ใช่แต่ใช้พาวเวอร์พอยท์ (PowerPoint) และอ่านจากตำราให้เด็กจดไปท่องจำเท่านั้น ปัญหาการจัดการเรียนแบบดังกล่าวแม้แต่ ชูศักดิ์ ประเสริฐ (2556) ก็ยอมรับว่า การเรียนการสอนแบบที่เรียนแต่ก็ยอมรับว่า การเรียนการสอนแบบที่เรียนแต่ในห้อง ท่องจำหนังสือแบบนกแก้วนกขุนทอง เพียงเพื่อนำไปสอบแข่งขันเลื่อนขั้นสูงขึ้น นอกจากไม่เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงที่สามารถนำมาปฏิบัติ นำมาใช้ในชีวิตได้แล้ว ยังสร้างความเห็นแก่ตัว ที่จะต้องเป็นผู้ชนะในกลุ่มแข่งขันทางการศึกษา จึงเกิดภาวะที่เรียนหนังสือจนไม่รู้จักมนุษย์ ไม่รู้จักโลก ขนาดเรียนหนักจากห้องเรียนแล้วก็ยังต้องไปกวัดวิชาเพิ่มเติมอีก เป็นความทุกข์ที่เกิดจากการศึกษากันทั้งบ้านทั้งเมือง

จากที่กล่าวมาข้างต้นคือความจริงที่เป็นปัญหาของการศึกษาไทยในปัจจุบัน ซึ่งทางผู้ศึกษาเองก็เห็นด้วยอย่างยิ่งกับปัญหาดังกล่าว มีคำกล่าวให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า “ การศึกษาคือการจุดประกายความคิดไม่ใช่แค่การยัดเยียด อะไรลงสมอง ” การศึกษาไทยในปัจจุบันเป็นเช่นนั้น คือให้ผู้เรียน เรียนโดยรับความรู้ เนื้อหา สูตรต่างๆ นำไปพักไว้ในหัว เพียงเพื่อรอวันสอบ แต่หลังจากสอบเสร็จแล้วความรู้ที่ว่านั้นก็สูญหายไปอยู่ไหน ไม่มีการตกผลึกทางความคิด ไม่มีการสร้างสรรค์ และจินตนาการ ทั้งหมดทั้งหมดที่กล่าวมาเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขอย่างเร่งด่วน ถ้าปล่อยไว้เรื้อรัง ผลที่ได้นับวัน

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สืบเนื่องมาจากกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบาย ให้มีการกระจายอำนาจเพื่อพัฒนาให้ครูมีคุณลักษณะที่พึงปรารถนาของครู เพื่อใช้ประกอบการดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้จากวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นจากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ รวมถึงการศึกษาวิธีปฏิบัติที่ดีเยี่ยม (Best Practice) ของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยยึดหลักการเรียนรู้ผ่านการอบรมสัมมนาจากการประเมินปฏิบัติงานตามสภาพจริง (Authentic Assessment) การเรียนรู้โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการเรียนรู้ผ่านการศึกษาดูงาน (Study Tour)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่มีโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาขึ้น เพื่อให้ครูในโรงเรียนศึกษาได้เห็นแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม มีเนื้อหาสาระสำคัญประกอบด้วย 4 โมดูล ได้แก่ โมดูลที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) โมดูลที่ 2 การมีจินตนาการ (Imagination) โมดูลที่ 3 การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และ โมดูลที่ 4 การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective practice)

สำหรับเวลาที่ใช้ในการพัฒนานั้น ได้แก่ หลักการเรียนรู้ผ่านการอบรมสัมมนาจากการประเมินปฏิบัติงานตามสภาพจริง(Authentic Assessment) การเรียนรู้โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการเรียนรู้ผ่านการศึกษาดูงาน (Study Tour)รวม เวลาทั้งสิ้น 180 ชั่วโมง ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าคู่มือนี้จะช่วยให้ครูในสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาสามารถใช้ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

เพื่อให้ครูโรงเรียนประถมศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การมีวิสัยทัศน์ (vision) การมีจินตนาการ (Imagination) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล นำไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีคุณภาพและมีความสามารถในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision ด้านการมีจินตนาการ (Imagination) ด้านการมีความยืดหยุ่น (Flexibility)ด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล(Reflective practice)

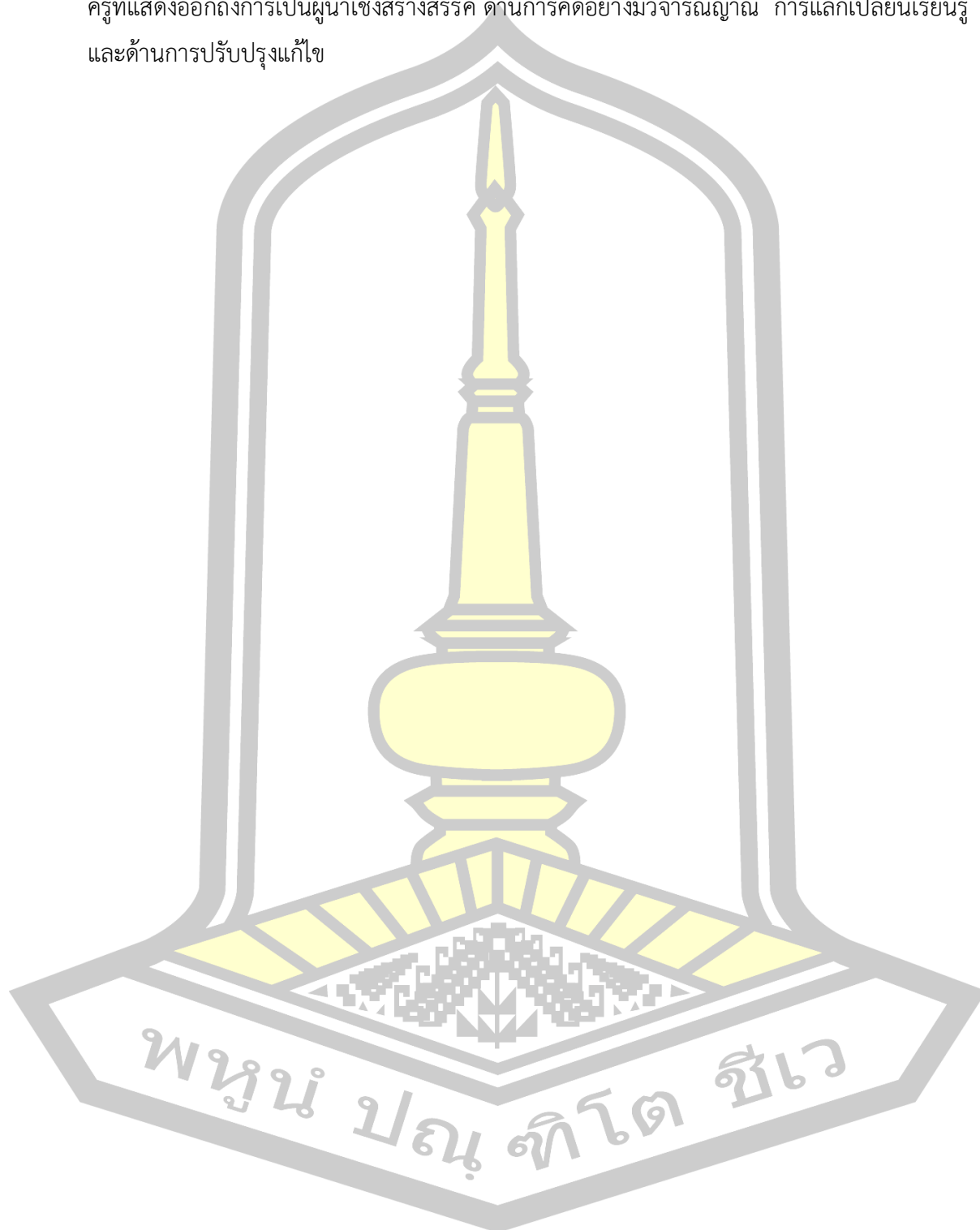
กระบวนการพัฒนา หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินการตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความมุ่งมั่น การมีความท้าทาย และการมีเป้าหมาย

การมีจินตนาการ (Imagination)หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีอารมณ์ขันในการทำงาน และ ด้านการมีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของครู ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ด้านการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม และด้านการคิดอิสระ

การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective practice) หมายถึงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมของ
ครูที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
และด้านการปรับปรุงแก้ไข



ส่วนที่ 2

โครงสร้างเนื้อหาของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีองค์ประกอบในการพัฒนา และดำเนินการปฏิบัติในการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 Module

Module 1: การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

- 1) การมีความมุ่งมั่น
- 2) การมีความท้าทาย
- 3) การมีเป้าหมาย

Module 2: การมีจินตนาการ ประกอบด้วย

- 1) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2) การมีอารมณ์ขันในการทำงาน
- 3) การมีสติปัญญาไหวพริบ

Module 3: การมีความยืดหยุ่น

- 1) การปรับตัวกับสถานการณ์
- 2) คิดนอกกรอบไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิมๆ
- 3) การคิดอิสระ

Module 4: การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล

- 1) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ
- 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3) การปรับปรุงแก้ไข

องค์ประกอบของโปรแกรม

องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบของโปรแกรมมี 1) บทนำ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) วิธีการ 5) การวัดและประเมินผล และองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีจินตนาการ 3) การมีความยืดหยุ่น 4) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล รายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

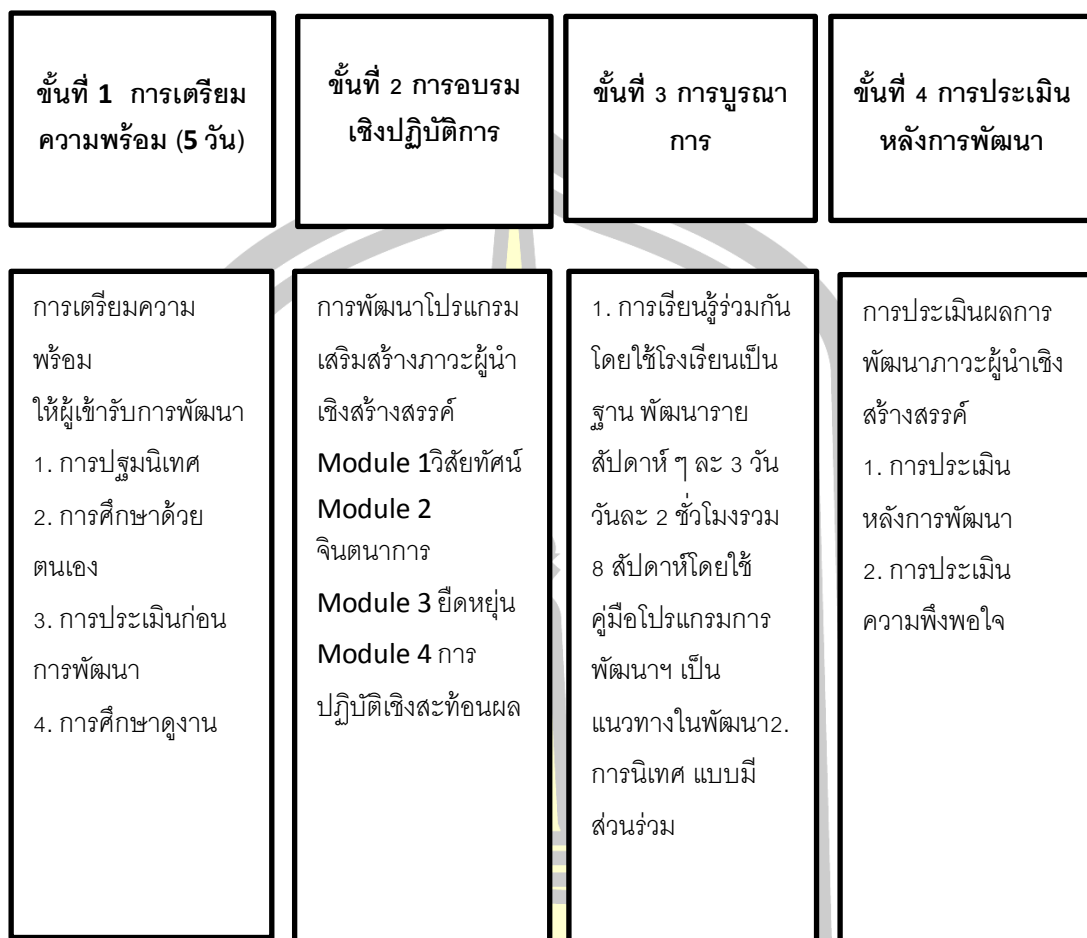
ตาราง 1 องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
1.การมีวิสัยทัศน์(Vision)	1.การมีความมุ่งมั่น(Serious) 2.การมีความท้าทาย 3.การมีเป้าหมาย
2.การมีจินตนาการ (Imagination)	1.การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2.การมีอารมณ์ขันในการทำงาน 3.การมีสติปัญญา
3.การมีความยืดหยุ่น (Flexibility)	1.การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2.การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม 3.การคิดอิสระ
4.การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล(Reflective practice)	1.การคิดอย่างมีวิจารณญาณ 2.การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.การปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนการดำเนินการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้กิจกรรมการพัฒนาที่หลากหลายประกอบด้วย 4 Module คือ Module 1: การมีวิสัยทัศน์ Module 2 : การมีจินตนาการ Module 3 : การมีความยืดหยุ่น และ Module 4 : การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล มี 4 ขั้นตอน 1)การเตรียมความพร้อม 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ3)การบูรณาการ 4) การประเมินหลังการพัฒนา รายละเอียดดังภาพประกอบ 2

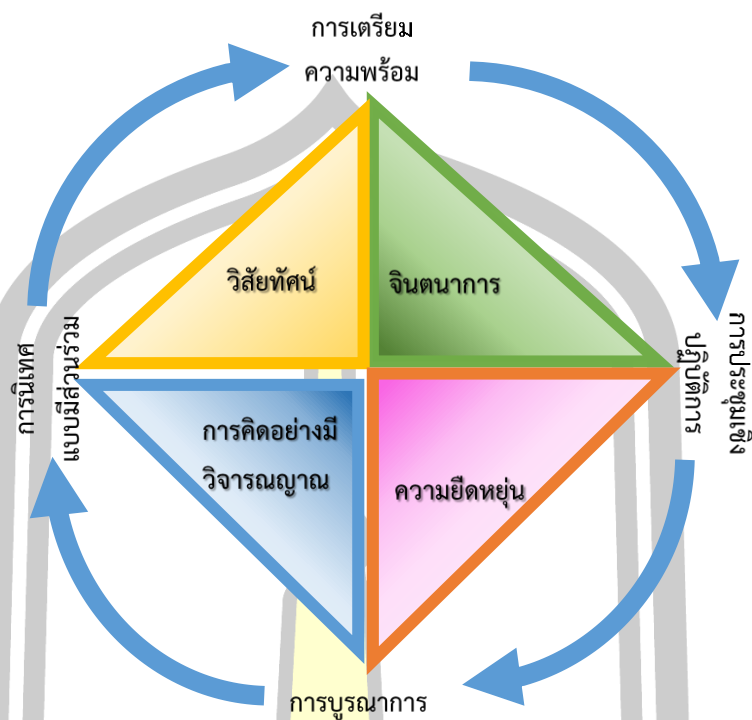
พูน ปณ ทัโต ชีเว



ภาพประกอบ 2 การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน

โครงสร้างของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ดังภาพประกอบที่ 1





ภาพประกอบ 1 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

โครงสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นการพัฒนาความสามารถของครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำทางการจัดการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์ ต้องอาศัยทักษะพื้นฐานที่สำคัญในการใช้ความรู้ ความคิดและประสบการณ์เดิม พิจารณาไตร่ตรองพิจารณา ความน่าเชื่อถือของข้อมูลและแหล่งข้อมูล เพื่อสร้างข้อสรุปที่สมเหตุสมผล หรือการตัดสินใจในสิ่งที่ควรเชื่อหรือควรปฏิบัติให้เหมาะสมกับการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบภายในสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้จัดทำรายละเอียดของแต่ละ Module เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และสามารถปรับตามบริบทของการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ดังนี้

พูน ปณ ทิโต ชีเว

Module 1 การมีวิสัยทัศน์

1. หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นโปรแกรมเฉพาะที่พัฒนาขึ้น เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์

2. วัตถุประสงค์

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์

3. เนื้อหา

เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูโรงเรียนประถมศึกษา การมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านการมีความท้าทาย ด้านการมีเป้าหมายเป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติ และฝึกฝนการคิดร่วมกัน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 1) การมีความมุ่งมั่นในการทำงาน
- 2) การมีความท้าทาย
- 3) การมีเป้าหมาย

4. กิจกรรมการพัฒนา

กิจกรรมการพัฒนาใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาการเรียนรู้ให้ลึกซึ้งและยั่งยืนส่งผลให้ผู้เข้ารับการพัฒนาระบุแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา กิจกรรมการพัฒนานำมาใช้ในโปรแกรมได้แก่ 1) การศึกษด้วยตัวเอง 2) การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม 3) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานตามสภาพจริง 4) การนิเทศ ติดตามแบบมีส่วนร่วม

5. สื่อ/แหล่งเรียนรู้

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
- 2) ใบกิจกรรม
- 3) คอมพิวเตอร์
- 4) วัสดุ กระดาษสี กระดาษปรี๊บบ กาว ปากกาเขียนข้อความ ฯลฯ

6. การวัดและประเมินผล

- 1) สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม
- 2) การนำเสนอ

7. เกณฑ์การประเมิน

ตาราง 1 เกณฑ์การประเมินการมีส่วนร่วม ผลงาน และการนำเสนอ

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	ดี(3)	ปานกลาง(2)	พอใช้(1)
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม	มีส่วนร่วม ร้อยละ 80 ขึ้นไป	มีส่วนร่วม ร้อยละ 60-80	มีส่วนร่วม น้อยกว่า ร้อยละ 60
ผลงาน	มีความถูกต้องร้อยละ 80	มีความถูกต้อง ร้อยละ 60-80	มีความถูกต้อง น้อยกว่าร้อยละ 60
การนำเสนอ	นำเสนอด้วยความมั่นใจ และอธิบายได้อย่างชัดเจน	นำเสนอได้ และอธิบายได้อย่างชัดเจน	นำเสนอได้ และอธิบายไม่ชัดเจน

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

Module 2 การมีจินตนาการ

1. หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นโปรแกรมเฉพาะที่พัฒนาขึ้น เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาด้านการมีจินตนาการ

2. วัตถุประสงค์

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาด้านการมีจินตนาการ

3. เนื้อหา

เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูโรงเรียนประถมศึกษา การมีจินตนาการ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีอารมณ์ขันในการทำงาน และด้านการมีสติปัญญาไหวพริบ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติ และฝึกฝนการคิดร่วมกัน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2) การมีอารมณ์ขันในการทำงาน
- 3) การมีสติปัญญาไหวพริบ

4. กิจกรรมการพัฒนา

กิจกรรมการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและ พัฒนาการเรียนรู้ให้ลึกซึ้งและยั่งยืน ส่งผลให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา กิจกรรมการพัฒนานำมาใช้ในโปรแกรมได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตัวเอง 2) การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม 3) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานตามสภาพจริง 4) การนิเทศ ติดตามแบบมีส่วนร่วม

5. สื่อ/แหล่งเรียนรู้

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
- 2) ใบกิจกรรม
- 3) คอมพิวเตอร์

4) วัสดุ กระดาษสี กระดาษปรู๊ป กาว ปากกาเขียนข้อความ ฯลฯ

6. การวัดและประเมินผล

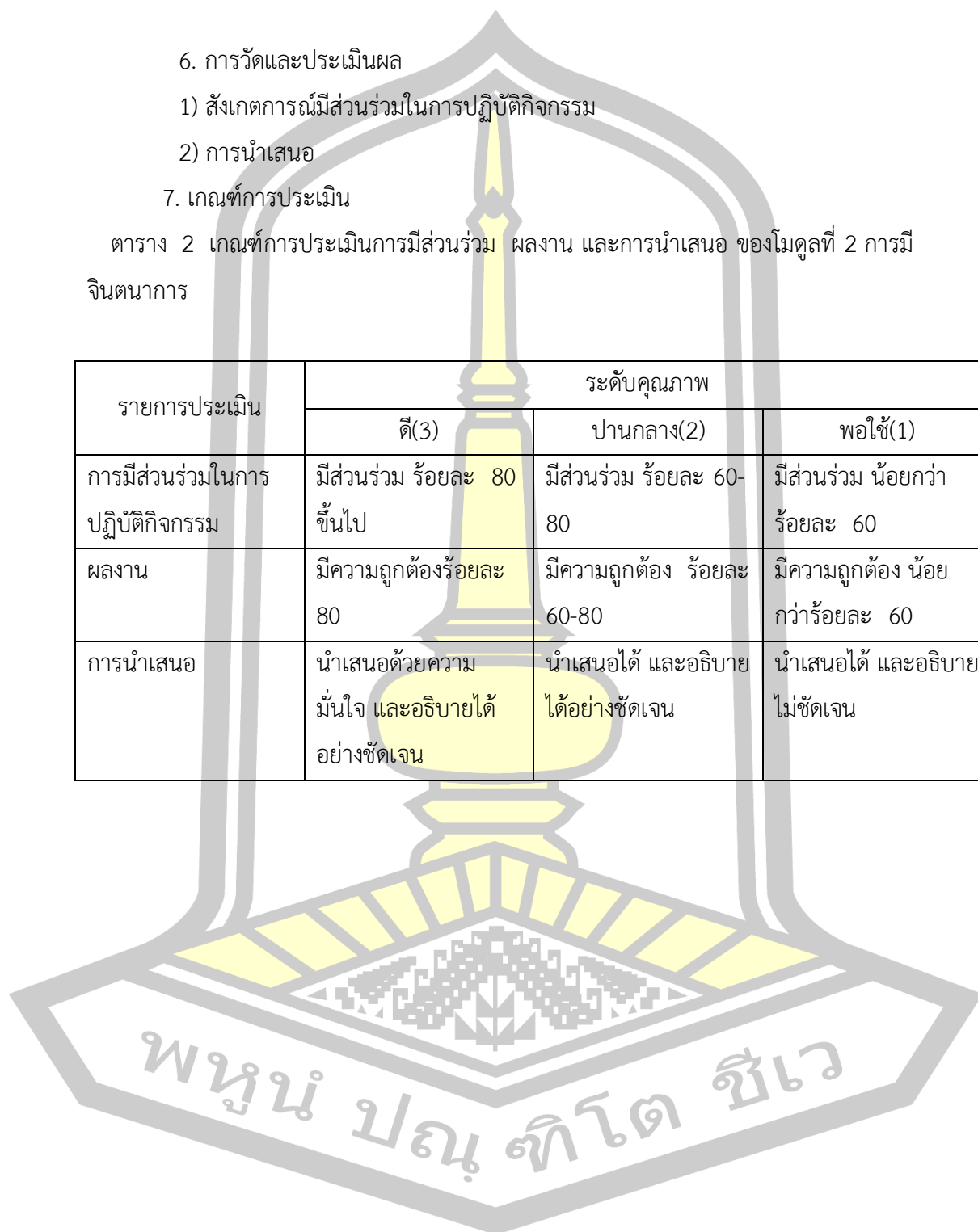
1) สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม

2) การนำเสนอ

7. เกณฑ์การประเมิน

ตาราง 2 เกณฑ์การประเมินการมีส่วนร่วม ผลงาน และการนำเสนอ ของโมเดลที่ 2 การมี
จินตนาการ

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	ดี(3)	ปานกลาง(2)	พอใช้(1)
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม	มีส่วนร่วม ร้อยละ 80 ขึ้นไป	มีส่วนร่วม ร้อยละ 60-80	มีส่วนร่วม น้อยกว่า ร้อยละ 60
ผลงาน	มีความถูกต้องร้อยละ 80	มีความถูกต้อง ร้อยละ 60-80	มีความถูกต้อง น้อยกว่าร้อยละ 60
การนำเสนอ	นำเสนอด้วยความมั่นใจ และอธิบายได้อย่างชัดเจน	นำเสนอได้ และอธิบายได้อย่างชัดเจน	นำเสนอได้ และอธิบายไม่ชัดเจน



Module 3 การมีความยืดหยุ่น

1. หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นโปรแกรมเฉพาะที่พัฒนาขึ้น เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2. วัตถุประสงค์

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาด้านการมีความยืดหยุ่น

3. เนื้อหา

เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูโรงเรียนประถมศึกษา การมีความยืดหยุ่น ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการมีอารมณ์ขันในการทำงาน และด้านการมีสติปัญญาไหวพริบ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการลงมือปฏิบัติ และฝึกฝนการคิดร่วมกัน เนื้อหาโดยรวมมีดังนี้

- 1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์
- 2) การคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดิม
- 3) การคิดอิสระ

4. กิจกรรมการพัฒนา

กิจกรรมการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาการเรียนรู้ให้ลึกซึ้งและยั่งยืน ส่งผลให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา กิจกรรมพัฒนาที่นำมาใช้ในโปรแกรมได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตัวเอง 2) การฝึกอบรบแบบมีส่วนร่วม 3) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานตามสภาพจริง 4) การนิเทศ ติดตามแบบมีส่วนร่วม

5. สื่อ/แหล่งเรียนรู้

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
- 2) ใบกิจกรรม
- 3) คอมพิวเตอร์
- 4) วัสดุ กระดาษสี กระดาษปรี๊ป กาว ปากกาเขียนข้อความ ฯลฯ

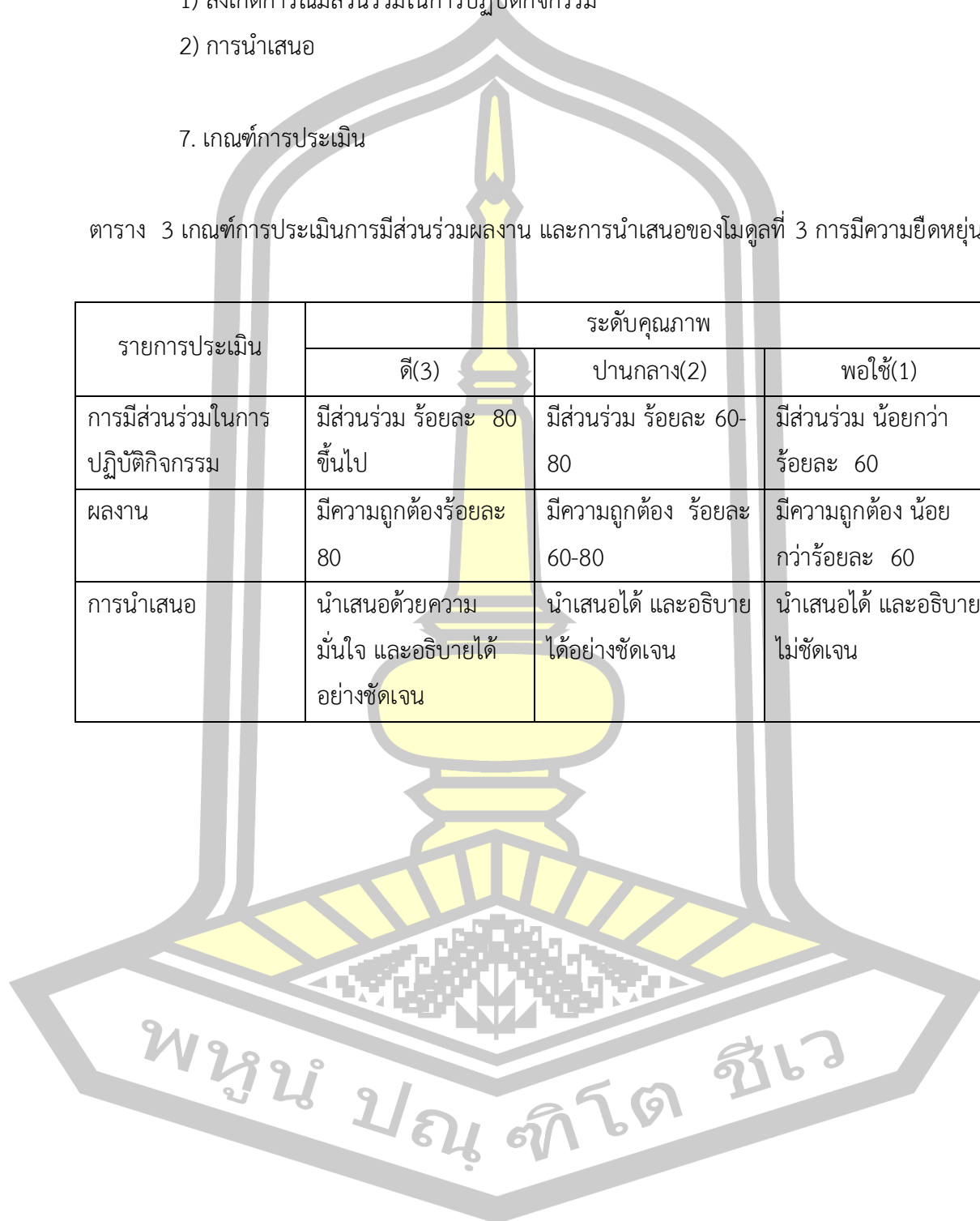
6. การวัดและประเมินผล

- 1) สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม
- 2) การนำเสนอ

7. เกณฑ์การประเมิน

ตาราง 3 เกณฑ์การประเมินการมีส่วนร่วมผลงาน และการนำเสนอของโมเดลที่ 3 การมีความยืดหยุ่น

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	ดี(3)	ปานกลาง(2)	พอใช้(1)
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม	มีส่วนร่วม ร้อยละ 80 ขึ้นไป	มีส่วนร่วม ร้อยละ 60-80	มีส่วนร่วม น้อยกว่า ร้อยละ 60
ผลงาน	มีความถูกต้องร้อยละ 80	มีความถูกต้อง ร้อยละ 60-80	มีความถูกต้อง น้อยกว่าร้อยละ 60
การนำเสนอ	นำเสนอด้วยความมั่นใจ และอธิบายได้อย่างชัดเจน	นำเสนอได้ และอธิบายได้อย่างชัดเจน	นำเสนอได้ และอธิบายไม่ชัดเจน



Module 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ

1. หลักการ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา เป็นโปรแกรมเฉพาะที่พัฒนาขึ้น เพื่อพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล

2. วัตถุประสงค์

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

3. เนื้อหา

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เนื้อหาใน Module นี้ เป็นการพัฒนาคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงคุณลักษณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) การคิดปฏิบัติเชิงสะท้อนผล
- 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3) มีการแก้ไขปรับปรุง

4. กิจกรรมการพัฒนา

กิจกรรมการพัฒนาใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาการเรียนรู้ให้ลึกซึ้งและยั่งยืนส่งผลให้ผู้เข้ารับการพัฒนาแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา กิจกรรมพัฒนาที่นำมาใช้ในโปรแกรมได้แก่ 1) การศึกษด้วยตัวเอง 2) การฝึกอบรมแบบมีส่วนร่วม 3) การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานตามสภาพจริง 4) การนิเทศ ติดตามแบบมีส่วนร่วม

5. สื่อ/แหล่งเรียนรู้

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา
- 2) ใบกิจกรรม
- 3) คอมพิวเตอร์
- 4) วัสดุ กระดาษสี กระดาษปรี๊บบ กาว ปากกาเขียนข้อความ ฯลฯ

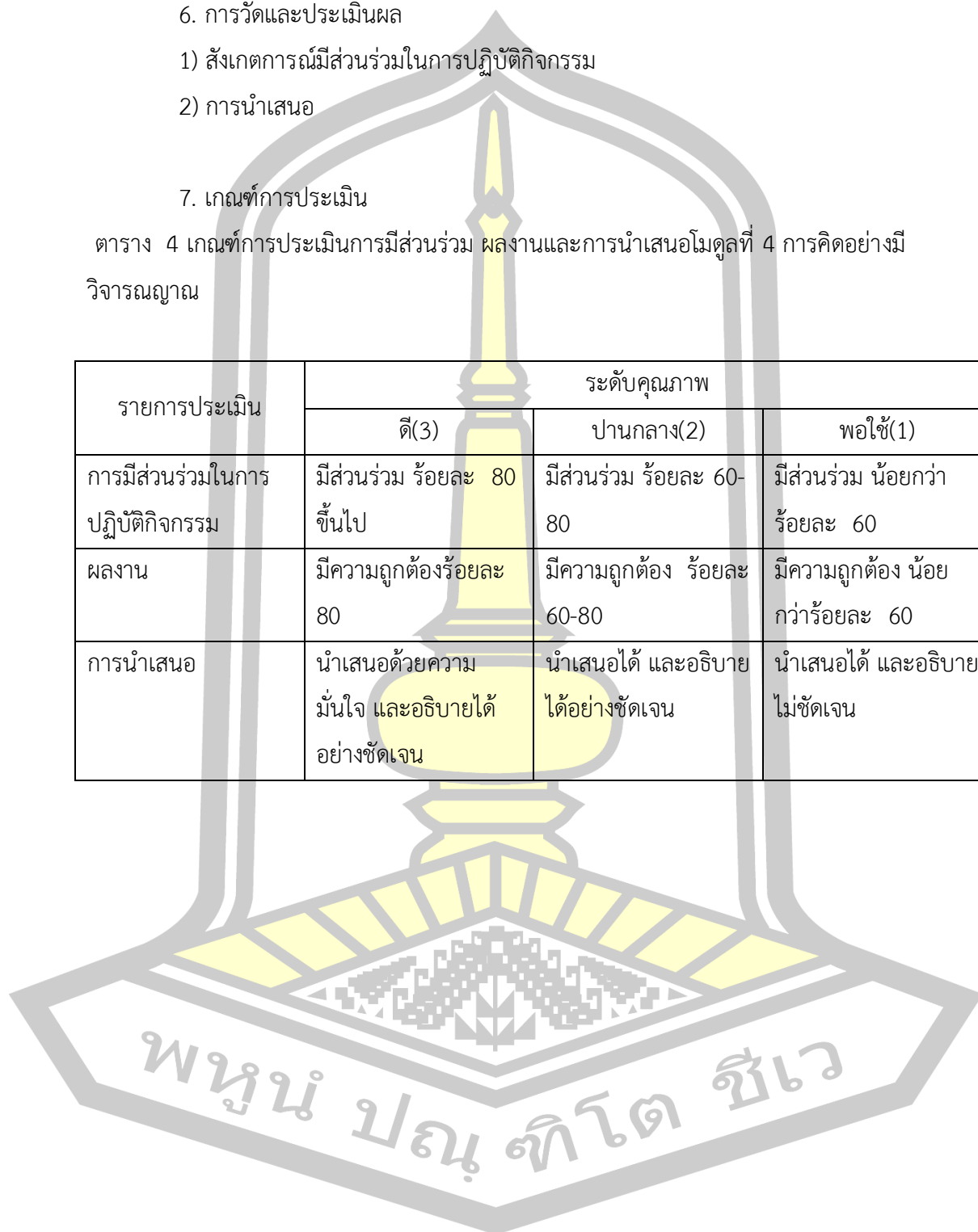
6. การวัดและประเมินผล

- 1) สังเกตการณ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม
- 2) การนำเสนอ

7. เกณฑ์การประเมิน

ตาราง 4 เกณฑ์การประเมินการมีส่วนร่วม ผลงานและการนำเสนอโมดูลที่ 4 การคิดอย่างมี
 วิจารณญาณ

รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ		
	ดี(3)	ปานกลาง(2)	พอใช้(1)
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรม	มีส่วนร่วม ร้อยละ 80 ขึ้นไป	มีส่วนร่วม ร้อยละ 60-80	มีส่วนร่วม น้อยกว่า ร้อยละ 60
ผลงาน	มีความถูกต้องร้อยละ 80	มีความถูกต้อง ร้อยละ 60-80	มีความถูกต้อง น้อยกว่าร้อยละ 60
การนำเสนอ	นำเสนอด้วยความมั่นใจ และอธิบายได้อย่างชัดเจน	นำเสนอได้ และอธิบายได้อย่างชัดเจน	นำเสนอได้ และอธิบายไม่ชัดเจน



ส่วนที่ 3

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

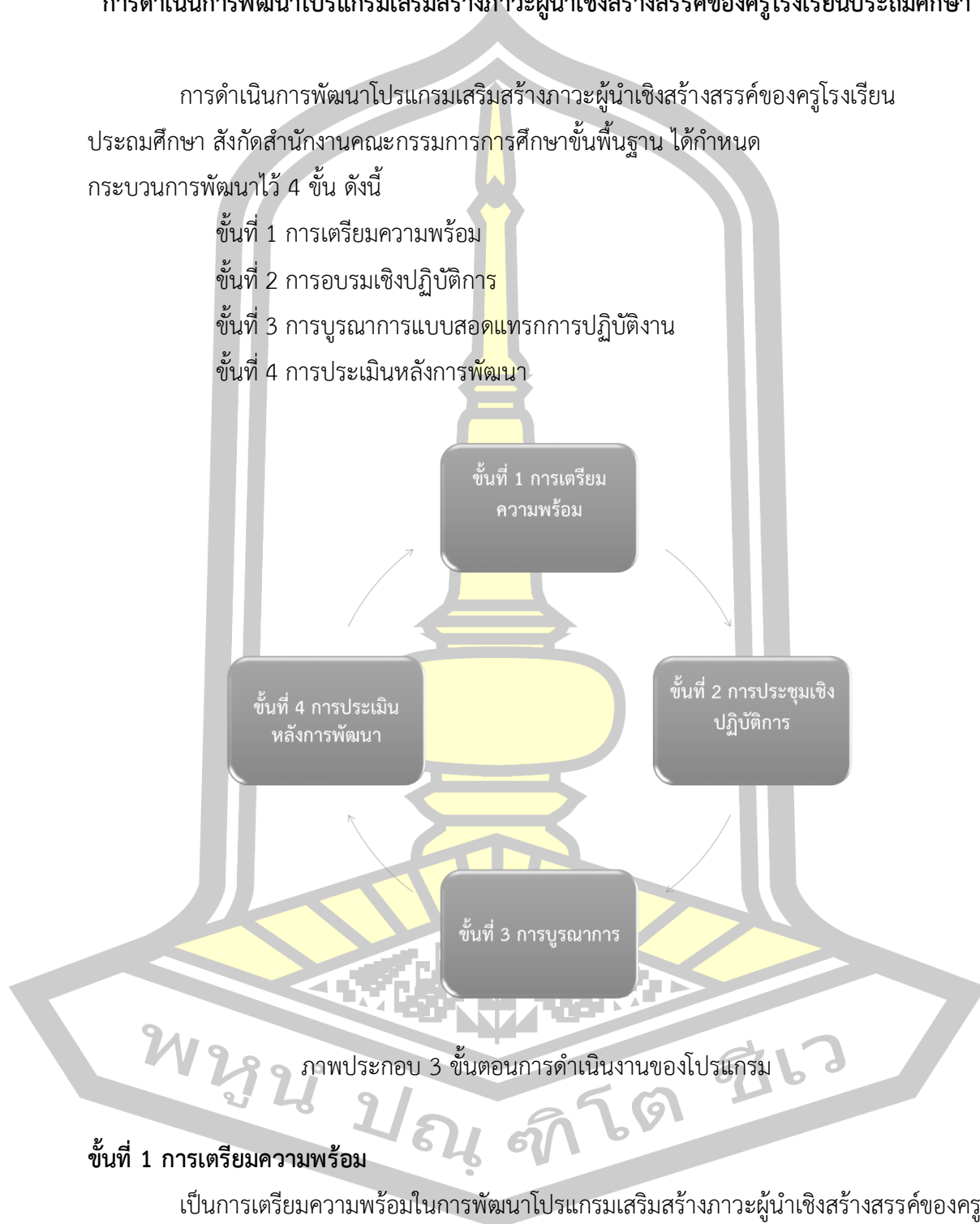
การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาไว้ 4 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม

ขั้นที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ

ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา



ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อม

เป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. การลงทะเบียน ปฐมนิเทศครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษาภาพลัทธิ เขต 3 จำนวน 1 โรงเรียน 30 คน ที่สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยครู โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ จำนวน 30 คน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียด ขั้นตอนการพัฒนา และความสำคัญจำเป็นในการพัฒนา

2. การประเมินก่อนการพัฒนา (Pretest) ประกอบด้วย แบบวัดความสามารถด้านการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ

3. การศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสารที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยส่งมอบเอกสาร Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมีจินตนาการ Module 3 การมีความยืดหยุ่น Module 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ด้วยตนเอง ระยะเวลา 5 วัน โดยมอบภาระงานให้ส่งสรุปทเรียนที่ได้ศึกษาเอกสารจำนวน 5 หน้า ส่งก่อนเข้ารับการประชุมเชิงปฏิบัติการ

4. การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะประสบการณ์ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการเลือกแบบเจาะจงโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เข้าร่วม จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และเป็นต้นแบบการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้เป็นที่ประจักษ์และยอมรับโดยทั่วกัน คือ โรงเรียนอนุบาลกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อสร้างความตระหนัก จุดประกายความคิด และเป็นแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และร่วมกันสรุปประเด็นที่ได้จากการศึกษาดูงาน

ขั้นที่ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 2 วัน โดยใช้เนื้อหา 4 Module ประกอบด้วย Module 1 การมีวิสัยทัศน์ Module 2 การมีจินตนาการ Module 3 การมีความยืดหยุ่น และ Module 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในรูปแบบการบรรยาย การสาธิต การลงมือปฏิบัติ การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสรุปอภิปรายผล รายละเอียดดังในตาราง การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้คู่มือการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา รายละเอียดดังตาราง

ตาราง 5 การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา

วันที่	09.00-09.30	09.30-12.00	12.00-13.00	13.00-16.00
1	การทดสอบ ความรู้พื้นฐาน	ชี้แจงแนวทางการ พัฒนาการอบรม สัมมนา	พัก รับประทานอาหาร	โมดูลที่ 1 การมีวิสัยทัศน์
2	โมดูลที่ 2 การจินตนาการ			โมดูลที่ 3 การมีความยืดหยุ่น
3	โมดูลที่ 4 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ			การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การ อภิปรายซักถามและสรุปผล

หมายเหตุ ตารางนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ขั้นที่ 3 การบูรณาการแบบสอดแทรกการปฏิบัติงาน

1. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงานด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาควบคู่กับการปฏิบัติงานหลังอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทำงานที่โรงเรียนตามปกติผ่านการเรียนรู้โดยการใช้ปัญหาเป็นฐาน โดยผู้เข้ารับการพัฒนาได้ร่วมกันกำหนดสถานการณ์ที่เป็นปัญหาและเป็นการพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1) หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้ร่วมกันตามกิจกรรมคู่มือโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการพัฒนา 1) แบ่งกลุ่ม 2) กำหนดปัญหา 3) ศึกษาความหมาย 4) หลากหลายวิธีการ 5) ระดมความคิด 6) นำเสนอสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 2 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 15.30-17.30 น. คือวัน พุธ พฤหัสบดี ศุกร์ เป็นเวลา 8 สัปดาห์
2. การนิเทศ แบบมีส่วนร่วมจากผู้บริหารโรงเรียน และนิเทศจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

ขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

1. การประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาหลังการพัฒนา ประกอบด้วยแบบวัดความรู้ความเข้าใจด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาชนิดเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ
2. การประเมินความพึงพอใจในการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

2. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา

ผู้วิจัยนำเสนอโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษาไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คนประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน คีษานีเทศก์ ครูระดับประถมศึกษา คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมรายละเอียดที่แสดง ในตารางจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

การประเมินผลการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา ดำเนินการดังนี้

1. วิธีการวัดและประเมินผล

- 1.1 ประเมินปฏิริยาการตอบสนองของผู้ร่วมพัฒนา
- 1.2 ประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรม
- 1.3 ทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2. เครื่องมือวัดและประเมินผล

- 2.1 แบบประเมินปฏิริยาการตอบสนองของผู้ร่วมพัฒนา เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ rating scale
- 2.2 แบบประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรม เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ rating scale
- 2.3 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อใช้ในการประเมินกลุ่มตัวอย่างในการอบรมเพื่อเปรียบเทียบความรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรมระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา Pretest-Posttest เป็นแบบทดสอบเลือกตอบ ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ
- 2.4 แบบประเมินความพึงพอใจในการดำเนินงานตามโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จากผู้เกี่ยวข้องเช่น คณะศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และ ครูวิชาการ โดยสร้างแบบสอบถามตามองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. เกณฑ์การประเมิน

- 3.1 ผู้เข้ารับการอบรมจะต้องมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเวลาที่กำหนด

3.2 ผลการประเมินปฏิบัติการตอบสนอง และประสิทธิภาพของรูปแบบของผู้ร่วมพัฒนา
เฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากขึ้นไป

3.3 ร้อยละ 70 ของผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ยหลังพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

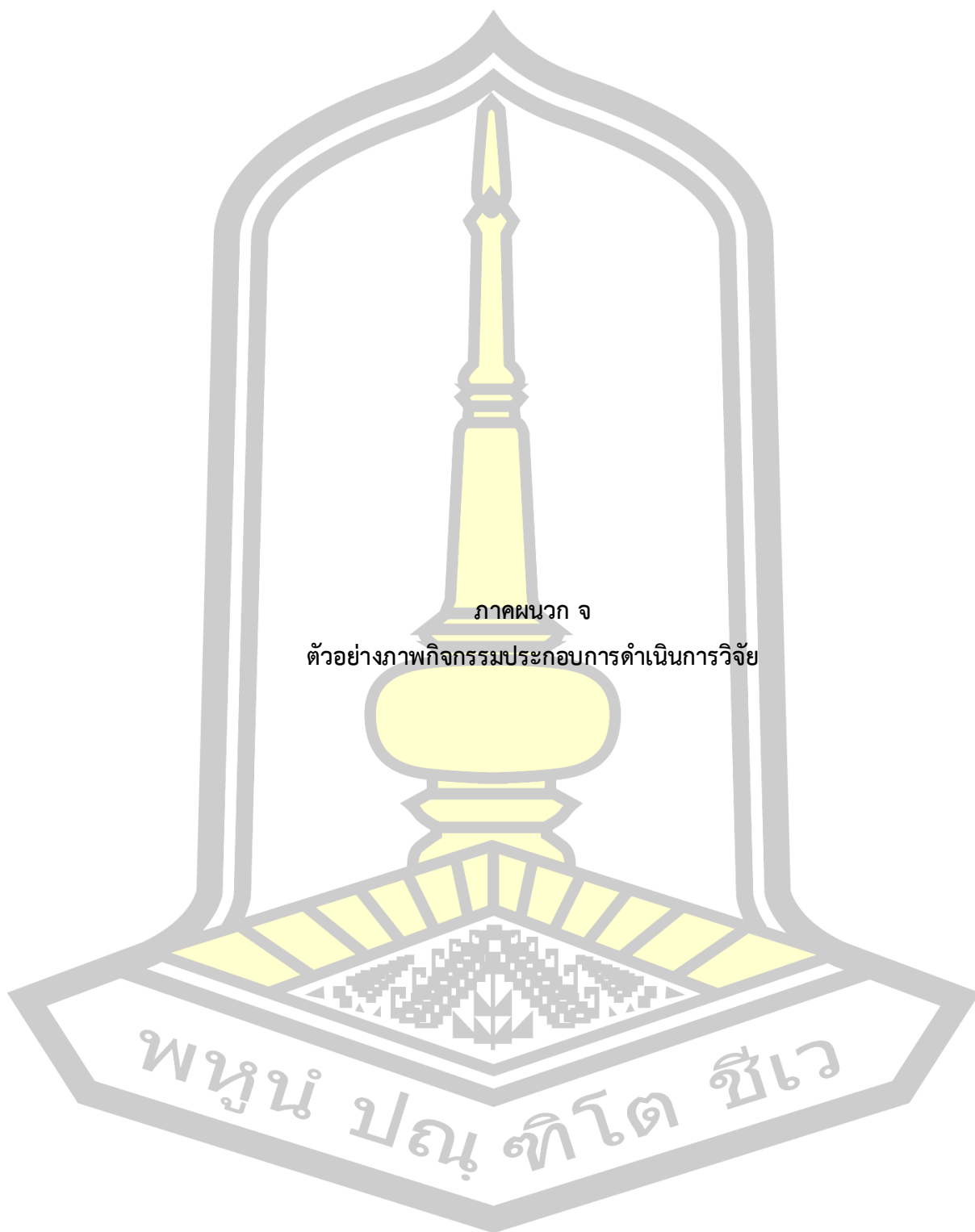
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

- 4.51 – 5.00 แปลความว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 แปลความว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 แปลความว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 แปลความว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อย
- 1.00 – 1.50 แปลความว่ามีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด





ภาคผนวก จ

ตัวอย่างภาพกิจกรรมประกอบการดำเนินการวิจัย

พหุบัณฑิตวิทย์

ตัวอย่างภาพกิจกรรม



สัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวขาววันครู2500 ท่านปรีชา วรรณทอง



สัมภาษณ์รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ ท่านรัชนิดา อุตตโม



ปฐมนิเทศผู้เข้ารับการพัฒนา



ให้ผู้เข้ารับการพัฒนา ประเมินก่อนเรียน





ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางพุทธชาติ ภูจอมจิต
วันเกิด	วันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2500
สถานที่เกิด	จังหวัดนครพนม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 174/2 หมู่ที่ 6 ถนนธันวาคม อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านสี่แยกสมเด็จ หมู่ที่ 4 บ้านสี่แยก ตำบลสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสไปรษณีย์ 46150
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2518 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พ.ศ. 2521 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. สูง) วิชาเอกสังคมศึกษา วิทยาลัยครูสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2535 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูมหาสารคาม พ.ศ. 2547 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษาดุฎิบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปรุ ทิโต ชีเว