



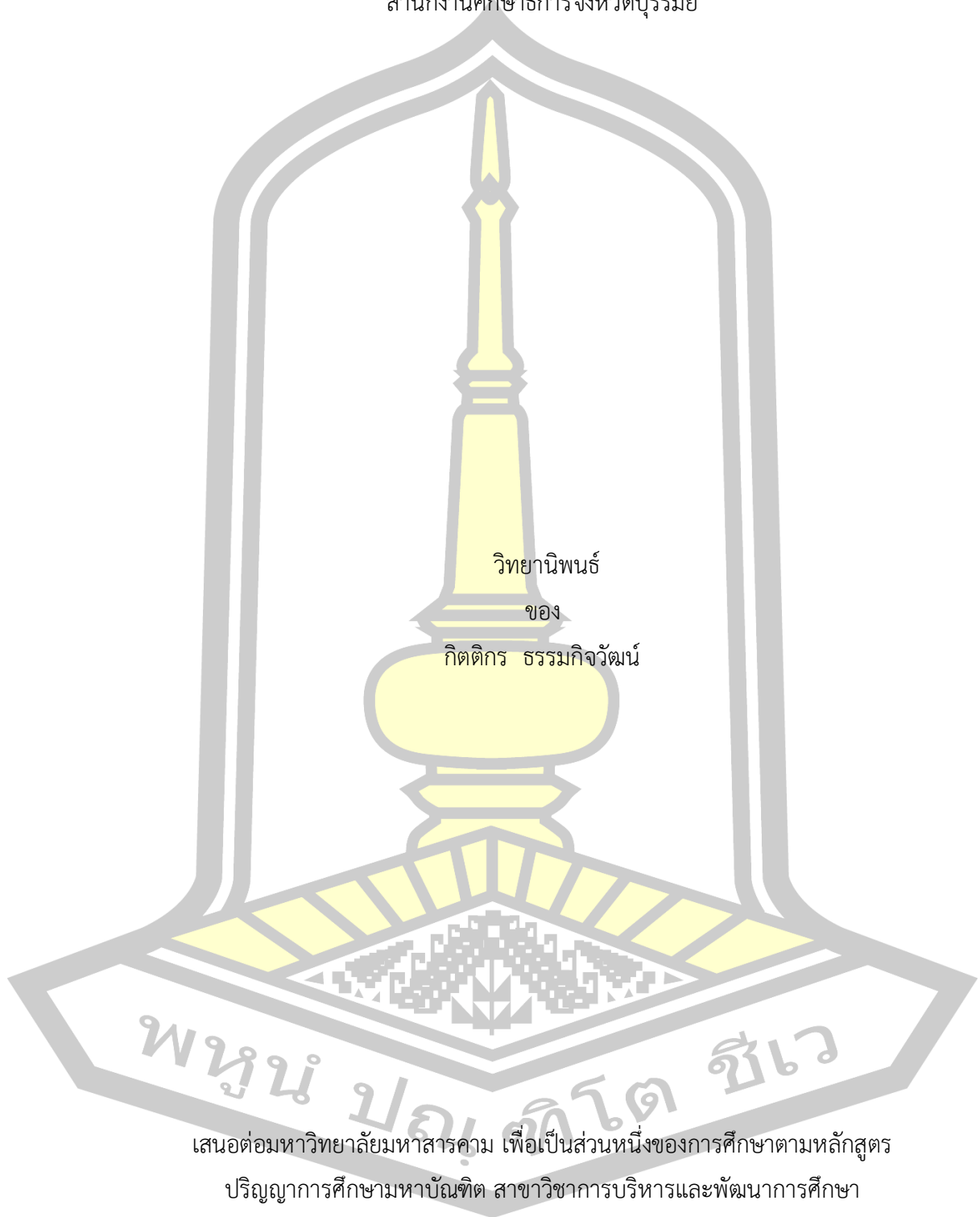
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

วิทยานิพนธ์
ของ
กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
กรกฎาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

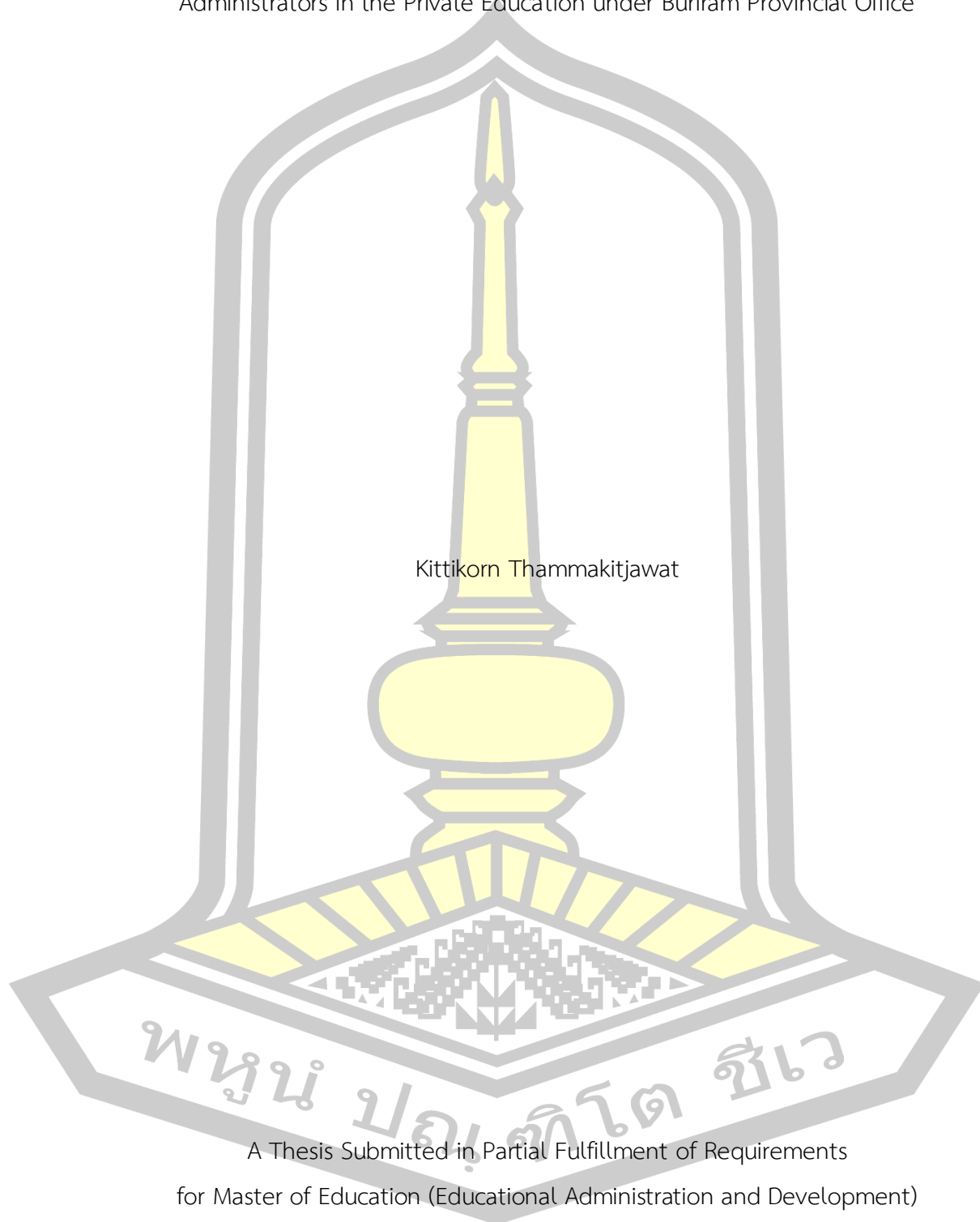


เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

กรกฎาคม 2562

สงวนลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

The Development of the Programs to Enhance a Creative Leadership of School
Administrators in the Private Education under Buriram Provincial Office



Kittikorn Thammakitjawat

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

July 2019

Copyright of Maharakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(รศ. ดร. สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผศ. ดร. มานิตย์ อาชานอก)

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. อำนาจ ชนวงค์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

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

.....
(ผศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์		
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มานิตย์ อาชานอก		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2562

บทคัดย่อ

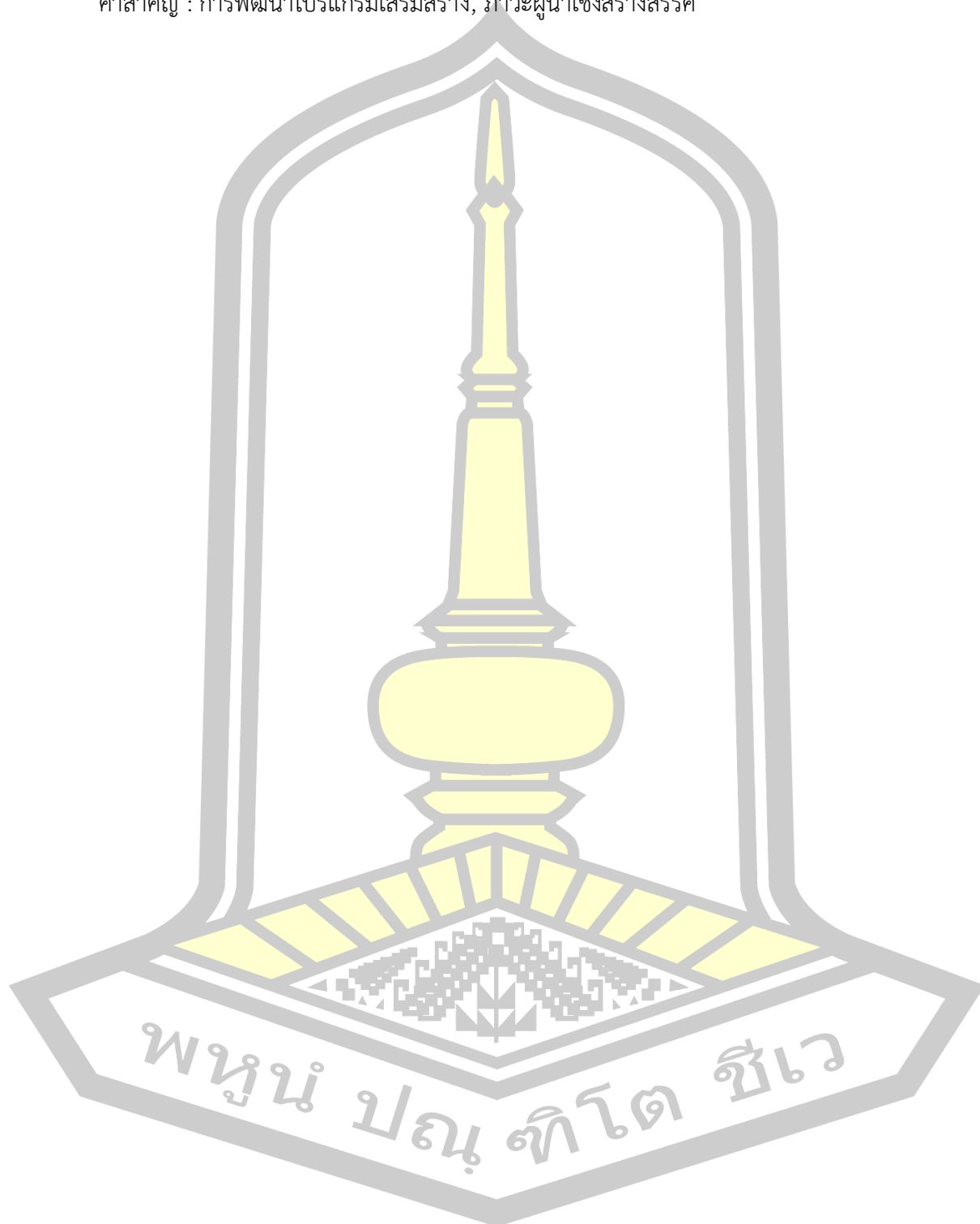
การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ 2)
เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยนี้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพ
ปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ และระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยเก็บข้อมูล
จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 และประเมินโปรแกรมโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยรวมโดยรวมอยู่
ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2)
วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลา
ในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ใน
ระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์



TITLE	The Development of the Programs to Enhance a Creative Leadership of School Administrators in the Private Education under Buriram Provincial Office		
AUTHOR	Kittikorn Thammakitjawat		
ADVISORS	Assistant Professor Manit Asanok , Ph.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2019

ABSTRACT

This research aims to 1) to study the current conditions and desirable conditions of a creative leadership of school administrators in the private education under Buriram Provincial office. 2) to Development of the Programs to Enhance a Creative Leadership of School Administrators in the Private Education under Buriram Provincial office. This research carried out two phases of research: Phase 1, the current conditions and desirable conditions of a creative leadership of school administrators in the private education under Buriram Provincial office. and Phase 2, Development of the Programs to Enhance a Creative Leadership of School Administrators in the Private Education under Buriram Provincial office. By collecting data from a 217 sample group and evaluating the program by 5 experts.

Research results appear as follows.

1. The results of the current conditions of a creative leadership of school administrators in the private education under Buriram Provincial office was at a high level in overall, when considering each aspect found that all aspects were at the same level. For the desirable condition of a creative leadership of school administrators in the private education under Buriram Provincial office was at the

highest level in overall, when considering each aspect, it was found that all aspects were at the highest level as well.

2. The 7 component results of the Development of the Programs to Enhance a Creative Leadership of School Administrators in the Private Education under Buriram Provincial office, consisting of 1) principles, 2) objectives of the program 3) Content 4) Structure of the model 5) Development method 6) Development period and 7) Evaluation. All aspects was at the highest level and the possibility is at the highest level.

Keyword : Development of the Programs, Enhance a Creative Leadership



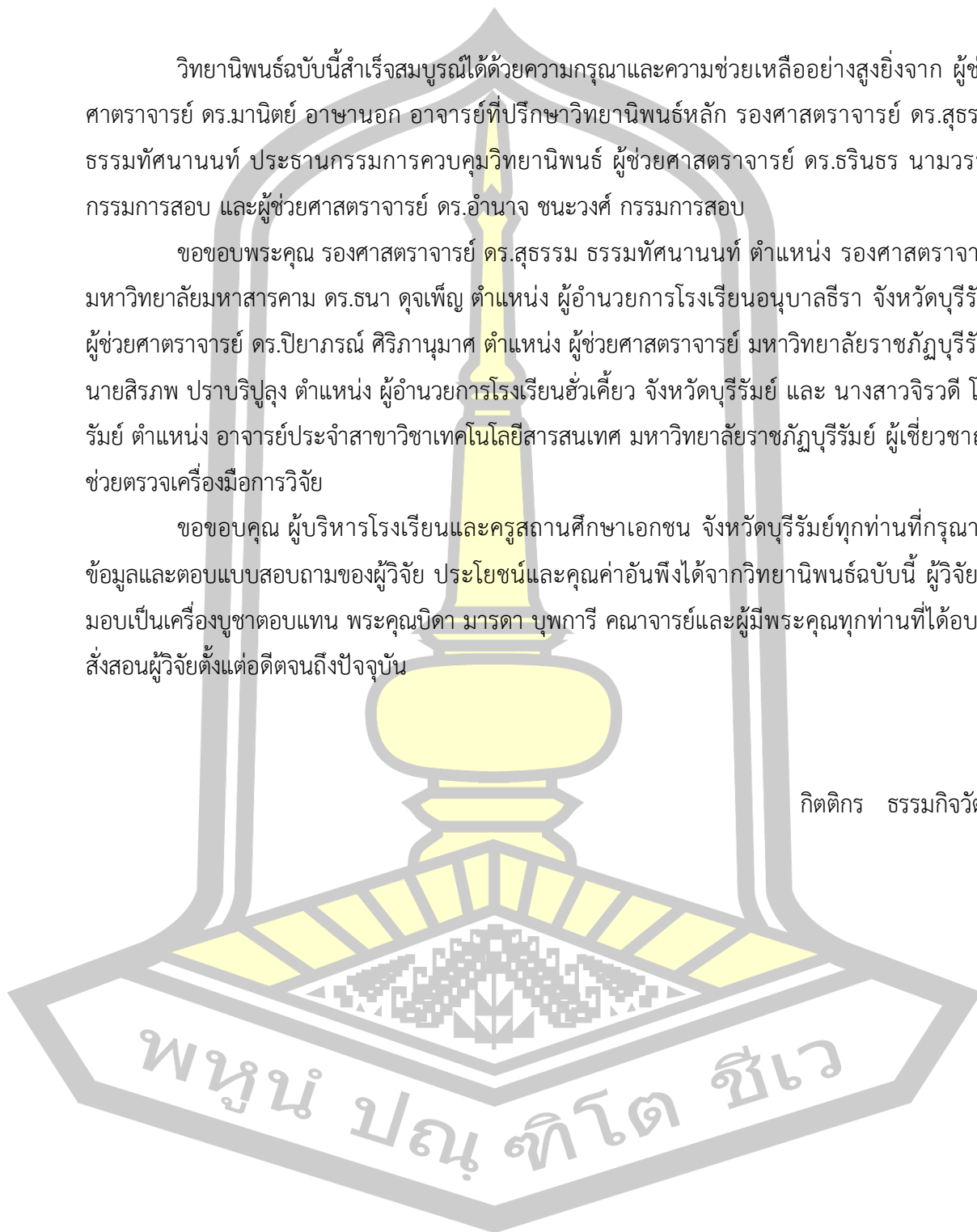
กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ ชนะวงศ์ กรรมการสอบ

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ดร.ธนา ดุจเพ็ญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฉะเชิงเทรา จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ นายสิรภพ ปราบริปลุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสสัมชัญ จังหวัดบุรีรัมย์ และ นางสาวจิรวดี โยรัมย์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยตรวจเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารโรงเรียนและครูสถานศึกษาเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ทุกท่านที่กรุณาให้ ข้อมูลและตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอ มอบเป็นเครื่องบูชาตอบแทน พระคุณบิดา มารดา บุพการี คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอนผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

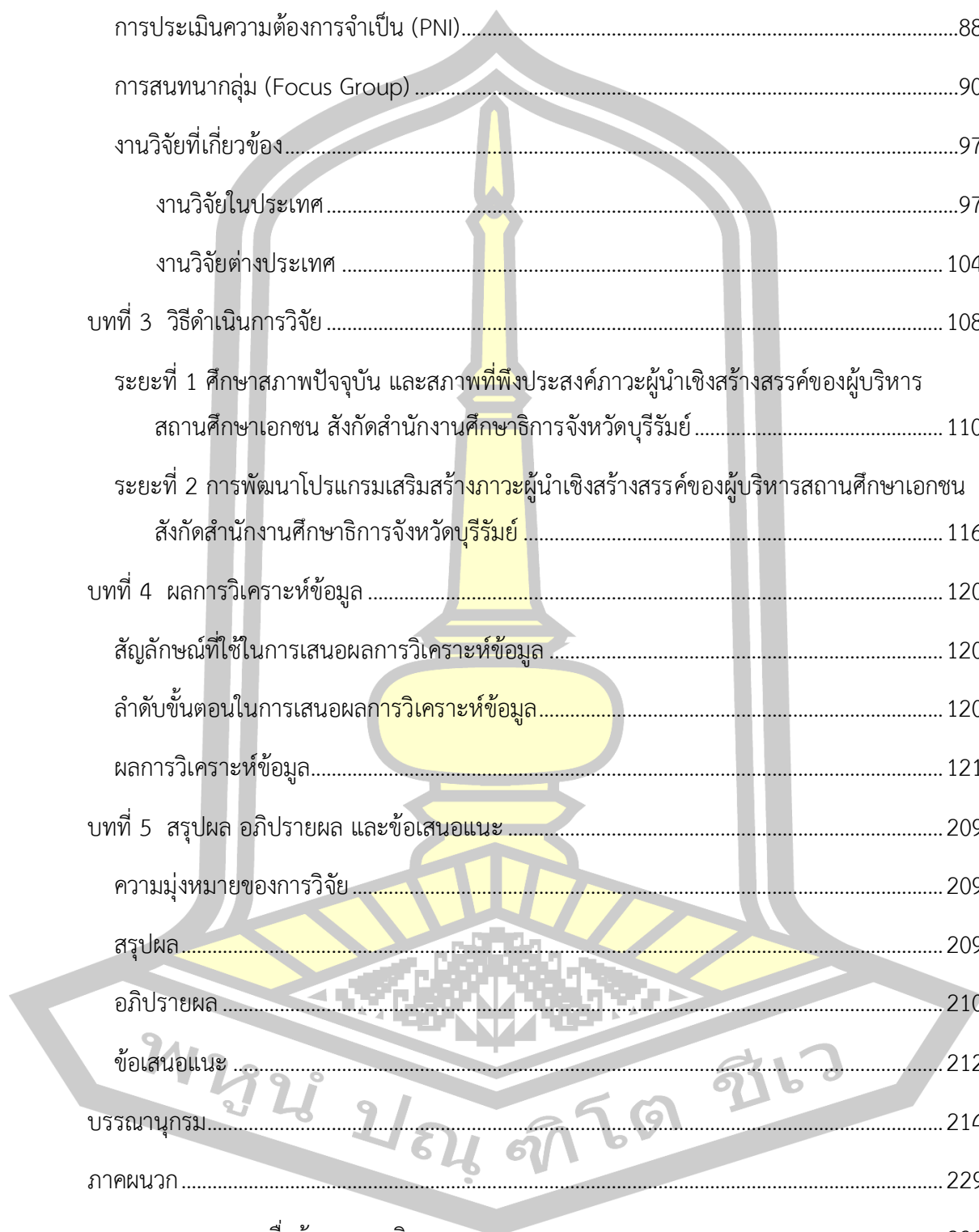
กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์



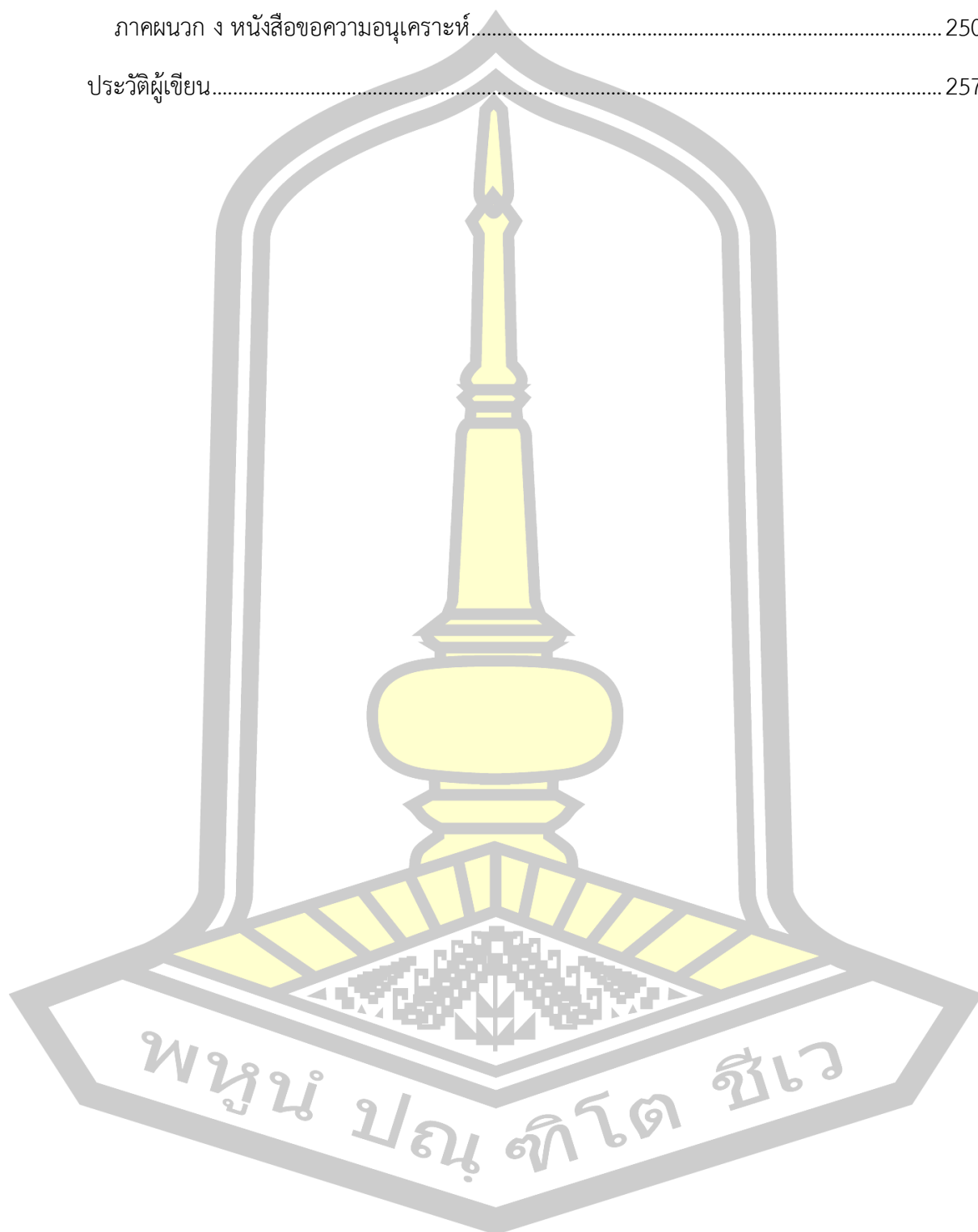
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพประกอบ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
การบริหารการศึกษา.....	12
การบริหารสถานศึกษา.....	15
การบริหารสถานศึกษาเอกชน.....	31
ผู้นำและภาวะผู้นำ.....	39
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	42
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	65

บริบทสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	82
การประเมินความต้องการจำเป็น (PNI).....	88
การสนทนากลุ่ม (Focus Group)	90
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	97
งานวิจัยในประเทศ.....	97
งานวิจัยต่างประเทศ	104
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	108
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	110
ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์	116
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	120
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	120
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	121
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	209
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	209
สรุปผล.....	209
อภิปรายผล.....	210
ข้อเสนอแนะ	212
บรรณานุกรม.....	214
ภาคผนวก	229
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	230
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	232



ภาคผนวก ค คำดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์.....	247
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	250
ประวัติผู้เขียน.....	257



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	46
ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์	50
ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	54
ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว	58
ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์.....	61
ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม	64
ตาราง 7 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	75
ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	78
ตาราง 9 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	111
ตาราง 10 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	121
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน	122
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ	123
ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและรายข้อ	125
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมและรายข้อ	127

ตาราง 23	สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว.....	142
ตาราง 24	สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	145
ตาราง 25	สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ด้านการมีวิสัยทัศน์	148
ตาราง 26	สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ด้านการทำงานเป็นทีม	152
ตาราง 27	สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	155
ตาราง 28	ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว.....	160
ตาราง 29	ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	162
ตาราง 30	ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีวิสัยทัศน์	165
ตาราง 31	ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการทำงานเป็นทีม	167
ตาราง 32	ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	170
ตาราง 33	ผลการตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน.....	183

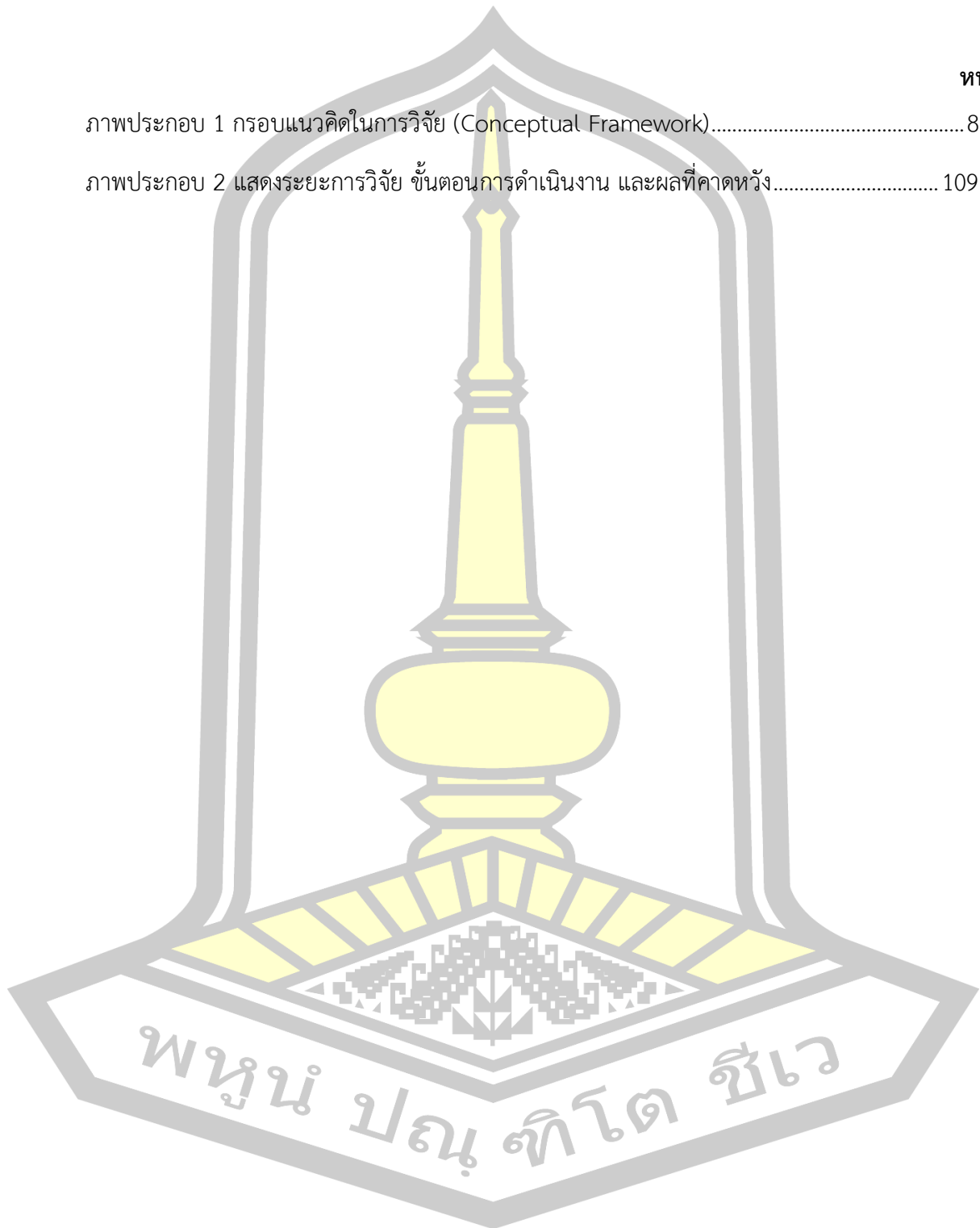
ตาราง 34 แสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ
 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
 ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ 206

ตาราง 35 ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการพัฒนาโปรแกรม
 เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
 บุรีรัมย์ 248



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....	8
ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง.....	109



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

Thailand 4.0 เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ประเทศในโลกรุ่นหนึ่งที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลกยุค The Fourth Industrial Revolution อย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้วางไว้ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ด้วยการสร้างความมั่งคั่งผ่าน 3 กลไกหลัก ดังนี้ 1) กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ (Competitive Growth Engines) เพื่อก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดยเปลี่ยนจาก “ทำมากได้น้อย” เป็น “ทำน้อยได้มาก” 2) กลไกการกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียม (Inclusive Growth Engine) โดยเน้นการปรับเปลี่ยนจากความมั่งคั่งที่กระจุกเป็นความมั่งคั่งที่กระจาย ด้วยหลักคิดที่ว่า “เราจะเดินหน้าไปด้วยกัน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” 3) กลไกการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth Engine) ปรับเปลี่ยนจากการพัฒนาที่ไม่สมดุลสู่ “การพัฒนาที่สมดุล” (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560) ยุค Thailand 4.0 ยังคงต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านเพื่อมาขับเคลื่อนให้กลไกต่าง ๆ ให้ดำเนินต่อไปได้ ประกอบไปด้วยด้านสิ่งแวดล้อมด้านสังคม วัฒนธรรมเศรษฐกิจการเมือง โดยเฉพาะด้านการศึกษาซึ่งเป็นการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและทักษะสูง ซึ่งการพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบ Thailand 4.0 เริ่มด้วยการฝึกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูเปลี่ยนจากครูสอนเป็นพี่เลี้ยง ครูฝึก (Coach) การเรียนแบบบูรณาการสหวิชาการ เชื่อมโยงความรู้กับจินตนาการ เปลี่ยนแปลงไปสู่รูปธรรมให้ผู้เรียนมีทักษะที่ต้องการ เช่น การทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และการสื่อสารที่ดี (จันทร์หา เทพอวยพร, 2560)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้น ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี

และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดี นำมาซึ่งความสุข ความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม ดังนั้น การสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้ กล่าวได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้านสถานภาพ ความสามารถ อิทธิพล ชีวิต และพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น ผู้นำ จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันและได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา ร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2546)

สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ คือ ความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยากร เชียงกุล, 2553) โดยเฉพาะปัญหาด้านผู้นำในการบริหารจัดการของสถานศึกษา (Greenberg and Baron, 2002) ผู้นำในด้านการศึกษาคควรจะมีลักษณะที่กว้างขวาง ผู้นำต้องมีความคิดวิเคราะห์ในอนาคต เมื่อวิเคราะห์แล้วจะต้องคิดสิ่งใหม่ ๆ ในที่สุดก็จะนำไปสู่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative and Product Leadership) หมายความว่า ผู้นำรุ่นใหม่ต้องคิดใหม่และต้องมีผลงานจากการคิด คือ จะต้องมีความสามารถในการมองในเชิงของ Critical mind, Transformation และ Imaginary ไปพร้อมกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัยในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2553)

ความคิดสร้างสรรค์เป็นระบบการคิดเชิงอเนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์ คือ การคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวกันนั้นได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่ความคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ หรือการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอนและเป็นทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีความคิดแบบการคิดสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่เดิม และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือนกันให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไปได้ (Guiford, 1980) การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The Formative Leadership) นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation Skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ไขปัญหา

(Collaborative Problem Solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรจะเป็น (Imaging Future Possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Ask Questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting Analyzing and Interpreting Data) ตลอดจนการกระตุ้นครู อาจารย์ ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่อง การเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวนี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ทั้งสิ้น หลักการ 10 ประการ ของการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงว่าทฤษฎีภาวะผู้นำมี กระบวนการที่คนใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) และยังเป็นหลักการของการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่สถานศึกษาที่มีคุณภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) (Ruth and Maurice Persall, 2007)

สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 35 โรงเรียน และมีวิสัยทัศน์ มุ่งสู่การศึกษายุคใหม่ให้ผู้เรียน มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาสู่ยุค Thailand 4.0 ภายในปี 2560 ซึ่งการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นจริงและประสบความสำเร็จได้นั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนร่วมวางแผนให้โรงเรียนมีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทยและสามารถก้าวไกลในระดับนานาชาติ ซึ่งการบริหารจัดการโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายกัน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนภายใต้ข้อจำกัด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติขององค์กร ผู้บริหารก็จะสามารถประยุกต์หลักการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ หลักการบริหารนั้นหากมองในแง่ของกลุ่มคน ผู้บริหารจะต้องบริหารองค์การโดยเน้นมนุษยสัมพันธ์ การมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยมีตัวบ่งชี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด

และมีการวางแผนร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อผู้บริหารต้องการให้องค์การมีประสิทธิภาพรอบด้านผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับทั้งสองด้าน คือด้านงานและด้านบุคคลควบคู่กัน (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2554)

สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยความทุ่มเท ความพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการสอน เทคโนโลยี ต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครูต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ที่สำคัญก็คือต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้อง ถูกทิศทาง อันเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2553) การที่สังคมเห็นความสำคัญของการจัดศึกษาและให้ความสนใจสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมของแต่ละแห่ง บรรยากาศ การจัดการเรียนการสอน ปรัชญาของโรงเรียน แต่เป้าหมายที่สำคัญคือความสำเร็จในการจัดการศึกษาคุณภาพของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาออกมานั้นสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้หรือไม่ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ประสบความสำเร็จหรือไม่ หลายท่านได้เล็งเห็นความสำคัญของระบบ การจัดการศึกษาที่ทำให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียนรู้ ระบบการจัดการศึกษาที่มีความสมดุลและเหมาะสม สิ่งที่เป็นเครื่องบ่งชี้ว่าโรงเรียนมีประสิทธิผล (วิจิตร วรุตบงกูร และสุพิชญา ธีระกุล, 2553)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำไปพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ทันต่อสภาวะความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ส่งผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษา อีกทั้งเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การพัฒนาในหน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ระดับใด
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ มีองค์ประกอบและลักษณะเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. ได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ที่สามารถนำไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนได้อย่างเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา
การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Chernin (2001) ; Bennis (2002) ; Sternberg (2006) ; Palus and Horth (2009) ;

Robinson (2007) ; Stoll and Tempered (2009) ; Casse and Claudel (2007) ; Moggridge (2008) ; พสุ เดชะรินทร์ (2553) และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1.1.1 การมีวิสัยทัศน์
- 1.1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 1.1.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
- 1.1.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
- 1.1.5 การทำงานเป็นทีม

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามการวิจัยและความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอ

ดังนี้

2.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

2.2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มสาระในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 507 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มสาระในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีจำนวน 217 คน โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1978) และการใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling Technique) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

2.2.1 ศึกษา Best Practices จากสถานศึกษาเอกชนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดีในการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ 3 แห่ง

2.2.2 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

2.2.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งทำหน้าที่ประเมินโปรแกรม โดยประเมินความถูกต้อง/ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้/ความเป็นประโยชน์และคุ้มค่า ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Chernin (2001) ; Bennis (2002) ; Sternberg (2006) ; Palus and Horth (2009) ; Robinson (2007) ; Stoll and Tempered (2009) ; Casse and Claudel (2007) ; Moggridge (2008) ; พสุ เดชะรินทร์ (2553) และไพฑูริย์ สิ้นลาร์ตัน (2553) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม
2. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ ภิญโญ สาธร (2526) ; นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2532) ; เสนาะ ดิยาวี (2532) ; Dessler (1991) ; Wentling (1992) ; Truelove (1992) ; Bolam (1994) ; สุวรรณ หมั่นตาบุตร (2540) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน
3. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ ھرรษา สุขกาล (2543) ; เจนจิรา คงสุข (2540) ปริญญา มีสุข (2552) ; Kanaya and McMillan (2005) ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล
4. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ Styles (1990) ; Boone (1992) ; Houle (1996) ; Barrattand (2013) ; วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ 1) ชั้นศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ 2) ขั้นตอนการออกแบบโปรแกรม และ 3) ขั้นตอนการประเมินผลโปรแกรม

กรอบแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนำมาใช้สำหรับยกร่างการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำและการกระตุ้นความสร้างสรรค์ที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์ จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้

เกิดขึ้นจริงประกอบด้วยตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การเป็นแบบอย่างที่ดี 4) การทำงานเป็นทีมมีความคิดเชิงกลยุทธ์ และ 5) การประเมินวิสัยทัศน์

1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำสนใจ ส่งเสริม และพัฒนาผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ตามความต้องการ ตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม มีความมั่นคงและกระจายความรับผิดชอบ 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากร 4) การเป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน และที่ปรึกษา 5) การติดต่อกับบุคคลแบบสองทางและแบบเป็นรายบุคคล และ 6) การมีความรับผิดชอบเป็นของตัวเองและควบคุมตนเองรู้สึกว่าคุณค่า มีความสำคัญ

1.3 ความยืดหยุ่นและปรับตัว (Flexibility and Adaptation) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์วิธีการและกระบวนการทำงานต่าง ๆ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ และ 4) การคิดนอกกรอบเป็นอิสระในการคิดไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่คุ้นเคย

1.4 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมประกอบด้วยตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีความคล่องแคล่วในการคิด 2) มีความยืดหยุ่นในการคิด 3) มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ และ 4) มีความคิดละเอียดลออ

1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยตัวชี้วัด ได้แก่ 1) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน 2) มีการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบในความสำเร็จ มองเห็นประโยชน์ของการทำงาน 3) มีการประสานงานติดต่อสื่อสาร 4) มีการตัดสินใจร่วมกัน มีผลประโยชน์และ

การจัดสรรอย่างยุติธรรม และ 5) การสร้างความไว้วางใจ ความสมดุล วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว
6) มีภาวะผู้นำ ทบทวนการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

2. โปรแกรม หมายถึง ชุดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีหลักการ
เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ
ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ประกอบด้วย

2.1 องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของ
โปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา
7) การประเมินผล

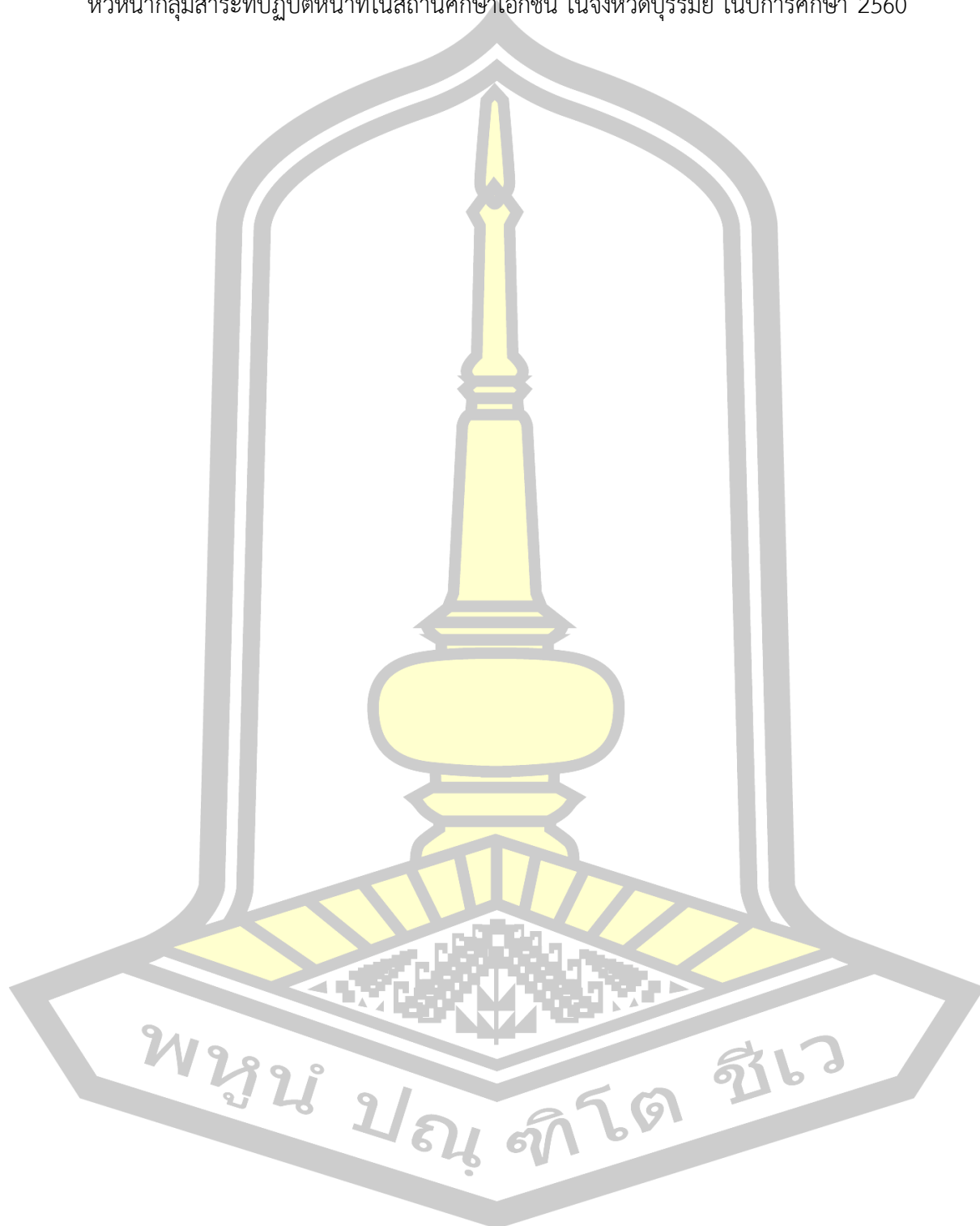
2.2 กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา
ความต้องการ 2) ขั้นตอนการออกแบบโปรแกรม 3) ขั้นตอนการประเมินผลโปรแกรม

3. วิธีเสริมสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง วิธีการทำให้ผู้นำมีการปรับปรุงความสามารถในการทำ
หน้าที่หรือเข้าไปมีบทบาทในแต่ละด้านกับองค์การให้ดีขึ้น ประกอบด้วย 1) การอบรม 2) การศึกษา
ด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน

4. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน หมายถึง
กระบวนการเสริมสร้างดำเนินการเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยมีวิธีดำเนินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษา
ดูงาน และองค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เนื้อหาสาระ
โครงสร้างของรูปแบบ วิธีการพัฒนา ระยะเวลาในการพัฒนา และการประเมินผล

5. สถานศึกษาเอกชน หมายถึง การจัดการศึกษาสถานศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติ
โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้สนับสนุนให้เอกชนเข้ามา
มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรัฐช่วยเหลือ สนับสนุน ด้านการเงิน การลดหย่อนยกเว้นภาษี
สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ
เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน สถานศึกษาเอกชนจะต้องเป็นนิติบุคคลบริหารโดย
คณะกรรมการมีอิสระในด้านการบริหารจัดการอยู่ภายใต้การกำกับติดตาม ประเมินคุณภาพและ
มาตรฐานจากรัฐ ในการดำเนินกิจการของสถานศึกษาเอกชนจะต้องเป็นนิติบุคคลและมี
คณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต
ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ การบริหาร
สถานศึกษาเอกชนมุ่งกระจายอำนาจเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว
สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้
สถานศึกษาเอกชนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน
ในชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ ที่อยู่ในจังหวัดบุรีรัมย์

6. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้าหัวหน้ากลุ่มสาระที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ ในปีการศึกษา 2560



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยกำหนดหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การบริหารการศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษา
3. การบริหารสถานศึกษาเอกชน
4. ผู้นำและภาวะผู้นำ
5. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
6. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
7. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
8. บริบทสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
9. การประเมินความต้องการจำเป็น (PNI)
10. การสนทนากลุ่ม (Focus Group)
11. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 11.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 11.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

1. ความหมายของการบริหารการศึกษา
วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

2. ความหมายของการบริหารการศึกษา
ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา หมายถึง การอำนวยความสะดวกเพื่อจัดการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียน คำนึงถึงความสะดวกในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการเรียน การสอน

สุธรรม ธรรมทัศน์ (2554) ได้ให้ความหมาย การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี และจะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอนการจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดการสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนใน สถาบันการศึกษาการปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงาน เหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง

กล่าวสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือ การวางแผน (Planning) การจัด องค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็น ตัวจักรสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน ให้แก่ครูและบุคลากรต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้คนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การศึกษามีการพัฒนา นำไปไม่หยุดยั้ง สิ่งที่จะนำมาจัดกระทำ (การจัดการเท่ากับการบริหาร) กับการศึกษาย่อม เปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญเพราะต้องใช้ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ และเป็นศาสตร์ที่ได้รับการพัฒนาด้วย ปัจจุบันการบริหารการศึกษาต้องการ มาตรฐานของความสามารถบางอย่างที่มีการฝึกอบรมอาชีพ มีการจัดทำอย่างมีระบบ

การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ซึ่งถือว่าเป็นสัตว์สังคม สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมตัวกันเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ จากหมู่บ้านเป็นเมืองจากเมือง เป็นประเทศการที่คนรวมกันเป็นกลุ่มย่อมต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมการทำงานร่วมกัน การทำงานร่วมกันจะเป็นไปด้วยความราบรื่นและยังเกิดความเจริญก้าวหน้า กลุ่มหรือสังคม จำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบต่าง ๆ ร่วมกัน สิ่งนี้คือสาเหตุที่ก่อให้เกิดสถาบันสังคมและการบริหารขึ้น การบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญและความจำเป็นยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะ การศึกษา นอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนยุ่งยากแล้วยังมีตัวประกอบอื่น ๆ อีกมากที่มีผล สะท้อนต่อการบริหารการศึกษา ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อยู่เรื่อย ๆ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญ การแก้ปัญหาเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา ในบางประเทศการบริหารศึกษานับว่าเป็นอาชีพที่สำคัญ อย่างหนึ่งไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ วิศวกร เป็นต้น ซึ่งพวกเขาเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกหัด อบรมมาเป็นเวลาหลายปีจึงจะมีความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ผู้บริหารการศึกษา

เช่นเดียวกัน จำเป็นจะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมมาโดยตรงจึงจะจัดการศึกษาได้ดี คือ สามารถที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ (สมาน อัสวภูมิ, 2549)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ให้ความสำคัญของการบริหาร การศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาควรมีขอบเขตครอบคลุมงาน 6 งาน ได้แก่ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการ งานการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์ระหว่าง สถานศึกษากับชุมชน ทั้ง 6 งาน มีเป้าหมายหลักร่วมกัน คือ ให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหลักสูตรโดยมีงานวิชาการเป็นหลัก ส่วนงานอื่นเป็นงานที่สนับสนุน ส่งเสริมงานวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และธงชัย เนื่องสิทธิ์ (2545) ได้สรุปถึงการบริหารสถานศึกษา ว่าโรงเรียนอาจจะแตกต่างจากกิจการอื่นบางส่วนต้องอาศัยหลักการด้านวิชาการมากกว่า ฉะนั้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงต้องทำงานด้วยความรอบครอบ ระมัดระวัง ไตร่ตรองเพื่อให้เกิดกิจกรรมของ สังคมนับบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรัชญา เวสารัชช (2554) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า ความสำคัญ ของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและ หน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากร สนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557) ให้ความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหาร การศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือไม่ดี จะทำให้คน ในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็ คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของ การศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทุก ๆ ทาง ในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอา ความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างเป็น ระบบ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษา เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การบริหารการศึกษามีความจำเป็น เพราะต้องการคนที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะ ด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญมาดูแลรับผิดชอบ

การบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารลักษณะหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จะต้องยึดหลักและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการผู้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

กรมวิชาการ (2545) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากรต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

วรุณยุพา วิโนทพรรษ์ (2546) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพและดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานโดยมุ่งหวังให้ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพของนักเรียน ในระบบของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารคือ กลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพย่อมเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน กระบวนการบริหารจึงต้องมีการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน โดยแผนนั้นเกิดจากการวางแผนแบบมีส่วนร่วม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2551) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรมเพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (2555) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ซึ่งได้แก่การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

Hoy and Cecil (2001) ได้ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน ให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันให้การศึกษาแก่สมาชิกที่อยู่ในสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ กระบวนการอย่างมีระบบ รวมทั้งพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้เป็นคนดีและสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามที่ตั้งไว้

2. ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กฎกระทรวง กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มาตรา 5 และมาตรา 3 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ มุ่งให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการ โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกันกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยที่เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพโดยมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ และ แนวทางการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

2.1.1 วัตถุประสงค์

2.1.1.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น

2.1.1.2 เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

2.1.1.3 เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนจัดปัจจัย เกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่นโดยยึดที่ผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.1.1.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวางขอบข่าย

2.1.2 ภารกิจ

2.1.2.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2.1.2.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1.2.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.1.2.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

2.1.2.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1.2.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

2.1.2.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

2.1.2.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

2.1.2.9 การนิเทศการศึกษา

2.1.2.10 การแนะแนว

2.1.2.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

2.1.2.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.1.2.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

2.1.2.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.1.2.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

2.1.2.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

2.1.2.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.1.3 แนวทางการบริหารงานวิชาการ

2.1.3.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เป็นการศึกษาการวิเคราะห์ เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 สาระแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชน และท้องถิ่น การจัดทำ โครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการ การใช้หลักสูตรให้เหมาะสม ติดตามการใช้หลักสูตร ปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2.1.3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนการเรียนรู้จาก ประสบการณ์จริงและปฏิบัติจริง การส่งเสริมให้รักการอ่าน กระบวนการเรียนรู้และนำภูมิปัญญา ท้องถิ่น ชุมชนท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม

2.1.3.3 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การกำหนด ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครู ดำเนินการวัดผลประเมินผล การเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการ ปฏิบัติและผลงาน พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

2.1.3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การศึกษาการวิเคราะห์ วิจัย การบริหารการจัดการและพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูศึกษาการวิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ตลอดจนเผยแพร่ผลงานวิจัย พัฒนา คุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันที่จัดการศึกษา

2.1.3.5 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมสำรวจ แหล่งการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา

2.1.3.6 การนิเทศการศึกษา การจัดให้มีการนิเทศการเรียนภายใน โรงเรียนจัดระบบนิเทศงานวิชาการ ติดตามประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนว การศึกษาในสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการจัดระบบนิเทศ การศึกษาภายในและนอกสถานศึกษา

2.1.3.7 การแนะแนวการศึกษา การดำเนินการแนะแนว การศึกษา ติดตามประเมินผลการจัดการระบบและกระบวนการแนะแนว การศึกษาในสถานศึกษา

2.1.3.8 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษาการวางแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินการพัฒนางานตามแผนและติดตามตรวจสอบจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การกำหนดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา และประเมินคุณภาพภายในเพื่อปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.1.3.9 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ จัดให้ความ

เสริมสร้างความคิดเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการสถานศึกษา

2.1.3.10 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1.3.11 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั

องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการ และสถานที่จัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวิชาการและพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันที่จัดการศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ในการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครั องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.1.3.12 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

ของสถานศึกษามีการจัดทำระเบียบและแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คู่มือการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนคู่มือการบริหารจัดการแนะแนว คู่มือพัฒนาผู้เรียน แนวทางการวัดประเมินผล การเรียนและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.3.13 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา เนื้อหา

ต้องมีความสอดคล้องกับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ เนื้อหา มีความยากง่ายเหมาะสมกับระดับชั้นและช่วงชั้น ภาษาที่ใช้หรือที่นำเสนอถูกต้อง ชัดเจนสื่อความหมายอ่านเข้าใจ ง่ายใช้ภาษาเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

2.1.3.14 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การสำรวจ

วิเคราะห์สภาพปัญหา การจัดการ การเลือกการใช้และประเมินสื่อการเรียน นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษากำกับติดตาม ประเมินผล การผลิต จัดหา พัฒนา การใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน เผยแพร่ สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครู

สรุปได้ว่า การบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานด้านการเรียนการสอนงาน

ด้านวัสดุ อุปกรณ์ งานด้านวัดผลและประเมินผล งานด้านห้องสมุด งานด้านนิเทศภายในงานด้านการประชุมอบรม ทางวิชาการ โดยจัดเป็นกระบวนการมีองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารคือ ครูผู้สอน ผู้รับนโยบายการบริหารไปปฏิบัติและมีการคาดหวังในผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนโดยมีวัตถุประสงค์ ภารกิจ และ แนวทางการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

2.2.1 วัตถุประสงค์

2.2.1.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระคล่องตัว

2.2.1.2 โปร่งใสตรวจสอบได้

2.2.1.3 เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

2.2.1.4 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ภารกิจ

2.2.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.2.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.2.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.2.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.2.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ

2.2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.2.2.11 การวางแผนพัสดุ

2.2.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

2.2.2.14 การจัดหาพัสดุ

2.2.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

2.2.2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.2.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.2.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.2.3 แนวทางการบริหารงานงบประมาณ

2.2.3.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อรองรับและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาแห่งชาติ โดยต้องสอดคล้องกับปรัชญาหรือธรรมนูญสถานศึกษา ครอบคลุมการพัฒนาด้านผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา การบริหารจัดการและชุมชน

2.2.3.2 การจัดแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง นำผลการประกันคุณภาพภายใน และผลประเมินคุณภาพภายนอกวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ายมาตรฐานเพื่อกำหนดแนวทางผดุงรักษาหรือปรับปรุง พัฒนา โดยเชื่อมโยงให้เห็นจุดปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามโครงสร้างของสถานศึกษากำหนดกิจกรรมสำคัญ (โครงการ / กิจกรรม) เพื่อผดุงรักษาปรับปรุงและพัฒนา กำหนดวงเงินของกิจกรรมสำคัญ

2.2.3.3 การอนุมัติ การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร จัดทำรายละเอียดของงานและโครงการตามแนวปฏิบัติการประจำปีเสนอขออนุมัติ หลักการตามระยะเวลาที่ระบุในแผนปฏิบัติการประจำปีต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา และจัดทำเอกสารสำคัญประกอบรายละเอียดของงานและโครงการเพื่อเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายให้การทำงานเป็นไปตามรายละเอียดของขั้นตอน/โครงการ

2.2.3.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การโอนและเปลี่ยนแปลงงบประมาณเงิน เหลือจ่ายจากการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายที่ได้รับงบประมาณ และการโอนและเปลี่ยนแปลง งบประมาณ เงินเหลือจ่ายไปสมทบรายการจัดสรรที่สามารถจัดซื้อจัดจ้างตามวงเงิน

2.2.3.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านหน่วยงานต้นสังกัดตามแบบรายงานที่กำหนด รายงานต่อผู้อำนวยการ สถานศึกษาระหว่างการดำเนินการเพื่อให้ทราบการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และผลผลิตที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายของงาน/โครงการ รายงานเมื่อสิ้นสุดงาน/โครงการ รายงานเมื่อสิ้นสุดงาน/โครงการถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายตัวชี้วัดที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีจัดทำ รายงานผล การดำเนินต่อสาธารณชนเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

2.2.3.6 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ จัดเตรียมเอกสารรายงาน การดำเนินงานและโครงการ รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส และสิ้นปีงบประมาณ

2.2.3.7 การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก งบประมาณการตรวจสอบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดผลผลิตตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

2.2.3.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา ประสาน และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชนในท้องถิ่นให้เป็นระบบศึกษาแนวทางหรือระเบียบที่จะขอรับการสนับสนุนจากแหล่ง ทรัพยากรทุกประเภท ตลอดจนเงื่อนไขการขอรับสนับสนุน

2.3.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน เพื่อการศึกษาการวางแผนการดำเนินการและแจ้งเงื่อนไขการคัดเลือกนักเรียนเพื่อขอรับทุน ตลอดจนรายละเอียดของกองทุน จัดทำเอกสารและรายงานทางการเงินตามเงื่อนไขของกองทุน

2.3.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดทำ รายการทรัพยากรภายในเพื่อเป็นสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น ทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อการรับรู้ของบุคลากรนักเรียนและบุคคลทั่วไปได้ใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

2.3.2.11 การวางแผนพัสดุ วิเคราะห์แผนงาน โครงการของหน่วยงาน ซึ่งจะแจ้งรายละเอียดว่าแต่ละฝ่ายแต่ละกลุ่ม ในสังกัดหน่วยงานมีความต้องการพัสดุอะไรได้รับ งบประมาณ จำนวนเท่าใดและรายละเอียด ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.3.2.12 การกำหนดแบบรูปรายการคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และจ่ายเงิน กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินงบประมาณ ต้องใช้ตามแบบที่กำหนดไว้ในงบประมาณรายจ่ายประจำปี

2.3.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อจัดทำและจัดหา พัสดุวางแผนการเก็บข้อมูลโดยการจัดการศึกษา การศึกษาวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐบาล และหน่วยเหนือ ตลอดจนกำหนดข้อมูลและสารสนเทศที่จัดเก็บตามความต้องการของสถานศึกษา

2.3.2.14 การจัดหาพัสดุ เป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่ง พัสดุที่ต้องการประกอบด้วย วิธีการ การกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงานจัดหา ต้องมีความโปร่งใสความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงิน ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความรับผิดชอบ ต่อผลสำเร็จของงาน

2.3.2.15 การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การควบคุม พัสดุถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งในการบริหารพัสดุ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความมีประสิทธิภาพและความประหยัด

2.3.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน จัดทำแนวปฏิบัติ ระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.3.2.17 การเบิกเงินจากคลัง สถานศึกษาเบิกเงินจากคลังโดยยื่น หลักฐานขอเบิกเงินรายการ การเบิกเงินผ่านหน่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.3.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และจ่ายเงิน การรับจ่ายและ การเก็บรักษาเงินรายได้ สถานศึกษาให้ถือปฏิบัติตามระเบียบและหนังสือกระทรวงการคลัง

2.3.2.19 การนำเงินส่งคลัง นำส่งเงินรายได้แผ่นดินผ่านธนาคารหรือ ส่งส่วนราชการ ผู้เบิกต้นสังกัดแยกตามประเภทของเงิน การบันทึกการนำเงินส่งในทะเบียนคุมเงิน รายได้แผ่นดิน และสรุยอดเงินคงเหลือ จัดทำรายงานคงเหลือประจำวัน

2.3.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน ลงรายการรับ-จ่ายเงินสดในสมุด บัญชีเงินสดสรุยอดจัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันและรายงานส่งหน่วยงานต้นสังกัดภายใน 15 วันของเดือนถัดไป และสรุยอดทุกสิ้นเดือน จัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันและรายงานส่ง หน่วยงานต้นสังกัดภายใน 15 ของเดือนถัดไป

2.3.2.21 การจัดทำรายการทางการเงินและงบการเงิน จัดทำบัญชี ตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย

2.3.2.22 การจัดทำและจัดหาแบบบัญชี ทะเบียน และรายงาน จัดทำบัญชีตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย และสรุปยอดทุกสิ้นเดือน จัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวันและรายงานส่งหน่วยงานต้นสังกัดภายใน 15 วันของเดือนถัดไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานด้านงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการในเรื่องการจัดทำงบประมาณในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอ การกำหนดแผนงานโครงการในการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ การควบคุมดูแล การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนการตรวจสอบประเมินผลและรายงานการบริหารงบประมาณ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญมุ่งที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมี วัตถุประสงค์ ภารกิจ และ แนวทางการบริหารงานบุคคล ดังนี้

2.3.1 วัตถุประสงค์

2.3.1.1 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2.3.1.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึก ในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.3.1.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็ม ตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

2.3.1.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผล ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3.2 ภารกิจ

2.3.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

2.3.2.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.3.2.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.2.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.3.2.6 การลาทุกประเภท

2.3.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.2.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

2.3.2.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

2.3.2.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

2.3.2.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

2.3.2.12 การออกจากราชการ

2.3.2.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

2.3.2.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.3.2.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

2.3.2.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.3.2.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.3.2.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.2.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

2.3.2.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3 แนวทางการบริหารงานบุคคล

2.3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพ

ความต้องการกำลังของสถานศึกษา

2.3.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษารวบรวมข้อมูล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา จำนวนครูอัตราจ้างและพนักงานราชการ จำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ตลอดจนการรวบรวมข้อมูลจำนวนนักเรียนและการจัดชั้นเรียน

2.3.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เสนอความต้องการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อหน่วยงานต้นสังกัด การดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ ก.จ.จ ที่เห็นชอบหรือมอบหมาย

2.3.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผล

ความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่ง กรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเสนอคำขอและความเห็นต่อหน่วยงานต้นสังกัด

2.3.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน สถานศึกษา ประการหลักเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบ

2.3.3.6 การลาทุกประเภท ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งใบลาต่อบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาการให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

2.3.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาจัดทำมาตรฐาน/ ภาระงานขั้นต่ำของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษากำหนดเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลงาน โดยให้พิจารณาทั้งคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคล ให้สอดคล้องตามลักษณะงาน บุคคลให้สอดคล้องตามลักษณะงาน การแจ้งบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

2.3.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรม รายงานการดำเนินงานวินัย ไม่ร้ายแรงไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

2.3.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกราชการไว้ก่อน รายงาน การสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังหน่วยงานต้นสังกัด

2.3.3.10 การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการทางวินัย ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร สถานศึกษา ดำเนินการในอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษารายงานผลการ ดำเนินการต่อหน่วยงานต้นสังกัด

2.3.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ผู้บริหารสถานศึกษารับเรื่อง อุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

2.3.3.12 การออกจากราชการ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาใน กรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

2.3.3.13 การจัดระบบและการจัดทำระเบียบประวัติ จัดทำข้อมูล ทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

การเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา รับเรื่องแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

2.3.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเสนอผู้ที่มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด

2.3.3.15 การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สืบค้นและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชู ส่งเสริมการพัฒนาคณะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพรวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.3.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการพัฒนา ควบคุม ดูแลและส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอไปยังต้นสังกัดให้ดำเนินการต่อไป

2.3.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นจัดทำแผนพัฒนาและดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะทำ ให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมุ่งมั่นที่จะ พัฒนางานและองค์กร การเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะงานให้กับบุคคลธำรงรักษา บุคคลที่คุณภาพให้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก

ในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา
 ทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร
 และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก
 โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและ
 องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมี วัตถุประสงค์ ภารกิจ
 และแนวทางการบริหารงานทั่วไปดังนี้

2.4.1 วัตถุประสงค์

2.4.1.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก
 ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.1.2 เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของ
 สถานศึกษาต่อสาธารณชน ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและสนับสนุนการ
 จัดการศึกษา

2.4.2 ภารกิจ

2.4.2.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2.4.2.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

2.4.2.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

2.4.2.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

2.4.2.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

2.4.2.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

2.4.2.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.4.2.8 การดำเนินงานธุรการ

2.4.2.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

2.4.2.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

2.4.2.11 การรับนักเรียน

2.4.2.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก
 สถานศึกษา

2.4.2.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม
 อัจฉริยะ

2.4.2.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.4.2.15 การทัศนศึกษา

2.4.2.16 งานกิจการนักเรียน

2.4.2.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

2.4.2.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ
บุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

2.4.2.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

2.4.2.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

2.4.2.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

2.4.2.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน

2.4.3 แนวทางการบริหารทั่วไป

2.4.3.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศจัดระบบ
ฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบ
ฐานข้อมูลของต้นสังกัด นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการ
ประชาสัมพันธ์

2.4.3.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน
งานการศึกษา

2.4.3.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา จัดทำแผนพัฒนา
การศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องเป้าหมายและทิศทางของต้นสังกัดและสนองความต้องการของ
ชุมชนและสังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ
การจัดและพัฒนาสถานศึกษา

2.4.3.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการศึกษา การวิเคราะห์
วิจัยการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของหน่วยงานต้นสังกัด และความ
ต้องการของสถานศึกษา เผยแพร่ผลการศึกษา การวิจัยของสถานศึกษาของสถานศึกษาให้บุคลากรใน
สถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

2.4.3.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร ศึกษาวิเคราะห์
จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนา สถานศึกษาและแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา จัดระบบการบริหารและ
พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพรวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบการ
บริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.4.3.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานและ
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานสถานศึกษา

2.4.3.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.4.3.8 การดำเนินธุรการ ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า ติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

2.4.3.9 การดูแลงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม กำหนดแนวทางวางแผนการบริหาร จัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มั่นคง ปลอดภัยและสวยงาม

2.4.3.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ประสานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโน ผู้เรียนที่จะเข้ารับบริหารทางการศึกษาของสถานศึกษา

2.4.3.11 การรับนักเรียน กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา โดยประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.4.3.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบรวมเลิกหรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังต้นสังกัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

2.4.3.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริหารการศึกษาทุกรูปแบบทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย กำหนด แนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของต้นสังกัด

2.4.3.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ประสานงานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน

2.4.3.15 การศึกษาการวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษา นอกสถานที่ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษาสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

2.4.3.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปลงและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

2.4.3.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา วางแผนการ

ประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่กำหนด ติดตามประเมินผลปรับปรุงและพัฒนาการประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

2.4.3.18 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ

บุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.4.3.19 งานประสานงานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

ประสานความร่วมมือกับราชการส่วนภูมิภาคและประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน

2.4.3.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน จัดระบบการติดตาม

ตรวจสอบประเมินผลและรายงาน ผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้ต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

2.4.3.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน วางแผนการ

จัดการระบบการควบคุมภายในของสถานศึกษา ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายในและรายงานให้ต้นสังกัดทราบ

2.4.3.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียนการวางแผนงานปกครองนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน และประเมินผลงานปกครองของนักเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารกิจกรรม สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาและและหน่วยงานบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่วางไว้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารสถานศึกษาเอกชน

1. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน

การศึกษาแห่งชาติได้กำหนดหลักการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหาร เพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษา สถานศึกษาเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ เพื่อให้เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

โดยรัฐพร้อมให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน
ด้านวิชาการ ให้แก่สถานศึกษาของเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554
มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

โรงเรียน หมายความว่า สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็น
โรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบ ที่ไม่ใช่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่า
ด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โรงเรียนในระบบ หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย
วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จ
การศึกษาที่แน่นอน

นักเรียน หมายความว่า ผู้รับการศึกษาในโรงเรียน

ผู้รับใบอนุญาต หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียน

ผู้จัดการ หมายความว่า ผู้จัดการของโรงเรียนในระบบ

ผู้อำนวยการ หมายความว่า ผู้อำนวยการของโรงเรียนในระบบ

ครู หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน
และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน

ผู้สอน หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้
ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนนอกระบบ

คณะกรรมการ หมายความว่า คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

มาตรา 14 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในสำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งมีฐานะเป็น
อธิบดีและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบการดำเนินงานของ
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบงานธุรการ และสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการ
2. เสนอแนะนโยบายยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษาเอกชนต่อคณะกรรมการ
3. ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การประกันคุณภาพ การวิจัยและพัฒนา

เพื่อประกันคุณภาพการศึกษาเอกชน

4. รับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับกองทุน

5. ดำเนินการจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชนตามมาตรการที่คณะกรรมการกำหนดตามมาตรา 13

6. เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูล และทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน ตลอดจนติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน

7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา 31 ให้คณะกรรมการบริหารของโรงเรียนในระบบมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ออกระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนในระบบ
2. ให้ความเห็นชอบนโยบาย และแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในระบบ
3. ให้คำแนะนำการบริหารและการจัดการโรงเรียนในระบบด้านบุคลากร แผนงานงบประมาณ วิชาการ กิจกรรมนักเรียน อาคารสถานที่ และความสัมพันธ์กับชุมชน
4. กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนในระบบ
5. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ
6. ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงินครั้งเดียวหรือหลายครั้งรวมกันเกินร้อยละ 25 ของมูลค่าของทรัพย์สินที่โรงเรียนในระบบมีอยู่ขณะนั้น

ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารไม่ให้ความเห็นชอบการกู้ยืมเงิน คณะกรรมการต้องเสนอทางเลือกที่ปฏิบัติได้ให้แก่โรงเรียนในระบบด้วย เว้นแต่คณะกรรมการจะเห็นว่า การกู้ยืมเงินนั้นมิได้เป็นไปเพื่อประโยชน์ของการดำเนินกิจการโรงเรียนในระบบ

7. ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียนในระบบ

8. ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี งบการเงินประจำปี และการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี

9. พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู ผู้ปกครอง และนักเรียน

10. ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

มาตรา 30 ให้โรงเรียนในระบบมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครู ผู้แทนผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกับผู้จัดการหรือผู้อำนวยการหรือบุคคลเดียวกันทั้ง 3 ตำแหน่ง ให้ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหรือสองคน ทั้งนี้ จำนวนและคุณสมบัติของกรรมการต้องสอดคล้องกับขนาดและประเภทของโรงเรียนในระบบ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหากรรมการ การเลือกประธานกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง

ในกรณีโรงเรียนในระบบมีความจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ ช่วยเหลือคณะกรรมการบริหารให้สามารถกระทำได้โดยกำหนดไว้ในตราสารจัดตั้ง

ในวาระเริ่มแรกที่จัดตั้งโรงเรียนในระบบและยังไม่มีผู้แทนผู้ปกครอง ให้คณะกรรมการบริหารตามวาระหนึ่งประกอบด้วยกรรมการอื่นเท่าที่มีอยู่

มาตรา 46 ให้ผู้จัดการเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดวางระบบและจัดทำบัญชีการเงินและบัญชีอื่นของโรงเรียนในระบบ ตามแบบและระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

โรงเรียนในระบบต้องเก็บรักษาบัญชีและเอกสารประกอบการลงบัญชีให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยการบัญชี

มาตรา 47 ให้คณะกรรมการบริหารดำเนินการให้มีการตรวจสอบบัญชีของโรงเรียนในระบบ เพื่อตรวจสอบและแสดงความเห็นต่องบการเงินของโรงเรียนในระบบภายใน 150 วัน นับแต่วันสิ้นรอบปีบัญชี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

วันเริ่มและวันสิ้นปีบัญชีของโรงเรียนในระบบให้เป็นไปตามประกาศของโรงเรียนในระบบ

คณะกรรมการบริหารจัดสรรผลตอบแทนที่ได้จากการดำเนินการของโรงเรียนในระบบให้แก่ผู้รับใบอนุญาตตามที่เห็นสมควร เว้นแต่ผลตอบแทนจากการดำเนินการของโรงเรียนการกุศล ให้คณะกรรมการบริหารจัดสรรให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

2. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนเอกชนโรงเรียนเอกชน

การศึกษาเอกชน เป็นการจัดการศึกษาที่เอกชนหรือคณะบุคคลเป็นผู้จัด โดยใช้ทรัพยากรหลักฐานที่เป็นคน ทุนทรัพย์ และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชนจัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของบุคคลเฉพาะกลุ่มเท่านั้น ตามประวัติของการจัดการศึกษาเอกชนได้เริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญ ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย โดยจัดในวัด วัง บ้าน ในสมัยต่าง ๆ และคณะมิชชันนารีชาวอเมริกันได้เข้ามาเผยแพร่ศาสนา และสอนหนังสือให้กับประชาชนที่สนใจ จึงทำให้โรงเรียนราษฎร์เป็นที่กล่าวถึงของชาวไทยเป็นอย่างยิ่งในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้นำระบบการศึกษาแบบตะวันตกเข้ามาจัดในประเทศไทยและเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแบบตะวันตกในต้นรัชกาลที่ 6 ได้เปลี่ยนชื่อจาก โรงเรียนเชลยศักดิ์ มาเป็นโรงเรียนบุคคล อยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ และ พ.ศ. 2461 ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ฉบับแรก แลกเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนบุคคลเป็น โรงเรียนราษฎร์ และในปี พ.ศ. 2518 รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับที่ 2 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2525 ได้ประกาศใช้

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนและเปลี่ยนจากชื่อ โรงเรียนราษฎร์ เป็น โรงเรียนเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2539) และหลังจากนั้นได้ยกเลิกราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ 2525 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และตามมามีฉบับปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2554 (ฉบับ 2) โดยเริ่มใช้วันที่ 10 มิถุนายน 2554 ได้เปลี่ยนชื่อจาก สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2557)

3. การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

สถานศึกษาเอกชนเป็นนิติบุคคลจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท มีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ กำกับดูแลการดำเนินงานโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในการจัดการศึกษาต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ รวมทั้งรัฐต้องให้การสนับสนุนด้านวิชาการและด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐและเขตพื้นที่การศึกษา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

กระทรวงศึกษาธิการ (2542) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติเกี่ยวกับการ บริหารและการจัดการศึกษาเอกชนไว้ในหมวด 5 ส่วนที่ 3 สาระสำคัญ คือ ให้เอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาภายใต้การกำกับ ติดตาม การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐและให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภท การศึกษา ถ้าเป็นการศึกษาระดับก่อนประถมถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนการศึกษา ระดับปริญญาให้ดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2551) ได้ให้ความหมายของโรงเรียน ว่าหมายถึง โรงเรียนเอกชนอันได้แก่สถานศึกษา หรือสถานที่บุคคลจัดการให้การศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียน ทุกผลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป และกำหนดให้โรงเรียนในระบบมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้แทนครู ผู้แทน

ผู้ปกครอง และผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตเป็นบุคคลเดียวกับผู้จัดการหรือ ผู้อำนวยการหรือบุคคลเดียวกันครั้ง 3 ตำแหน่ง ให้ตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งหรือสอง คน ทั้งนี้ จำนวนและคุณสมบัติของกรรมการต้องสอดคล้องกับขนาดและประเภทของโรงเรียนในระบบ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2551) ได้กำหนดให้โรงเรียนต้องจัดให้มีครูที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูตามกฎหมายว่าด้วยสภาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอแก่การจัดการศึกษาและมีจำนวนที่เหมาะสมกับนักเรียนในโรงเรียนประเภทสามัญศึกษา โดยจัดจำนวนครู ดังนี้

1. ระดับก่อนประถมศึกษา 1) เตรียมอนุบาล จำนวนเด็กต่อห้องไม่เกิน 15 คน ให้มีครู 1 คน พี่เลี้ยง 1 คน ถ้าจำนวนเด็กต่อห้องตั้งแต่ 16 คนขึ้นไป ให้มีพี่เลี้ยงเพิ่มขึ้น 1 คน ต่อเด็ก 10 คน สำหรับโรงเรียนนานาชาติให้มีครู 1 คน และพี่เลี้ยง 1 คน ต่อเด็ก 20 คน 2) อนุบาล จำนวนนักเรียนต่อห้องไม่เกิน 30 คน ให้มีครูห้องเรียนละ 1 คน แต่ถ้าจำนวนนักเรียนต่อห้องเกิน 30 คน ให้มีพี่เลี้ยง 1 คน สำหรับโรงเรียนนานาชาติให้มีครู 1 คน และพี่เลี้ยง 1 ต่อนักเรียน 20 คน

2. ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ให้มีครูประจำทำการสอนโดยมีอัตราส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 30 คน สำหรับโรงเรียนนานาชาติ ในระดับประถมศึกษาให้มีครูประจำทำการสอน โดยมีอัตราครู 1 คน ต่อนักเรียน 25 คน และระดับมัธยมศึกษาให้มีครูประจำทำการสอน โดยมีอัตราส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 30 คน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหมายของโรงเรียนเอกชน และลักษณะของโรงเรียนเอกชนที่กำหนดตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 ว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษา คณะบุคคลหรือสถานที่บุคคลจัดกิจกรรมการศึกษา ใช้ทุนทรัพย์และวัสดุอุปกรณ์ของภาคเอกชนที่มีการสอนต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจะเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคลก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเอกชนจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้และมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2525 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

4. ประเภทและระดับของสถานศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 17 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แบ่งประเภทและระดับของโรงเรียนเอกชนในระบบไว้เป็น 2 รูปแบบ คือ โรงเรียนในระบบ และโรงเรียนนอกระบบ ดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษาการวัดและการประเมิน ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอนแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่

1.1.1 ระดับก่อนประถมศึกษา

1.1.1.1 เตรียมอนุบาล เป็นการมุ่งเน้นการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน รวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก เมื่อมีอายุครบ 2 ปี

1.1.1.2 อนุบาล โดยปกติเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 3 ปี ถึง 6 ปี เพื่อเป็นรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมเด็กทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพและการอยู่ร่วมกันในสังคม

1.1.2 ระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และความสามารถขั้นพื้นฐาน โดยปกติใช้เวลาเรียนหกปี

1.1.3 ระดับมัธยมศึกษาแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1.1.3.1 มัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้รู้ความต้องการความสนใจและความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนความสามารถในการประกอบ การงานอาชีพตามควรแก่วัย โดยปกติใช้เวลาเรียน 3 ปี

1.1.3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็น โดยปกติใช้เวลาเรียน 3 ปี

1.2 ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่าง ๆ ได้แก่

1.2.1 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ และพัฒนาทักษะในการประกอบอาชีพให้เป็นกำลังแรงงานที่มีฝีมือ โดยศึกษาตามหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยปกติใช้เวลาเรียน 3 ปี หลังจากจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า

1.2.2 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ ในการประกอบอาชีพให้เป็นกำลังแรงงานระดับชำนาญการ โดยศึกษาตาม หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยปกติใช้เวลาเรียน 2 ปี หลังจากจบหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ทั้งนี้ โรงเรียนประเภท

สามัญศึกษาและอาชีวศึกษาให้รวมถึงโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะโรงเรียนการกุศล โรงเรียนการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

1.3 ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศหรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่ หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียนโดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

2. โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา แบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทสอนศาสนา ประเภทศิลปะและกีฬา ประเภทวิชาชีพ ประเภทกวดวิชา ประเภทสร้างเสริมทักษะชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2557)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาสถานศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ได้สนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยรัฐช่วยเหลือ สนับสนุน ด้านการเงิน การลดหย่อนยกเว้นภาษี สิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ในทางการศึกษาเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐาน สถานศึกษาเอกชนจะต้องเป็นนิติบุคคลบริหารโดยคณะกรรมการมีอิสระในด้านการบริหารจัดการอยู่ภายใต้การกำกับติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานจากรัฐ ในการดำเนินกิจการของสถานศึกษาเอกชนจะต้องเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ การบริหารสถานศึกษาเอกชนมุ่งกระจายอำนาจเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาเอกชนมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนในชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ

พหุ ประสิทธิภาพ

ผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้นิยามและให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

Yukl (1981) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลที่หัวหน้าพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มที่สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้า สู่จุดหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ธีระ รุญเจริญ (2554) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำ มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น ๆ สามารถขจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก สามารถโน้มน้าวใจ ชักนำให้สมาชิกในกลุ่มเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สำหรับการให้ความหมายภาวะผู้นำของนักวิชาการ มีความแตกต่างหลากหลายตามความคิดเห็นและการนำไปใช้ของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังนี้

Daft (1994) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็ผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นเมื่อกกล่าวถึงภาวะผู้นำ ก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือจะต้องมีทั้ง

1) คนซึ่งได้แก่ผู้นำ กับผู้ตาม 2) การโน้มน้าว หรืออิทธิพล และ 3) เป้าหมายขององค์กร

พระธรรมปิฎก (2543) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงามความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจโดยถูกต้องตามธรรม

กาญจน์ เรืองมนตรี (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจจะมาจากการเลือกตั้งหรือไม่ก็ได้ที่สามารถชักจูงให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมและคุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่มให้เป็นผู้ควบคุมพฤติกรรมและให้เป็นผู้มีอำนาจในการบริหารจัดการภารกิจขององค์การ

ธรินธร นามวรรณ (2549) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือคนและนำคน โดยคนในกลุ่มมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจ มีความมั่นใจ เคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

อำนาจ ชนะวงศ์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว ชักนำ และมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เพราะเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ มีผลกระทบต่อบุคคลและทรัพยากรอื่น ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้วางแผนควบคุม ดูแล ชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ ทั้งการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีนักวิชาการได้นิยามและให้ความสำคัญของภาวะผู้นำ ดังนี้

เศวานิต เสาถนนวนนท์ (2544) ได้ให้ความสำคัญว่า ภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มองค์กรเป็นเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2548) ได้ให้ความสำคัญว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางต้องอาศัยความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและภาวะผู้นำของคณะครู ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นต้น

ณัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551) ได้ให้ความสำคัญว่า ความสำคัญและความจำเป็นของผู้นำอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ และความซับซ้อนของการแข่งขันในปัจจุบันก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความไม่มั่นคงต่อองค์กร ซึ่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะรับประกันได้ว่าจะไม่ประสบความล้มเหลว โดยเฉพาะผู้บริหารที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกดังกล่าวผู้บริหารในองค์กรจึงต้องพยายามแก้ไขและพัฒนาหน่วยงาน เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแสวงหาโอกาสในอนาคตโดยพยายามพัฒนาองค์กรในทุก ๆ มิติ รวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำ (Leader) ในทุกระดับขององค์กรโดยที่ผู้นำต้องมีความเข้าใจในปัญหาเพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์แผนปฏิบัติการและนำสมาชิกให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างเหมาะสมคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงสรุปได้ดังนี้

1. การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล
2. มีความสามารถในการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล
3. ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากสภาวะแวดล้อมที่ทำให้เกิด

การเปลี่ยนแปลง

4. ความสามารถในการรับรู้สถานการณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความสำคัญว่า กระแสสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เนื่องจากจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย หลายระดับ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ ซึ่งในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารและจัดการการศึกษาของรัฐและในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561) มีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการใหม่ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสเป็นธรรมและมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ 4) พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชนและทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้นและ 5) พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559) ดังนั้น กระบวนทัศน์ใหม่ภาวะผู้นำแบบใหม่ (New Leadership Paradigm) เป็นการมุ่งเน้น ให้ผู้บริหารทุกระดับและทุกหน่วยงานจะต้องใช้

ทักษะแบบใหม่ในการบริหารงานและทุ่มเทเวลาในการบริหารงานหมายถึงการปฏิรูปตนเองให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กรเป็นผู้นำที่ไม่ใช่แรงจูงใจทางวัตถุ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกร่วมของผู้ตามผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ของงาน

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคม และวัฒนธรรม และองค์การที่ปรับเปลี่ยนไปทั่วโลก มีแนวโน้มในอนาคตที่องค์การมีความสามารถในการยืดหยุ่นมากขึ้นแต่ยังคงมีประสิทธิภาพสูงอยู่นั้น ทำให้ผู้บริหารยากที่จะใช้แนวทางบริหารแบบเดิมให้ประสบความสำเร็จเหมือนในอดีตได้อีกต่อไป ซึ่งการพัฒนาปรับปรุงใด ๆ จะเป็นไปได้โดยปราศจากการเปลี่ยนแปลงด้านภาวะผู้นำและภาวะผู้นำที่นักวิชาการมีความเห็นตรงกันในการที่จะนำองค์การไปสู่อนาคต คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างหลากหลาย ดังนี้

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงามด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2554) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจสร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Harris (2009) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้ให้ความหมายว่าแนวคิดสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative Leadership Developing Future e Der” ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับ การติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา (Time) ทรัพยากร (Resources) โอกาส (Opportunities) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้มาจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน

ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็น ต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการ (Method) ใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคล (Connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (Leadership without ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status Quo)

Palus and Horth (2002) ได้ให้ความหมายว่า ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในปัจจุบัน โดยใส่ใจที่จะเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนนั้น รู้จักตั้งศักยภาพส่วนตนของทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนมาเป็นพลังกลุ่มในการจัดการสิ่งต่างๆ มีการให้ข้อมูลข่าวสาร เสนอความคิด และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักริเริ่มความคิดที่ผ่านการตรวจสอบและทดสอบอย่างอิสระ และรู้จักการใช้กระบวนการของการเรียนรู้อย่างเป็นสาระบันเทิงเพื่อค้นหาความคิดใหม่ๆ และรู้จักสังเคราะห์ทุกเนื้อหาและการกระทำที่ปรากฏ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้อุบัติการณ์สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

2. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การดำเนินงานในทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

อวยชัย ขบา (2538) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำต่อการรวมกลุ่มของคนในองค์กร ดังนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กร องค์กรจึงเปรียบเสมือนบ้านที่อบอุ่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์กร เช่น การวางแผนการจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการสั่งการ การประเมินผลงาน

เพื่อไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตามซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

บุญเลิศ อ่อนกุล (2545) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ ดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำและความมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้น ภาวะผู้นำ จึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์การหรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพหรือด้วยประสิทธิผลตลอดจนภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็น ซึ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงานหรือกลุ่มองค์การไปสู่ความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์การสิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใช้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Chernin (2001) ผู้อำนวยการ FOX ใน Los Angeles และทำงานในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในบทความชื่อ “Creative Leadership : Strength of Ideas The Power of The Imagination” ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับความสามารถติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับทีมงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ 1) มีแรงบันดาลใจ 2) มีวิสัยทัศน์ และ 3) มีจินตนาการ

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

Sternberg (2006) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ในบทความวารสารหัวข้อผู้นำความคิดสร้างสรรค์กับการตัดสินใจว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่

- 1) การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์และ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Casse and Claudel (2007) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหนังสือ Philosophy for Creative Leadership ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) และ 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Robinson (2007) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีอิสระในการคิด 4) เน้นการทำงานร่วมกัน และ 5) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Moggridge (2008) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีเป้าหมายร่วมกัน 2) มุ่งเน้นงานเป็นหลัก 3) ความเป็นมืออาชีพ 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) เป็นนักประสานงาน

Palus and Horth (2009) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีอารมณ์ขัน 5) มีการทำงานร่วมกัน และ 6) มีความสามารถในการแก้ปัญหา

Stoll and Tempered (2009) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ในบทความในวารสารวิชาการหัวข้อผู้นำความคิดสร้างสรรค์กับความท้าทายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) มีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) มีความคิดสร้างสรรค์และ 3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

พสุ เดชะรินทร์ (2553) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบไว้ในผู้จัดการ 360 องศา รายสัปดาห์ในหัวข้อ “Complexity และ Creativity สองปัจจัยสำหรับผู้นำในอนาคต” ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 2) ปรับกระบวนการในการทำงาน ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นมากขึ้น

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้สรุปว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) มีจินตนาการ 4) การทำงานเป็นทีม

จากการศึกษางานวิจัยได้นำหลักการจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Chernin (2001)	Bennis (2002)	Sternberg (2006)	Casse and Claudel (2007)	Robinson (2007)	Moggridge (2008)	Palus and Horth (2009)	Stoll and Tempered (2009)	พสุ เดชะรินทร์ (2553)	ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2553)	ความถี่
1. การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓				✓				4
2. คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล			✓		✓		✓	✓			4
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว		✓		✓	✓			✓	✓		5
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
5. การทำงานร่วมกันเป็นทีม					✓		✓			✓	3
6. การมุ่งทำงานให้สำเร็จ		✓				✓					2
7. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน						✓					1
8. การตัดสินใจ			✓								1
9. การมีความสามารถในการ แก้ปัญหา							✓				1
10. การมีทักษะและความชำนาญ							✓			✓	2
11. การเป็นนักประสานงาน						✓					1
12. การมีอิสระในการคิด					✓						1
13. การมีความเป็นมืออาชีพ						✓					1
14. การมีอารมณ์ขัน							✓				1
15. การมีแรงบันดาลใจ	✓										1
16. การมีความไว้วางใจ		✓									1
17. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง										✓	1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ครอบคลุมหลายด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอ

ออกมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่ผู้วิจัยไม่ได้เลือกนำมาเป็นกรอบแนวคิดก็เพราะบางด้านมีลักษณะที่สื่อความหมายคล้ายคลึงกันซ้อนเร้นอยู่ โดยด้านการมุ่งทำงานให้สำเร็จคล้ายคลึงกับด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนคล้ายคลึงกับด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการตัดสินใจคล้ายคลึงกับด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านมีความสามารถในการแก้ปัญหาคล้ายคลึงกับด้านมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีทักษะและความชำนาญคล้ายคลึงกับด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการเป็นนักประสานงานคล้ายคลึงกับด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิสระในการคิดคล้ายคลึงกับด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมีความเป็นมืออาชีพคล้ายคลึงกับด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมีอารมณ์ขันคล้ายคลึงกับด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านแรงบันดาลใจคล้ายคลึงกับด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความไว้วางใจคล้ายคลึงกับด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คล้ายคลึงกับการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีรายละเอียดดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์ (Vision) ได้รับความกล่าวถึงมากในสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดลักษณะที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารที่มองกว้าง คิดไกล ทันสมัย และเฉียบแหลม ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญ จึงมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

3.1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

วันน้ำ เมืองจันทร์ (2542) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคต ซึ่งเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์เกิดจากการคิดโดยใช้ปัญญาซึ่งอาจจะหมายถึง การสร้างความฝัน และมุ่งมั่นทุกวิถีทางที่จะทำให้ฝันนั้นเป็นจริง

ณัชพล ขันทองทิพย์ (2542) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรและกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางเชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกันซึ่งจุดมุ่งหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่าย มีพลังและมีความเป็นไปได้

Bennis and others (1985) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพองค์การในอนาคต ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายและ

ภาระหน้าที่ขององค์กร โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงน่าเชื่อถือและดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์กรมีสภาพดีกว่าที่จะเป็นอยู่ในปัจจุบัน

Phillips (1997) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบายต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

3.1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540) ได้กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า มีความสำคัญต่อนโยบายขององค์กรในโลกยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพราะการมีวิสัยทัศน์จะช่วยกำหนดทิศทางการคาดคะเน และสามารถใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนนั้นมาประกอบการวางแผนดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ วิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนจะต้องมี งานวิจัยและวรรณกรรมต่างๆ ได้ยืนยันว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้บริหาร

ทองใบ สุตขารี (2542) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความก้าวหน้าของมนุษยชาติที่เกิดขึ้นอย่างไม่หยุดยั้งเพราะว่ามนุษย์มีความหวังที่ยิ่งใหญ่ กล่าวคือมนุษย์อาจจะไม่สนใจถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วยซ้ำไปว่าในโลกนี้ไม่มีอะไรที่เป็นไปไม่ได้ เพียงเพราะมนุษย์มีความคิดที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หากพิจารณาย้อนกลับไปสู่อดีตจะพบว่าสรรพสิ่งทั้งหลายที่เกิดขึ้นและได้พัฒนามาจนถึงปัจจุบันถ้าใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล ช่วงใดช่วงหนึ่งในอดีตแล้วจะพบว่าการพัฒนาที่ล้ำยุคในปัจจุบัน ไม่อาจจะอธิบายได้จากความเป็นเหตุเป็นผลในอดีตฉะนั้นความสำคัญของวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งที่ควรพิจารณา ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้สามารถดึงดูด (Attract) บุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้าไปร่วมทำงาน
2. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้วิถีชีวิตบุคลากรมีคุณค่า (Creates Meaning in Workers' Lives) บุคคลเป็นผู้แสวงหางานที่มีความหมายต่อตนเอง เพราะว่าคุณภาพที่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร จะเกิดความภูมิใจว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร
3. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง จะช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานชั้นเยี่ยมในองค์กร (Establishes a Standard of Excellence) โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะมีความต้องการที่จะทำงานให้ดีขึ้น ต้องการที่จะได้รับความรู้สึกที่ดีว่า พวกเขาเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กร

เจริญก้าวหน้า พวกเขาจึงต้องการสร้างความชัดเจนในเป้าหมายและต้องการทราบความก้าวหน้าในสิ่งที่ตนเองได้กระทำลงไป

4. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องประจวบเหมาะที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม (Bridges The Present and Future) องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ย่อมทราบและเข้าใจความต้องการของนักลงทุน ผู้บริหาร พนักงาน ผู้รับบริการ บ่อยครั้งที่บุคคลกลุ่มต่างๆ มีความต้องการที่แตกต่างกันในเวลาเดียวกัน แต่องค์กรที่มีวิสัยทัศน์ ย่อมสามารถให้บริการแก่กลุ่มต่างๆ ได้ด้วยความสามารถที่ยอดเยี่ยมฉะนั้น การเชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันกับอนาคตเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาและสานต่อได้ด้วยความแนบเนียน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของวิสัยทัศน์ เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดทิศทางการคาดคะเน มาประกอบการวางแผนดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้ให้สามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าไปร่วมทำงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเกิดคุณค่าของตนเองในการดำเนินงาน องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวเชื่อมความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต

3.1.3 ตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2541) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การทำงานเป็นทีม (Team Work) การมีความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวชี้วัด การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

Bennis and Nanus (1985) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ว่า ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกนำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวชี้วัด การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์

(Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) และการประเมินวิสัยทัศน์ (Evaluating)

Sashkin (2003) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ว่า บริบท

3 ประการ ของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และการสร้างวัฒนธรรมผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วย ตัวชี้วัด การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการ	วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2541)	ไพฑูริย์ สิ้นถรณ์ (2553)	Bennis and Nanus (1985)	Sashkin (2003)	ความถี่
ตัวชี้วัด					
1. การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	4
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	4
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การเป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	✓	4
4. การทำงานเป็นทีมมีความคิดเชิงกลยุทธ์	✓	✓			2
5. การประเมินวิสัยทัศน์			✓		1

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับตัวชี้วัดของการมีวิสัยทัศน์ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์คือ

1. การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การนำเอามุมมองและแนวคิดของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ได้แก่ การเผยแพร่พันธกิจ กลยุทธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์การเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ การเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่น ส่งเสริมครูเผยแพร่ผลงานและนวัตกรรม
4. การทำงานเป็นทีมที่มีความคิดเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การยกย่องมอบรางวัลกับครูและนักเรียน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา
5. การประเมินวิสัยทัศน์ ได้แก่ การประเมินและนำเอาข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

3.2.1 ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าคุณค่าชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม จึงมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ดังนี้

Bass (1985) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้นำ เป็นการดูแล เอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญโดยผู้นำให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้ตาม ยอมรับความแตกต่างของผู้ตามแต่ละบุคคล มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของผู้ตาม

Podsakoff and others (1990) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นว่าให้การนับถือต่อผู้ตามโดยมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้ตามแต่ละคน Tichy and DeVanna (1986) ให้ความหมายว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำที่เชื่อมั่นในผู้ตาม ไม่ใช่อำนาจเผด็จการ สนใจผู้ตามและมอบอำนาจให้เพราะเชื่อในความสามารถของผู้ตาม ให้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำจะชี้แนะให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และการสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหมายของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง การที่ผู้นำสนใจ ส่งเสริม และพัฒนาผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ตามความต้องการ ตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3.2.2 ความสำคัญการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) กล่าวถึง ความสำคัญการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ว่า ผู้นำจะใช้ความเป็นกันเองในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นโดยพยายามพัฒนาระดับความสามารถและศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้นำจะมีความอดทน และมีความสามารถด้านการฟังที่ดี คุณสมบัติดังกล่าวเรียกว่าการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การและการเพิ่มผลผลิต ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) ที่เข้มแข็งได้ ผู้นำจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตาม

Bass (1985) กล่าวถึง ความสำคัญการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นความสามารถของผู้นำที่ทราบความแตกต่างของผู้ตามทราบจุดเด่นจุดด้อยของ ผู้ตามและให้ความสนใจในความต้องการและความเจริญก้าวหน้าของผู้ตามซึ่งพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสรุปได้ 3 ลักษณะ คือ

1. การคำนึงถึงการพัฒนา (Development Orientation) ผู้นำต้องประเมินศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านความสามารถในการดำเนินงานในปัจจุบันและความรับผิดชอบที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ผู้นำมีการกำหนดแนวทางเพื่อให้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและมอบหมายงานเพื่อช่วยพัฒนาความสามารถและตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมที่เน้นการพัฒนา (Development Oriented Behavior) ประกอบด้วยการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และมีการบันทึกความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีการมอบหมายงาน โดยการให้โอกาสทำงานที่ท้าทายและการให้ผู้ตามได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ด้วยวิธีการพัฒนาและยกระดับความสามารถและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การเน้นความเป็นบุคคล (Individualized Orientation) โดยมีการนิเทศงานแบบห่าง ๆ กันมีการติดต่อแบบสองทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อให้ลูกน้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง นอกจากนี้ผู้นำต้องมีความเอาใจใส่ต่อความแตกต่างระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ละคนโดยพยายามค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และมีวิธีการพัฒนาศักยภาพนั้นให้สูงสุดได้อย่างไร

3. การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) คือการที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมากกว่าร่วมกับสถานภาพการเป็นผู้บริหารที่จะช่วยเหลือให้คำปรึกษาสอนแนะนำให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการเข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ทราบถึงความแตกต่างของผู้ตามทั้งในด้านศักยภาพและการรับผิดชอบในหน้าที่ มีการให้คำปรึกษาในการทำงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น การพัฒนาระดับความสามารถของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสม

3.2.3 ตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รัชชัย หอมยามเย็น (2548) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า กระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้วินิจฉัย และยกระดับความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งพัฒนาบุคลากร เป็นพี่เลี้ยงมีการติดต่อกับบุคลากรเป็นรายบุคคล เอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร กระจายความรับผิดชอบ มีความมั่นคง มีความรู้สึกรับผิดชอบของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตนเองได้

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า ผู้นำจะมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอน และเป็นพี่เลี้ยงของ ผู้ตามแต่ละคนเพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการตามปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

วนิชชัย แสงหม่น (2552) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นพี่เลี้ยง สอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเราที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

Bass and Avolio (1994) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลจะเน้นที่การจัดการแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง ฟังอย่างมีประสิทธิภาพ และพฤติกรรมที่แสดงถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีดังนี้ 1) การคำนึงถึงการพัฒนา 2) การคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล 3) การเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลดัง ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

นักวิชาการ	ธวัชชัย ทอมยามเย็น (2548)	รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551)	วณิชชัย แสงหมั่น (2552)	Bass and Avolio (1994)	ความถี่
ตัวชี้วัด					
1. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	4
2. การมอบหมายงานที่เหมาะสม มีความมั่นคงและการกระจายความรับผิดชอบ	✓		✓		2
3. การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	4
4. การเป็นที่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน และที่ปรึกษา	✓	✓	✓	✓	4
5. มีการติดต่อกับบุคคลแบบสองทางและแบบเป็นรายบุคคล	✓	✓	✓		3
6. การมีความรับผิดชอบเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตนเองรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญ	✓	✓			2

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับตัวชี้วัดของการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ

1. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ได้แก่ การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย ความเสมอภาค เท่าเทียม เป็นกันเอง
2. การมอบหมายงานที่เหมาะสม มีความมั่นคงและการกระจายความรับผิดชอบ ได้แก่ การมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล

3. การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเอาใจใส่ความต้องการของบุคลากร ได้แก่ สนับสนุนแหล่งข้อมูลทรัพยากรเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล การเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยก สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

4. การเป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอน และที่ปรึกษา ได้แก่ การให้คำปรึกษา แนะนำ การปฏิบัติงานต่าง ๆ

5. มีการติดต่อกับบุคคลแบบสองทางและแบบเป็นรายบุคคล ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษาไม่มีการแบ่งแยก

6. การมีความรับผิดชอบเป็นตัวของตัวเองและควบคุมตนเองรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่ามีความสำคัญได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม การกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3.3 การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptation)

คุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ ในการแก้ปัญหา และพัฒนาองค์กรให้เหมาะสม สอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคล คือ ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น อันเป็นสมรรถนะที่หากผู้บริหารขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบายกระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีม และการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (ธเนศ ขำเกิด, 2547) มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวไว้ดังนี้

3.3.1 ความหมายการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

กันยา สุวรรณแสง (2536) ให้ความหมายว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การปรับกายใจให้อยู่ในสังคมได้ในสภาวะแวดล้อม และสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีความสุข

ลัดดาวลัย เกษมเนตร และทัศนากิติ (2543) ให้ความหมายว่า การปรับตัวหมายถึง การที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน และพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง จนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ปราศจากความคับข้องใจ

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2544) ให้ความหมายว่า การปรับตัว คือ การที่บุคคลสามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบแผนของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ให้สามารถบรรลุจุดหมายที่ต้องการ ทำให้มีชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งทางกายและจิตใจ ไม่เกิดผลเสียทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

Bernard (1960) ให้ความหมายว่า การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับตนเอง และโลกภายนอกได้อย่างดี ความพึงพอใจ ความแจ่มใสอย่างสูงสุดมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสภาพสังคมมีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต

Coleman (1981) ให้ความหมายว่า การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอยู่

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and Adaptation) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

3.3.2 ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

วนิช สุธาร์ตน์ (2547) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และ เปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิดและมองสิ่งต่างๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ระบบต่างๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

สรุปว่า ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

3.3.2 ตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ป. มหาพันธ์ (2539) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวว่า การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บุคคล วิธีการและกระบวนการทำงานโดยมีตัวชี้วัดคือ 1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) การปรับตัวเข้ากับบุคคล และ 3) การปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน

วนิช สุธาร์ตน์ (2547) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัวว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ ๆ ปลดปล่อยความคิดให้เป็นอิสระจากความคิดเก่า ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัว พร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และการมองสิ่งต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และกำหนดตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นว่าประกอบไปด้วย 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ

Cho and others (2010) ที่กล่าวไว้ในบทความ Journal of Creative Behavior ไว้ว่า คำนิยามของการมีความยืดหยุ่น เป็นความสามารถในการตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายมิติ และได้กำหนดตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่น คือ

1) การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Lussier (2001) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัวว่า การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นคือความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์

Guilford (1959) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัวว่า ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมายและตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมีอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิกิริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และลักษณะนิสัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นคือการเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลายตรงกันข้ามกับผู้ที่ยึดมั่นในความคิดใดความคิดหนึ่ง โดยมีตัวชี้วัดคือ 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) ความมีอิสระ และ 3) ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

Dubrin (2010) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่น และการปรับตัวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นคือ 1) การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ							
	ป. มหัทธโน (2539)	วนิช สุธาร์ตน์ (2547)	Cho and others (2010)	Lussier (2001)	Guilford (1959)	ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546)	Dubrin (2010)	ความถี่
1. การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ	✓	✓	✓					3
2. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์วิธีการและกระบวนการทำงานต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓			✓	5
3. การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ		✓					✓	2
4. การคิดนอกกรอบเป็นอิสระในการคิดไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่คุ้นเคย				✓	✓	✓		3

จากตาราง 4 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับตัวชี้วัดของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้วิจัยได้นำเสนอตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านของความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ

1. การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ มีความตื่นตัว กระจับกระจ่าง คล่องแคล่วในการทำงาน การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและด้วยเหตุผล
2. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์วิธีการและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ได้แก่ การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน
3. การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ ได้แก่ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
4. การคิดนอกกรอบเป็นอิสระในการคิดไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่คุ้นเคย ได้แก่ เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ

3.4 การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนแต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ จึงมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการมีความคิดสร้างสรรค์

3.4.1 ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมายว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลแ่งมุมการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้ให้ความหมายว่า การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

Edward (1972) ได้ให้ความหมายว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการมองหาทางเลือกหลายทิศทาง โดยการคิดอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก ตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อยหรือแปลกไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

กล่าวสรุปได้ว่า ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

3.4.2 ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลแ่งมุมการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเกิดการเรียนรู้ เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพื่อการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา ทำงานงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึงการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

3.4.3 ตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์

กรมวิชาการ (2535) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความคิดริเริ่ม

ชาติ แจ่มนุช (2545) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นการคิด เพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ที่แปลกแตกต่างจากเดิม โดยมีตัวชี้วัดคือ มีความคล่องแคล่วในการคิด มีความยืดหยุ่นในการคิด และมีความริเริ่ม

ขวัญตา หุ่นเทพย์ (2545) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ว่า ความสามารถทางสมองของบุคคลในการคิดหาคำตอบหลาย ๆ คำตอบ เพื่อสนองต่อสิ่งเร้า ทำให้เกิดการคิดที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่และแตกต่างแปลกไปจากคนอื่น ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนในระดับที่แตกต่างกัน และสามารถส่งเสริมพัฒนาขึ้นได้

จิตติมา วรณศรี (2550) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ว่า ความสามารถของบุคคลในการคิดการหาสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ ความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความละเอียดลออในการคิด

Guilford (1967) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทางหลายแง่หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จและยังอธิบายเพิ่มเติมถึงองค์ประกอบของความคิด

สร้างสรรค์ประกอบด้วยตัวชี้วัดคือ ความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิดและความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการ	กรมิวิชาการ (2535)	ชาติ แจ่มนุช (2545)	ขวัญตา ทนเทพย์ (2545)	จิตินา วรณศิริ (2550)	Guilford (1967)	ความถี่
ตัวชี้วัด						
1. มีความคล่องแคล่วในการคิด	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. มีความยืดหยุ่นในการคิด	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	5
4. มีความคิดละเอียดลออ			✓	✓		2

จากตาราง 5 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับตัวชี้วัดของการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้นำเสนอตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ

1. มีความคล่องแคล่วในการคิด ได้แก่ แสวงหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ
2. มีความยืดหยุ่นในการคิด ได้แก่ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม
3. มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ได้แก่ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงาน
4. มีความคิดละเอียดลออ ได้แก่ มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาส มีความสามารถในการบริหารมีความละเอียดถี่ถ้วนปฏิบัติอย่างมีระบบ

3.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ที่มนุษย์ค้นพบว่าช่วยพัฒนาคนและพัฒนางานถ้าทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลสู่ความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่งจากผลการศึกษาวิจัยพบว่า “การทำงานเป็นทีมทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นและเพิ่มแรงจูงใจให้คนทำงานได้อย่างมาก” DeLamater and Myers (2007) จึงมีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

3.5.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สุทธิวรรณ ตันติธรรมาวงศ์ (2535) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะกลุ่มทำงานที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่ม และรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ตามโครงสร้างถาวรที่มีอยู่ในองค์กร รวมทั้งเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2535) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุดโดย สมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

วิภาพร มาพบสุข (2543) ให้ความหมายถึงการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลมากกว่า 1 คน มารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่กัน และมีปฏิริยาและการรับรู้ต่อการรวมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

วิภาพร มาพบสุข (2543) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการที่บุคคล มากกว่า 1 คน มารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่กัน และมีปฏิริยาและการรับรู้ต่อการรวมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

เกศสรินทร์ ตรีเดช (2552) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าการทำงานเป็นทีม คือ การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร

ประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญด้วยเหตุผลและความจำเป็นเพราะลำพังคนๆ เดียวจะทำงานให้สำเร็จได้ยาก

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (Participation) ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นความสำคัญของงานพร้อมใจที่ช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.5.2 ตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม

ปริญญา ต้นสกุล (2547) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จร่วมกันและได้กำหนดตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) ต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) มีการทำงานร่วมกัน 3) รับผิดชอบในความสำเร็จ และ 4) มองเห็นประโยชน์ของการทำงาน

ทศนา แคมมณี (2548) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีมว่า 1) มีเป้าหมายร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน 4) มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน

เกศสรินทร์ ตรีเดช (2552) ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีมว่า การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกการมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญด้วยเหตุผลและความจำเป็นเพราะลำพังคน ๆ เดียวจะทำงานให้สำเร็จได้ยาก และได้สังเคราะห์ตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีมดังนี้ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วม 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การร่วมมือประสานงาน 5) การจัดสรรผลประโยชน์ และ 6) การตัดสินใจร่วมกัน

Peter and others (1975) ได้ตัวชี้วัดบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน 2) การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย 3) การปรึกษาหารือกัน 4) การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน และ 5) การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

Woodcock (1989) ให้ได้กล่าวถึงตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีมว่า ทีม คือ กลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ และได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะที่ดี คือ 1) ความสมดุลในบทบาท 2) การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย 3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) การให้ความร่วมมือ

และการจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 6) วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาบุคลากร 10) ความสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่ม และ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 การสังเคราะห์ตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการ	ปริญา ดันสกุล (2547)	พิศนา แขมมณี (2548)	เกศสรินทร์ ตรีเดช (2552)	Peter and others (1975)	Woodcock (1989)	ความถี่
ตัวชี้วัด						
1. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน	✓	✓	✓		✓	4
2. มีการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบในความสำเร็จมองเห็นประโยชน์ของการทำงาน	✓	✓	✓		✓	4
3. มีการประสานงานติดต่อสื่อสาร		✓	✓	✓	✓	4
4. มีการตัดสินใจร่วมกัน มีผลประโยชน์และการจัดสรรอย่างยุติธรรม		✓	✓	✓		3
5. การสร้างความไว้วางใจ ความสมดุล วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว				✓	✓	2
6. มีภาวะผู้นำ ทบทวนการทำงานและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ				✓	✓	2

จากตาราง 6 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับตัวชี้วัดของการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้นำเสนอตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านของการทำงาน เป็นทีม คือ

1. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด
 2. มีการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบในความสำเร็จ มองเห็นประโยชน์ของการทำงาน ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมงาน
 3. มีการประสานงานติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา
 4. มีการตัดสินใจร่วมกัน มีผลประโยชน์และการจัดสรรอย่างยุติธรรม ได้แก่ มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ
 5. การสร้างความไว้วางใจ ความสมดุล วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ได้แก่ การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้
 6. มีภาวะผู้นำ ทบทวนการทำงานและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง
- จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับการวิจัยนี้ได้ว่า เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการนำและการกระตุ้นความสร้างสรรค์ที่สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปรคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคน มุ่งที่จะพัฒนาคนทุกคนตั้งแต่ปฏิสนธิไปจนตลอดชีวิต โดยเน้นให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อสตรีและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ให้เป็นไปตามศักยภาพอย่างเต็มที่ทั้งด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา เพื่อให้คนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพดี มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพและสามารถปรับตัวให้ดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความเป็นไทย สร้างโอกาสให้คนมีส่วนร่วมคิด ร่วมสร้าง และมีส่วนร่วมช่วยชี้นำกระแสการพัฒนาควบคู่ไปกับการเพิ่มขีดความสามารถในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศต่อไป พัฒนาทุกคนให้มีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อตนเองครอบครัว

ชุมชนสังคมตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง มากยิ่งขึ้น (สมาน รัชสิโยภกษฎ์, 2550)

1. ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) ให้ความหมายว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการบริหารงานบุคคลกระบวนการหนึ่ง ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะเจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทิศทางที่พึงประสงค์

สมคิด บางโม (2546) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจในการทำงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2546) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ บุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์เพื่อเพิ่มพูนความร่วมมือในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรย่อมต้องมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคตอีกด้วย

อนันต์ ศรีอำไพ (2549) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลทุกระดับให้เป็นที่พึงพอใจเท่าเทียมกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงานต่างประเทศ รวมทั้งสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

สมัย สวัสดิ์ตระกูล (2544) ให้ความสำคัญว่า แผนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนว่า ปกติแล้วแผนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน จะเป็นแผนงานโครงการที่มีอยู่ในแผนพัฒนาประจำปี ซึ่งแยกเป็นแผนงานหลัก 3 แผนงาน คือ แผนงานหลักการบริหารและหลักการจัดการศึกษา แผนงานหลักคุณภาพการศึกษาและแผนงานสนับสนุนส่งเสริม แต่ละแผนงานหลักประกอบด้วย แผนงานย่อยอีก 6-12 แผนงาน แต่ละแผนงานพัฒนาบุคลากรมีอาชีพและแผนการพัฒนาบริหารบุคคลและสวัสดิการ กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมภายใต้แผนหลักสนับสนุนและส่งเสริมก็ตาม การพัฒนาบุคลากรจะจัดในรูปของการอบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะทั้งระดับกรมกองจังหวัด กลุ่มโรงเรียน ระดับ

โรงเรียน และระดับมหาวิทยาลัย ส่วนการพัฒนาตนเองรายบุคคลมักจะไม่ค่อยทำอย่างเป็นระบบเท่าที่ควร

ประวัติ เอรารวรรณ์ (2545) ให้ความสำคัญของการพัฒนางานครู คือ งานครูเป็นงานวิชาชีพชั้นสูง ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม พัฒนาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเทคโนโลยี ค่านิยม และวัฒนธรรมทางสังคม การปฏิบัติงานในห้องเรียนของครูจึงไม่ใช่สูตรสำเร็จที่หยุดนิ่งตายตัว ต้องมีการเคลื่อนไหว ปรับเปลี่ยน และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ ก็เพื่อให้โรงเรียนและห้องเรียนเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดในการผลิตทรัพยากรบุคคลออกสู่สังคม ครูต้องอาศัยรอบรู้เฉพาะด้าน มีการเตรียมการและวางแผนที่ดีในการสอน และดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการครบวงจร ครูต้องศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติมและคิดค้นวิธีสอน สื่อหรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาช่วยในการเรียนการสอน ให้เกิดความเหมาะสมกับกระบวนการที่เปลี่ยนไป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้ได้รับการพัฒนาจะมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

3. วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร

พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542) ได้สรุปไว้ว่า วัตถุประสงค์ของสถาบันในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

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

วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลในการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

- 9.1 เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
- 9.2 เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพในการทำงาน
- 9.3 เพื่อพัฒนาฝีมือในการทำงาน
- 9.4 เพื่อการเรียนรู้งานและลดการเสี่ยงอันตรายในการทำงาน

9.5 เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น

9.6 เพื่อสร้างความเข้าใจนโยบายวัตถุประสงค์ขององค์การที่ปฏิบัติอยู่ดีขึ้น

9.7 เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

9.8 เพื่อฝึกฝนการวินิจฉัยในการตัดสินใจ

9.9 เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สมสรรค์ มีสุวรรณ (2547) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานด้วย และจะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น เพื่อเพิ่มพูนปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ต่อสถาบันและสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะได้รับความก้าวหน้าและความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติ

กล่าวสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร คือ เพื่อให้บุคคลเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์การหรือหน่วยงานด้วย และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ถือเป็นรูปแบบ กลยุทธ์ หรือกิจกรรมที่ หลากหลายที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุง และพัฒนาให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบต่าง ๆ ถึงวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาผู้นำจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้นำเสนอไว้และมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำ และการเลือกใช้เทคนิควิธีการที่จะนำมาเสริมสร้าง พัฒนาตัวบุคคลที่เหมาะสมจะช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการทำงานทำให้ทำงาน ผิดพลาดน้อยลงและช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

ภิญโญ สาร (2526) เห็นว่าการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารมี 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติ คือ การให้เข้าปฏิบัติงานโดยกำหนดให้บุคลากรเก่าคนหนึ่งทำหน้าที่พี่เลี้ยงช่วยสอนหรือแนะนำตลอดเวลาที่ทำงานไปด้วยกัน
2. วิธีปฐมนิเทศ การจัดให้ผู้บริหารที่เข้าใหม่เข้าใจลู่ทางที่จะปฏิบัติงาน กำหนดให้ผู้บริหารใหม่มาประชุมฟังคำชี้แจงและเปิดโอกาสให้ซักถามพร้อมกับบรรยายให้รู้จักองค์การดีขึ้น ทั้งในด้านประวัติความเป็นมาและการทางด้านต่างๆ
3. วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วย เตรียมผู้บริหารใหม่ให้เป็นผู้ช่วยไปก่อนจนกว่าจะเป็นงานจึงจะให้รับผิดชอบเอง
4. วิธีให้ฝึกงาน คือ การให้ฝึกทำงานจริงๆ ก่อนมอบหมายงานให้เพื่อนำปัญหา มาหาหรือผู้รับผิดชอบการฝึกงาน

5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น ได้แก่ การฝึกงานระยะหนึ่งก่อนก่อนบรรจุเพราะขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

6. วิชาที่ส่งไปเรียนบางวิชาในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การตกลงขอให้รับผู้บริหารไปเรียนเพิ่มเติมบางวิชาโดยไม่มุ่งรับปริญญา และไปเรียนเฉพาะวันที่มีการสอน เวลาอื่นกลับมาทำงานตามปกติ

7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา คือ การให้ลาไปศึกษาต่อเต็มเวลาไม่ต้องมาทำงาน แต่ต้องไปศึกษาวิชาที่องค์การต้องการเพื่อให้กลับมาทำงานนั้นๆ หลังจากศึกษาสำเร็จแล้ว

นงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2532) แบ่งวิธีการพัฒนาผู้นำออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาผู้ทำงานใหม่เพื่อแนะนำให้รู้จักสถานที่ใหม่ ระเบียบข้อบังคับ การจัดการโดยทั่วไปขององค์การ สภาพแวดล้อม และสร้างความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน การปฐมนิเทศจะมีลักษณะอย่างไรขึ้นอยู่กับสภาพตำแหน่ง เนื้อหาสาระ ระยะเวลาและงบประมาณ

2. การฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมที่ให้ปฏิบัติจริง ลำดับขั้นของการฝึกปฏิบัติมีดังนี้ คือ อธิบายให้ทราบหลักการโดยทั่วไป สาธิต ให้ผู้อบรมทดลองปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่อง และทบทวนติดตามผลการทดลองปฏิบัติงานการฝึกฝนตนเอง

เสนาะ ตีเยาว์ (2532) กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาผู้บริหารมีวิธีการที่สำคัญอยู่ 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. โดยการให้ทำงานวิธีการทำงานจะทำให้เห็นของจริงสามารถนำความรู้ไปใช้ได้จริง และเป็นวิธีที่ได้ผลเพราะที่ผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งอยู่แล้วสามารถแนะนำในทางที่เหมาะสมเพราะมีประสบการณ์

2. โดยการให้การฝึกอบรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ทำให้ได้ความรู้เทคนิคและแนวความคิดใหม่ ๆ

Dessler (1991) ได้กล่าวถึง รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารโดยระบุว่ารูปแบบที่นิยมใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. วิธีการขณะปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงานหรือเรียกว่าการพัฒนาโดยให้มีประสบการณ์จากการทำงานเป็นการดำเนินการในขณะที่ผู้บริหารอยู่ในองค์การโดยเชื่อว่ารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารที่สำคัญคือ การพัฒนาโดยผ่านการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหลายรูปแบบดังนี้

1.1 การหมุนเวียน คือ การแต่งตั้งโดยให้ดำรงตำแหน่งวิธีการหมุนเวียนเปลี่ยนกันไปโดยให้ทุกคนมีโอกาสทำงานทุกตำแหน่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง วัตถุประสงค์ของการหมุนเวียน คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้นซึ่งการฝึกอบรมวิธีการอื่น ๆ อาจทำให้รู้งานเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง แต่วิธีนี้ช่วยให้ได้มีโอกาสทำงานด้านอื่นซึ่งจะทำให้มีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น

1.2 การสอนงาน เป็นการพัฒนาในลักษณะให้เข้าไปปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารที่ตนจะไปแทนที่และรับคำแนะนำจากผู้บริหารที่รับผิดชอบในตำแหน่งนั้นอยู่ การสอนงานมีความแตกต่างจากการปรึกษา คือ ผู้บังคับบัญชาสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ ส่วนการปรึกษางานเป็นเพียงการอภิปรายหรือซักถามข้อสงสัยระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งค่อนข้างจะเป็นเรื่องส่วนตัวของบุคคล

1.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงหรือการทดลองเรียนงานเป็นเทคนิคการฝึกอบรม โดยผู้เข้าร่วมฝึกอบรมได้รับอนุญาตให้วิเคราะห์และแก้ปัญหาขององค์การอย่างเต็มที่เต็มเวลา การทดลองปฏิบัติงานเป็นการฝึกหัดและทำให้เรียนรู้งานได้เร็วซึ่งเป็นวิธีเรียนด้วยการกระทำ นอกจากนี้ยังเป็นหลักการว่าการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งมีความเหมาะสมเพราะถ้าผลการทดลองปฏิบัติงานไม่ดีก็จะไม่แต่งตั้งดำรงตำแหน่งแทน

1.4 การวางแผนความก้าวหน้า เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้บริหารได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง โดยพิจารณาว่าตนอยู่ในตำแหน่งใดจะก้าวไปอยู่ในตำแหน่งใด และพิจารณาว่าการก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้นมีวิธีการ เงื่อนไขหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างไรทำให้ตนเป็นตัวอย่งในการทำงาน

2. วิธีการนอกการปฏิบัติงาน วิธีการนอกการปฏิบัติงาน เป็นการดำเนินการโดยจัดขึ้นภายนอกองค์การหรือนอกเหนือการปฏิบัติงานประจำซึ่งมักจัดในลักษณะห้องเรียนหรือห้องอบรม ซึ่งมีรูปแบบดังนี้

2.1 กรณีศึกษา เป็นวิธีที่ใช้ในการนำเสนอปัญหาขององค์การต่อผู้เข้าร่วมการอบรมทำงานวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ค้นหาวิธีแก้ไขปัญหา แล้วนำมาอภิปรายกับผู้เข้าอบรมอื่นๆ

2.2 เกมการบริหารเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเป็นการฝึกทักษะในการแก้ปัญหาต่างๆ รวมทั้งวางแผนการทำงานด้วย

2.3 การสัมมนาภายนอก เป็นการเข้าร่วมสัมมนาที่องค์การภายนอกจัดและตรงกับความต้องการของการพัฒนาผู้บริหาร องค์การภายนอกอาจจะเป็นสมาคมหรือองค์การเอกชนอื่น ๆ ที่จัดหัวข้อการสัมมนาเกี่ยวกับการบริหารต่างๆ

2.4 โครงการร่วมมือกับมหาวิทยาลัย เป็นการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการพัฒนาผู้บริหาร โดยอาจเป็นในลักษณะโครงการศึกษาต่อเนื่อง หลักสูตรรายบุคคลหรือโครงการที่จะได้ประกาศนียบัตรก็ได้

2.5 การแสดงบทบาทสมมติ เป็นเทคนิคในการฝึกอบรมผู้ที่เข้ารับการอบรมแสดงบทบาทเป็นบุคคลต่าง ๆ ในสถานการณ์การบริหารจริง กล่าวคือ ผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำการพัฒนานั้นจะได้รับมอบหมายให้แสดงบทบาทในห้องอบรม เช่นเดียวกับการแสดงละคร ผู้แสดง

บทบาทจะได้รับมอบหมายให้สมมติว่าเป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งในลักษณะที่เมื่อเหตุการณ์เช่นนั้นเกิดขึ้นแล้วจะอย่างไร

2.6 วิธีการให้ทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง เป็นวิธีการหนึ่งที่นิยมใช้กันมากในการพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจทางการบริหาร ผู้เข้าร่วมการอบรมจะได้รับมอบหมายหรือได้รับเอกสารงานหนึ่งซึ่งมีการกำหนดแบบอย่างไว้ล่วงหน้า ซึ่งคุณภาพของการตัดสินใจ และจัดลำดับก่อนหลังที่ต่างกัมนั้นเองจะถูกนำมาพิจารณาความสามารถของแต่ละคน

2.7 แบบแผนพฤติกรรม เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ดูเทคนิคการบริหารที่ดีจากภาพยนตร์หรือวีดิทัศน์ หลังจากนั้นให้แสดงบทบาทสถานการณ์จำลองแล้วหัวหน้าก็ให้ความเห็นต่อการแสดงบทบาทนั้น

2.8 ศูนย์รวมการพัฒนาภายในองค์กร เป็นวิธีการที่ยืดสภาพขององค์กรเป็นหลักให้ผู้บริหารได้ฝึกปฏิบัติจริงเพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงทักษะทางการบริหาร

Wentling (1992) กล่าวว่าวิธีการพัฒนาผู้นำ ถือเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด วิธีการพัฒนามีหลายวิธี แต่วิธีที่ใช้มากที่สุดมี 8 วิธี ได้แก่

1. การนำเสนอโดยวิทยากร
2. การอภิปรายภายในกลุ่ม
3. การสาธิต
4. การอ่าน
5. การฝึกหัด
6. การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง
7. การแสดงตัวอย่างบทบาทสมมติ
8. การทัศนศึกษา

Truelove (1992) เสนอวิธีการพัฒนาผู้นำไว้ 3 วิธีคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ตัวต่อตัว และการเรียนรู้แบบกลุ่ม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Solo Learning) ได้แก่
 - 1.1 การฝึกปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 1.2 การใช้บทเรียนโปรแกรม
 - 1.3 การทำโครงการเดี่ยว
 - 1.4 การปฏิบัติซ้ำ
 - 1.5 การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยการอบรม
 - 1.6 การใช้วีดิทัศน์แบบมีปฏิสัมพันธ์
 - 1.7 สถานการณ์จำลอง

2. การเรียนรู้ตัวต่อตัว (One to one Learning) ได้แก่

- 2.1 การฝึกหัดตามคำแนะนำ
- 2.2 การสอนงาน
- 2.3 การให้คำปรึกษา
- 2.4 การฝึกงาน
- 2.5 การสาธิต
- 2.6 สถานการณ์จำลอง
- 2.7 การอ่านตามคำแนะนำ
- 2.8 การติวเข้ม

3. การเรียนรู้แบบกลุ่ม (Group Learning) ได้แก่

- 3.1 การแสดงบทบาทสมมติ
- 3.2 การสอนกลุ่มย่อย
- 3.3 การบรรยาย
- 3.4 การเรียนจากบทเรียน
- 3.5 การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- 3.6 การทำโครงการรายกลุ่ม
- 3.7 การฝึกปฏิบัติ
- 3.8 การฝึกปฏิบัติเฉพาะด้าน
- 3.9 การฝึกปฏิบัติรายกลุ่ม
- 3.10 การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร
- 3.11 การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์
- 3.12 สถานการณ์จำลอง
- 3.13 เกมทางธุรกิจ
- 3.14 การเรียนรู้จากการค้นคว้า
- 3.15 การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
- 3.16 การระดมสมอง
- 3.17 การศึกษานอกสถานที่
- 3.18 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

Wills (1993) เห็นว่า วิธีการเหมาะสมในการพัฒนาผู้นำ มีดังนี้

1. การฝึกอบรมในห้อง โดยมีวิทยากรเป็นผู้นำ
2. การเรียนรู้ทางไกล

3. การฝึกอบรมโดยใช้คอมพิวเตอร์
4. การฝึกอบรมในระหว่างประจำการ
5. การฝึกอบรมจากหลักสูตรภายนอก
6. การประชุมเชิงปฏิบัติงาน
7. การสัมมนา
8. การประชุมทางวิชาการ
9. การประชุม
10. การศึกษาดูงาน
11. การศึกษาต่อ
12. การฝึกปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
13. การร่วมวงจรคุณภาพ
14. การอ่านหนังสือหรือบทความ

Bolam (1994) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารว่ามักจะกระทำใน 2 ลักษณะ ดังนี้ คือ

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

สุวรรณ หมื่นตาบุตร (2540) ได้กล่าวว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารที่ใช้กันมาก

1. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ (Rotation) เป็นวิธีการหนึ่งในการเตรียมผู้บริหารโดยจัดให้ได้เรียนรู้งานที่ไม่เคยปฏิบัติและเพิ่มทักษะในการปฏิบัติ สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ในกรณีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
2. การปฐมนิเทศหรือการแนะนำงาน (Orientation) เป็นการแนะนำหรือชี้แจงเบื้องต้น สำหรับผู้บริหารที่เข้ามาใหม่เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจการทำงานระหว่างกัน เพื่อจะได้เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์รวมทั้งการเรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่ๆ ขององค์การโดยการให้ความรู้เรื่องทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับองค์การ

3. การทัศนศึกษา (Field Trip) เป็นรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารที่ดำเนินกันอย่างแพร่หลาย โดยเป็นการศึกษาสภาพที่แท้จริงนอกสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในและต่างประเทศ และหลังจากกลับทัศนศึกษาแล้วก็มี การสรุปผลหรือจัดประชุมสัมมนาเพื่อหาข้อสรุปในสิ่งที่ได้จากการทัศนศึกษา

4. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Instruction) เป็นวิธีการเรียนด้วยตนเองโดยปฏิบัติตามขั้นตอนวิธีที่ทดลองและจัดลำดับไว้เป็นอย่างดีแล้วเพื่อนำไปสู่ความรู้หรือทักษะของการสอน บทเรียนสำเร็จรูปมีข้อดี คือ

4.1 สามารถใช้กับคนจำนวนมากๆ ได้ทีเดียวพร้อมๆ กัน

4.2 สะดวกในการจัด ไม่ต้องจัดอบรมอย่างเป็นทางการ ไม่ต้องมีสถานที่

4.3 บทเรียนที่ท้าวได้อย่างดีสามารถใช้ได้กับผู้เข้าร่วมพัฒนาหลายๆ รุ่นทำให้ไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ

4.4 ผู้เรียนสามารถใช้เวลาในการเรียนด้วยวิธีนี้มากน้อยตามความเข้าใจในบางเรื่องไม่เป็นอุปสรรคในการเรียนของคนอื่น

5. การประชุมสัมมนา (Seminar) เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง ภายใต้การแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญร่วมประมวลปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและให้ข้อสรุปที่ดีที่สุด

6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เป็นรูปแบบของการพัฒนาผู้บริหารที่จะช่วยให้ผู้ร่วมประชุมเกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะด้านวิชาการและด้านปฏิบัติอย่างแท้จริงตลอดจนแก้ปัญหาคอขวดขัดแย้ง ในการปฏิบัติงานหรือกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องยิ่งขึ้น ผู้เกี่ยวข้องในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฝ่ายต่างๆ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ คือ วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้งานนั้น สามารถให้ความรู้ข้อแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมประชุมขณะจัดประชุมได้เป็นอย่างดี ผู้จัดประชุมปฏิบัติการต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของการประชุม กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ กำหนดเวลาและหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการให้เหมาะสม ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการควรเป็นผู้นำในสาขาหรือด้านเดียวกัน มีปัญหาในการทำงานด้านเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน เป็นผู้มีความรับผิดชอบอยู่ในระดับเดียวกัน

7. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมทั้งหลายที่กำหนดขึ้นเพื่อปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในขณะที่ดำรงตำแหน่งอยู่ การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาผู้บริหารที่เหมาะสมที่สุดทั้งนี้เนื่องจากปัญหาในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อนเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้วิจัยได้ทำการการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ปรากฏดังตาราง 7

ตาราง 7 การสังเคราะห์วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

รายการ	ภิญโญ สาร (2526)	นงลักษณ์ สิ้นสืบล (2532)	เสนาะ ตีเยาว์ (2532)	Dessler (1991)	Wentling (1992)	Truelove (1992)	Wills (1993)	Bolam (1994)	สุวรรณ วัฒนตาบุตร (2540)	ความถี่
1. การปฐมนิเทศ	✓	✓							✓	3
2. การฝึกอบรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
3. การประชุมทางวิชาการ						✓			✓	2
4. การศึกษาด้วยตนเอง	✓		✓	✓		✓			✓	5
5. การหมุนเวียน				✓						1
6. การสอนงาน				✓		✓				2
7. การวางแผนความก้าวหน้า				✓						1
8. วิเคราะห์งานจากกรณีศึกษา				✓	✓	✓				3
9. การสัมมนาภายนอก				✓		✓			✓	3
10. การแสดงบทบาทสมมติ				✓	✓	✓				3
11. การอภิปราย					✓	✓				2
12. การสาธิต					✓	✓				2
13. การอ่าน					✓	✓				2
14. การศึกษาดูงาน					✓	✓	✓		✓	4
15. การศึกษาต่อ	✓					✓		✓		3
16. การใช้บทเรียนสำเร็จรูป									✓	1
17. การระดมความคิด						✓				1
18. การฝึกงานหรือฝึกหัด	✓				✓	✓				3

จากตาราง 7 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์

ขอบข่ายที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้ตัวชี้วัดขององค์ประกอบด้านของการทำงาน เป็นทีม คือ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของโปรแกรม

Barr and Keating (1990) ให้ความหมายว่า โปรแกรมมีความหมายได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล โดยทั่วไปคำว่าโปรแกรมใช้ใน 3 ความหมาย คือ

1. โปรแกรม หมายถึง หน่วย (Units) ที่จัดขึ้นเพื่อทำกิจกรรมพิเศษหรือให้บริการตามความต้องการของสถาบันหรือบุคคล
2. โปรแกรม หมายถึง ลำดับการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้ (Series of Planned Intervention) เพื่อวัตถุประสงค์โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะ
3. โปรแกรม หมายถึง กิจกรรมที่วางแผนไว้ (Planned Activity) เพื่อเป้าหมายโดยเฉพาะ

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ให้ความหมายว่า โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูหมายถึง ระบบโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

หรรษา สุขกาล (2543) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้คือ แผนที่วางไว้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายภายใต้บริบทของสถาบัน

อุ้นตา นพคุณ (2548) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมไว้คือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และได้กล่าวถึงความแตกต่างกันของคำว่าโปรแกรมและโครงการไว้ว่าโปรแกรมคือ งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่วนโครงการจะมีลักษณะที่เป็นงานเฉพาะกิจตามความจำเป็นในสังคม เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แต่ถ้าหากโครงการมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนานในกรณีเช่นนี้โครงการก็จะกลายเป็นโปรแกรม ดังนั้นระยะเวลาจึงจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาประเมินผล เพื่อการคงอยู่ของกิจกรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญของโปรแกรม

Rogers (2000) ได้ให้ความหมายของทฤษฎีโปรแกรม เป็นการสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เกี่ยวกับโปรแกรมถูกคาดหวังว่าจะทำงานอย่างไรเพื่อที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งนักประเมินจะใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินและใช้เป็นมาตรฐาน (Benchmark) ในการตัดสินประสิทธิผลของโครงการ

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรม

กับเพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีแนวทางเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไข
เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู

สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ชาวเหลือง (2554) ได้ให้ความหมายว่า โปรแกรม
หมายถึง แผนหรือกิจกรรมอันเป็นมวลประสบการณ์ที่วางไว้ว่าอย่างเป็นระบบระเบียบโดยมีขั้นตอน
ในการพัฒนาที่สร้างขึ้นโดยการประยุกต์ จากองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันของหลักการแนวคิด
ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือ
เป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาในแต่ละองค์กร

สรุปได้ว่า โปรแกรม คือ แผนหรือกิจกรรมที่มีการวางแผนไว้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนใน
การพัฒนา ที่ออกแบบมาจากการนำเอาองค์ประกอบที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่
เป็นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายภายใต้บริบทของการพัฒนาใน
แต่ละองค์กร

2. องค์ประกอบของโปรแกรม

หรรษา สุขกาล (2543) ได้สรุปองค์ประกอบของการพัฒนาโปรแกรม (Elements of
Program Development) ว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ บริบท (Context) เป้าหมาย (Goal) และแผน
หรือวิธีปฏิบัติ (Plan or Method) องค์ประกอบทั้งสามต้องมีความพอเหมาะพอดีเพื่อให้เกิด
ความสำเร็จ

เจนจิรา คงสุข (2540) ได้สรุปถึงโปรแกรมประกอบด้วย หลักการ ความหมาย
วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการดำเนินการ

ปริญญา มีสุข (2552) ได้ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูแบบมีส่วนร่วม
ของครู ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ สภาพปัญหา วัตถุประสงค์ โครงสร้าง เวลา คุณสมบัติของ
ผู้เข้าร่วมโปรแกรม เนื้อหาที่ใช้เอกสารที่ใช้ การจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม และการประเมินผล
โปรแกรม

Kanaya and McMillan (2005) ได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมการพัฒนาทาง
วิชาชีพครู พบว่า ประกอบด้วย 1) รูปแบบ 2) ระยะเวลา 3) การเรียนรู้เชิงรุก 4) การเน้นที่เนื้อหา
ความรู้ 5) มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงองค์ประกอบของบุคคล 6) โครงสร้างของรูปแบบที่ชัดเจน
ประกอบด้วย 1) การได้รับการยอมรับ 2) การมีแรงจูงใจ

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ทำการการสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

รายการ	พรรษา สุขกาล (2543)	เจนจิรา คงสุข (2540)	ปริญญา มีสุข (2552)	Kanaya and McMillan (2005)	ความถี่
1. หลักการ	✓	✓	✓	✓	4
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	✓	✓	✓		3
3. วิธีการพัฒนา	✓	✓	✓		3
4. โครงสร้างของรูปแบบ			✓	✓	2
5. ระยะเวลาในการพัฒนา			✓	✓	2
6. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม			✓		1
7. เนื้อหาสาระ		✓	✓	✓	3
8. การประเมินผล	✓		✓		2
9. การเรียนรู้เชิงรุก				✓	1

จากตาราง 8 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรม ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไปได้องค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา 7) การประเมินผล

3. วิธีการพัฒนาโปรแกรม (Program Development)

Styles (1990) ได้เสนอวิธีการพัฒนาโปรแกรม (Program Development Model) ประกอบด้วย

1. การประเมินความต้องการ (Needs Assessment)
2. ตั้งวัตถุประสงค์ (Goal Setting)
3. การวางแผนตั้งทีมงาน (Planning Team)
4. การพัฒนาบุคลากร (Staff Development)
5. การประเมินผล (Evaluation)

6. วิธีลงมือปฏิบัติ (Modes of Implementation)
7. การจัดการทรัพยากร (Resource Management)
8. การประเมินสิ่งแวดล้อม (Environment Assessment)

Boone (1992) ได้นำเสนอวิธีการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอนหลัก และขั้นตอนย่อย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. การวางแผน
 - 1.1 องค์การและกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย
 - 1.1.1 การทำความเข้าใจและยอมรับกับหน้าที่ขององค์การ คือ พันธกิจ ปรัชญา และเป้าหมาย
 - 1.1.2 การทำความเข้าใจและยอมรับกับโครงสร้างขององค์การทางด้านบทบาทและความสัมพันธ์
 - 1.1.3 การจัดการความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการองค์การด้านการอำนวยความสะดวก การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลและการตรวจสอบได้
 - 1.1.4 การทำความเข้าใจและการยอมรับกับการทดสอบกรอบแนวคิดสำหรับการวางแผนโปรแกรม
 - 1.1.5 การทำความเข้าใจและการยอมรับความต่อเนื่องของการปรับปรุงองค์การต่อไป
 - 1.2 การเชื่อมต่อองค์การกับสาธารณะ
 - 1.2.1 การระบุกลุ่มเป้าหมายขององค์การ
 - 1.2.2 การระบุและการพบปะผู้นำของกลุ่มเป้าหมาย
 - 1.2.3 การร่วมกันระบุ ประเมิน และวิเคราะห์ความต้องการโดยมุ่งที่กลุ่มเป้าหมาย
2. การออกแบบและการนำไปใช้ ประกอบด้วย
 - 2.1 การออกแบบโปรแกรม
 - 2.1.1 การแปลงความต้องการอย่างเร่งด่วนเป็นความต้องการระดับมหภาค
 - 2.1.2 การแปลงความต้องการระดับ...ให้เป็นวัตถุประสงค์มหภาค
 - 2.1.3 การชี้เฉพาะกลยุทธ์ทางการศึกษาและกิจกรรมการเรียนรู้
 - 2.1.4 การชี้เฉพาะผลที่ตามมาในระดับมหภาคของโปรแกรม
 - 2.2 การนำโปรแกรมที่วางไว้แล้วไปปฏิบัติ
3. การประเมินผลและการตรวจสอบ
 - 3.1 การกำหนดและการวัดผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.2 การประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรม

3.3 การใช้ข้อค้นพบจากการประเมินสำหรับการปรับปรุงโปรแกรม

การเปลี่ยนแปลงองค์การ และสำหรับการตรวจสอบได้จากสาธารณะ องค์การที่เหนือขึ้นไปผู้ให้
เงินทุนองค์การวิชาชีพ และรัฐบาล

Houle (1996) ได้นำเสนอวิธีการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

1. ขั้นที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและระบุกิจกรรมที่เป็นไปได้
2. ขั้นที่ 2 การตัดสินใจทางด้านกระบวนการที่จะนำมาใช้
3. ขั้นที่ 3 การระบุวัตถุประสงค์และการปรับให้เหมาะสม
4. ขั้นที่ 4 การออกแบบรูปแบบที่เหมาะสมทางด้านทรัพยากร ผู้นำวิธีการ

ตารางกำหนดการ ลำดับเรื่อง การเสริมแรงทางสังคม การทำให้อยู่ในรูปปัจเจกบุคคล บทบาทและ
เกณฑ์ทางด้านประเมินผล และความชัดเจนของการออกแบบ

5. ขั้นที่ 5 รูปแบบที่ใช้มีความเหมาะสมกับแบบแผนของชีวิตใหญ่กว่าทั้งด้านการ
แนะนำผู้เรียน รูปแบบของการดำเนินชีวิตของผู้เรียน งบประมาณ การเงินที่สนับสนุน และการ
ตีความหมาย

6. ขั้นที่ 6 นำแผนไปสู่ผลกระทบเชิงบวกที่จะเกิดขึ้นในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล
ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์การ

7. ขั้นที่ 7 การวัดผลลัพธ์และการประเมินประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตาม
กระบวนการของโปรแกรม

Barrattand (2013) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมไว้ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Analyze the training need) เมื่อมีการพัฒนาโปรแกรมการอบรมเพื่อพัฒนางาน ต้องคำนึงถึง อะไรคือความรู้ อะไรคือทักษะ และทัศนคติของผู้ที่รับการอบรมที่จะทำให้โปรแกรมการอบรมมีความสมบูรณ์ และให้สามารถเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างผู้เข้ารับการอบรม นอกจากนี้ยังต้องมีการพิจารณาระยะเวลาของการฝึกอบรมพร้อมทั้งวิธีการ แนวโน้มที่ดีที่สุดที่ผู้เข้ารับการอบรมจะได้เรียนรู้และเครื่องมือหรือทรัพยากรที่มีให้

2. ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการอบรม (Design the Training Program) โดยจะต้องออกแบบให้อยู่บนพื้นฐานซึ่งเป็นผลจากขั้นตอนการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้ประกอบด้วยการระบุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งอธิบายในลักษณะที่สามารถวัดผู้เข้าฝึกอบรมได้ตามจุดประสงค์เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังต้องกำหนดวิธีการอบรมแสดงเป็นวิธีการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้เห็นชัดเจนอาจนำเสนอได้หลายวิธี เช่นโดยการสอนในห้องเรียน ทางออนไลน์หรือ

ใช้วิธีการผสมผสานทั้งสองแบบก็ได้โดยการออกแบบในขั้นตอนนี้อาจสร้างเค้าร่างหรือเค้าโครงเนื้อเรื่องที่จะช่วยในการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม

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

4. ขั้นตอนที่ 4 การใช้โปรแกรมการฝึกอบรม (Implement the Training Program) ขั้นตอนการนำโปรแกรมไปใช้นี้บางครั้งเรียกว่าขั้นตอนการจัดส่ง หรือขั้นตอนการส่งมอบ ในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะต้องทำการฝึกอบรมให้กับผู้เข้าร่วมฝึกอบรม ไม่ว่าจะป็นคำสั่งหรือการฝึกที่ใช้ทางออนไลน์ในห้องเรียนหรือผ่านวิธีอื่น ๆ ครั้งแรกของการวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการสอนบางครั้งจะถูกเรียกว่า “การนำร่อง”

5. ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรมการฝึกอบรม (Evaluate the Training Program) ขั้นตอนการประเมินผล เป็นขั้นตอนที่จะสามารถตรวจสอบว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ทักษะหรือทัศนคติ ตามที่ระบุเป้าหมายไว้ในขั้นตอนของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยใช้ข้อมูลที่ได้รับในระหว่างขั้นตอนการประเมินผลสามารถทำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมในการออกแบบการพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมในครั้งต่อไปที่นำเสนอให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการวินิจฉัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมการตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนา
2. ขั้นตอนที่ 2 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเอกสารประกอบ
3. ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบและการปรับปรุงโปรแกรม
4. ขั้นตอนที่ 4 สร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม
5. ขั้นตอนที่ 5 ทดลองโปรแกรมในภาคสนาม การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนาม

จริง

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาโปรแกรมประกอบด้วย 1) ขั้นศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ เป็นขั้นตอนการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 2) ขั้นการออกแบบโปรแกรม เป็นขั้นตอนการออกแบบโปรแกรมให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรม โดยใช้องค์ประกอบของโปรแกรมเป็นหลักในการออกแบบประกอบด้วย หลักการ

วัตถุประสงค์เนื้อหา วิธีดำเนินการ การประเมินผลโปรแกรม 3) ขั้นตอนการประเมินผลโปรแกรม เป็นขั้นตอนการประเมินผลที่ได้จากการใช้โปรแกรม

จากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมและการสังเคราะห์ กระบวนการพัฒนาโปรแกรมสรุปได้ว่า โปรแกรม คือ ชุดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบพัฒนาขึ้น จากแนวคิดทฤษฎีหลักการ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบของโปรแกรม 2) กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งองค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา 7) การประเมินผล และวิธีการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) ชั้นศึกษา สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ 2) ขั้นตอนออกแบบโปรแกรม 3) ขั้นตอนการประเมินผลโปรแกรม

บริบทสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1. สภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งหมด 35 โรงเรียน ทั้งนี้ ได้แบ่งขนาดของโรงเรียนตามสรุปข้อมูลพื้นฐานภาพรวมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ตามขนาดโรงเรียนดังนี้

1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า	500 คน
1.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน	500-1,499 คน
1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน	1,500-2,500 คน
1.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนมากกว่า	2,500 คน

สำหรับแนวทางในการจัดการศึกษาเอกชน ใช้พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการบริหาร ในมาตรา 4 ได้แบ่งโรงเรียนเอกชนออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. โรงเรียนเอกชนในระบบ หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนด จุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไข ของการสำเร็จการศึกษาแน่นอน
2. โรงเรียนเอกชนนอกระบบ หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมี ความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการจัดการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา

เมื่อพิจารณาถึงภารกิจตามในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 จะเห็นได้ว่า ในส่วนของสถานศึกษาเอกชนนั้น มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษามากขึ้นคือ สถานศึกษาเอกชนสามารถที่จะจัดการศึกษาให้มีความหลากหลายและครอบคลุมกิจกรรมการศึกษาต่าง ๆ ตามแนวทางการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ซึ่งเป็นแนวคิดในภาพรวมของการจัดการศึกษาทั้งหมดที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษานอกระบบ (Non-formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) ที่จัดให้แก่บุคคลทุกช่วงวัยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

กล่าวสรุปได้ว่า การศึกษาเอกชนเป็นแนวการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นเพื่อให้บุคคลสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเอกชนเป็นผู้ลงทุน ซึ่งใช้ทรัพยากรในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ อันมีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินงานและการจัดการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านมาตรฐานคุณภาพของการจัดการศึกษาที่เน้นการรับรองมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาโดยมีสถานศึกษาเอกชนเป็นหน่วยปฏิบัติ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาโรงเรียนเอกชนที่จัดการเรียนการสอนแบบในระบบโรงเรียน ตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

2. การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

การบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นองค์กรเอกชนอาจจะแตกต่างจากการบริหารจัดการสถานศึกษาของรัฐในบางด้าน บางส่วนอาจต้องอาศัยหลักการบริหารทั่วไปของกิจการอื่นได้ แต่หลักสำคัญต้องยึดหลักการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาทั่วไป เพราะการจัดการศึกษาเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับคนและอนาคตของสังคม อันเป็นอนาคตของชาติ แม้ว่าสถานศึกษาเอกชนต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้านด้วยตนเอง ในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สถานศึกษาเอกชนได้รับอุดหนุนจากรัฐเป็นค่าใช้จ่ายรายหัว สำหรับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี และระดับก่อนประถมศึกษา 2 ปี ตามมติคณะรัฐมนตรี (8 ตุลาคม พ.ศ. 2547) และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนี้

1. การบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชน คือ การที่ผู้บริหารใช้วิธีการต่าง ๆ จัดสรรทรัพยากรซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรที่กำหนดผลผลิตที่ได้คือ ประสิทธิภาพของนักเรียนที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสังคม

2. ขอบข่ายของการบริหารจัดการศึกษาเอกชน ยึดหลักในการบริหารจัดการที่ครอบคลุมภาระงาน ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาหลัก กรอบแนวคิดและเจตนารมณ์ดังนี้ คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ใช้แผนบูรณาการแบบองค์รวม พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งและมีคุณภาพ

3. ผู้บริหารควรจัดสัดส่วนเกี่ยวกับเวลาในการบริหารงานโรงเรียน แต่ละงานให้เหมาะสม

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผน การควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และดำเนินงานทุกอย่างตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550

5. ภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จะต้องปฏิบัตินั้นต้องอาศัยทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะเกี่ยวกับความรู้ ทักษะในด้านเทคนิคต่าง ๆ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

กล่าวสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเอกชน แม้จะมีอิสระในการบริหารของสถานศึกษาเองแต่จะต้องยึดหลักของการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่กำหนด เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของประเทศ

3. การบริหารงานภายในสถานศึกษาเอกชน

การบริหารการศึกษาในสถานศึกษาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะคิด พฤติกรรม ค่านิยม และคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม การเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมต่อไปในอนาคต

จากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ได้กำหนดไว้คือ ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจบริหารสู่สถานศึกษา จึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่มีคุณภาพ และเป็นการสร้างความเข้มแข็งในการบริหารให้กับสถานศึกษา ตลอดจนการพัฒนาสร้างสรรค์กระบวนการสร้างคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง จึงได้เกิดแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทสำคัญ ในกระบวนการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาครู อาจารย์ นักเรียน และผู้ปกครอง ชุมชน ในการตัดสินใจบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการ คือ คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้วิจัยจึงได้ยึดหลักการบริหารสถานศึกษารูปแบบใหม่ดังกล่าว ซึ่งทางกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดเป็นขอบเขตในการจัดการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษาเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจหลักของสถานศึกษาที่บริหารงานด้านวิชาการกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วย

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. งานบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน บัญชีพัสดุ และการจัดหารายได้จากการบริหารมาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนประกอบด้วย

- 2.1 การจัดทำและเสนองบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผล การใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. งานบริหารงานบุคคล หมายถึง งานที่มุ่งให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองภารกิจของสถานศึกษา ด้านการสรรหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังคนและการกำหนดตำแหน่ง

3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.5 การพ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

4. งานบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดระบบบริหารสถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานอื่น ๆ ได้ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวก การให้บริการการศึกษาทุกระดับ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคลากรองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย

4.1 การดำเนินงานธุรการ

4.2 งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.3 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.4 การดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

4.5 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.6 งานส่งเสริมกิจการนักเรียน

4.7 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

จากขอบข่ายภารกิจงานการบริหารสถานศึกษาเอกชนนั้น ถึงแม้ว่าภารกิจงานจะไม่แตกต่างกับสถานศึกษาของรัฐ แต่ลักษณะวิธีการดำเนินการและการบริหารอาจจะมีความแตกต่างจากสถานศึกษาของรัฐบ้างในบางด้านบางส่วน ซึ่งต้องอาศัยหลักการบริหารทั่วไปของกิจการอื่นได้เนื่องจากต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรทางการบริหารทุก ๆ ด้านด้วยตนเอง แต่หลักสำคัญจะต้องยึดหลักการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั่วไป เพราะการจัดการศึกษาเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคน และอนาคตของสังคม อันเป็นอนาคตของชาติ ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษา บุคลากร และกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ก็ถือว่าการดำเนินการ การควบคุม การจัดบริการเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ตามที่สังคมต้องการ และดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ในขณะเดียวกันสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนก็ได้วางแนวทางนโยบายในการบริหารสถานศึกษาเอกชนไว้ ดังนี้

1. การบริหารงานสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารใช้วิธีการต่าง ๆ จัดสรรทรัพยากร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเพื่อให้บรรลุจุดหมายตามหลักสูตรกำหนด ผลผลิตที่ได้คือ ประสิทธิภาพของนักเรียนที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของสังคม

2. การทำให้การบริหารงานสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้บริหารจะต้องจัดการบริหารงานสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั้ง 4 งาน คือ วิชาการ บริหารบุคคล งบประมาณ และบริหารทั่วไป ซึ่งจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน

3. การบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 งาน สามารถแบ่งไว้เป็นงานหลักและงานสนับสนุน งานวิชาการนับว่าเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนงานวิชาการ

4. ผู้บริหารควรจัดสัดส่วนเกี่ยวกับเวลา ในการบริหารงานสถานศึกษาแต่ละงานให้เหมาะสม

5. ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต้องรับผิดชอบ ในการปฏิบัติการสอน การวางแผน การควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและการดำเนินงานทุกอย่าง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 กฎกระทรวงและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

6. ภารกิจผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจะต้องปฏิบัติดังนี้ ต้องอาศัยทักษะที่จำเป็นเช่น ทักษะเกี่ยวกับความรู้ ทักษะในด้านเทคนิคต่าง ๆ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

กล่าวสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเอกชน แม้ว่าจะมีความเป็นอิสระในการบริหารของสถานศึกษาเอง แต่ก็ต้องยึดหลักของการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายของรัฐ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่กำหนด เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของประเทศ

4. ปัญหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในแต่ละยุคแต่ละสมัยแนวคิดภาวะผู้นำจะไม่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง จะมีส่วนที่เหมือนกันและส่งเสริมซึ่งกันและกันเป็นส่วนใหญ่ สภาพแวดล้อมทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล การศึกษาภาวะผู้นำมีพัฒนาการมาโดยตลอด ส่วนใหญ่แล้วจะมีมุมมองแบบเดิม ๆ คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์และการบูรณาการซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็นแต่ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำยุคใหม่และการศึกษาของไทย จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับทัศนะของ ศาสตราจารย์ไพฑูริย์ สินลารัตน์ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ เพื่อขยายขอบเขตของการมองปัญหาไปจากแนวทางแบบเดิมๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต สอดคล้องกับทัศนะของสโตนและทิมเปอร์เลย์ (Stoll and Temperley) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคต โดยการคิด ไตร่ตรอง อย่างละเอียด รอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย

การประเมินความต้องการจำเป็น (PNI)

การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นวิธีการที่มีความสำคัญ เนื่องจากทำให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่สำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขของกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งให้ข้อมูลที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาเพื่อการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม (ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม, 2551)

จากรูปศัพท์คำว่า Need Assessment มาจากคำว่า ความต้องการจำเป็น (Needs) กับคำว่า การประเมิน (Assessment) โดยความหมายของความต้องการจำเป็นตามทัศนะของนักการศึกษา มีหลากหลายผู้วิจัยรวบรวมจากที่มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Kaufman Rojas and Mayer (1993) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อกำหนดช่องว่างระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (Current Results) กับความต้องการ (Desired) มีการเรียงลำดับความสำคัญ (Priority Order) ของผลที่ได้ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นเพื่อเลือกความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด

Gelmore and Cambell (1996) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อชี้ถึงความต้องการจำเป็นของคนหรือกลุ่มคน โดยการรวบรวมความต้องการจำเป็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้วพิจารณาความต้องการจำเป็นที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญ และเหมาะสม จากการพิจารณาของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละคน และจากการร่วมพูดคุยกันระหว่างตัวแทนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดจุดประสงค์ของแผนการทำงาน

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

คมศร วงษ์รักษา (2540) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพที่แตกต่างกันหรือไม่สอดคล้องกันของเหตุการณ์หรือผลการปฏิบัติงานที่ควรจะเป็น และสภาพที่แตกต่างกันนี้จะก่อให้เกิดผลเสียกับหน่วยงานได้ แต่ถ้าความต้องการจำเป็นได้รับการสนองหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนาขึ้นไปด้วย

สุวิมล ว่องวานิช (2542) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็นไว้ 2 นัย คือ ความต้องการจำเป็นที่เป็นค่านามและความต้องการจำเป็นที่เป็นคำกริยา ความต้องการจำเป็นที่เป็น

คำนาม หมายถึง ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสภาพที่พึงปรารถนาหรือที่ควรจะเป็น ความแตกต่างดังกล่าวแสดงถึงภาวะที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ส่วนความต้องการจำเป็นที่เป็นคำกริยา หมายถึง สิ่งที่ต้องการหรือสิ่งที่พึงปรารถนาเพื่อที่จะนำมาจัดช่องว่าง อันได้แก่ แนวทางแก้ไขปัญหา วิธีทาง ที่จะไปสู่จุดมุ่งหมาย จากคำนิยามสองนัยนี้จึงทำให้เกิดคำนิยาม 2 ประเภทใหญ่ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง กับการนิยามความต้องการจำเป็นว่าเป็นสิ่งซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาและหากไม่ได้รับการแก้ไขหรือสนองตอบจะก่อให้เกิดผลเสียหลาย แต่ถ้าได้รับการแก้ไขหรือสนองตอบจะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กร บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

ส่วนคำว่า Assessment นั้นตรงกับคำในภาษาไทยว่า การประเมินหรือการประเมินค่า (เสนอ ภริมาจิตรพงษ์, 2542) และเมื่อรวมคำว่า Needs กับคำว่า Assessment เข้าด้วยกันจึงหมายถึง Needs Assessment ซึ่งมีคำแปลว่าการประเมินค่าความต้องการจำเป็น หรือการประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลผลิต (Outcome Gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข (Witkin, 1984)

สุวิมล ว่องวานิช (2538) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็นที่มีระบบเพื่อการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยเป็นการระบุความต้องการจำเป็นพิจารณาตัดสินความขัดแย้ง ตรวจสอบสภาพทั่วไปตามธรรมชาติและหาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังสิ่งประติษฐ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุง การจัดสรรงบประมาณ การจัดทำแผนดำเนินงานขององค์กร

คมศร วงษ์รักษา (2540) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการกำหนดช่องว่าง หรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างจริงกับสิ่งที่ควรจะเป็น โดยมีการนำช่องว่างที่ได้มาเรียงลำดับความสำคัญก่อนที่จะเลือกช่องว่างหรือความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดไปดำเนินการต่อ

ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย (2540) ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นหรือสภาพที่คาดหวังกับ

สภาพที่เป็นอยู่จริงหรือสภาพปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข รวมถึงการประเมินความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ แล้วนำผลความต้องการหรือความแตกต่างดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจเลือกวางแผนโครงการต่อไปในอนาคต

มยุรีย์ เขียวฉะอ้อน (2541) ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน กับสภาพที่ต้องการหรือสภาพที่ควรจะเป็น แล้วจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอันเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

ศิริรัตน์ ศรีสะอาด (2542) ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง วิธีทางในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง แนะนำความแตกต่างดังกล่าวมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้แนวทางในการตัดสินใจว่าควรดำเนินการแก้ไขด้านใดก่อนหลังตามลำดับ

ปานจันทร์ โททอง (2542) ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการค้นหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่แท้จริง ซึ่งเป็นสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ที่ต้องได้รับการแก้ไข พัฒนา ปรับปรุงให้ความแตกต่างหรือปัญหานั้นลดลง

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เป็นเครื่องมือในการวางแผนให้กิจกรรมบรรลุตามเป้าหมายที่ทำได้ทั้งก่อนและหลังสิ้นสุดโครงการ นอกจากนี้การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นเทคนิคที่ช่วยในการสำรวจความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่จะต้องแก้ไขแล้ว ยังสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

การสนทนากลุ่ม (Focus Group)

1. ความหมายของการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการสนทนากลุ่มไว้ดังนี้

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิทสนมระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key Informants) การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษา การเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อ

ต้องประกอบด้วยตัวแปร นำตัวแปรมาสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน
คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล

รัตน์ะ บัวสนธ์ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมา สนทนาได้ตอบ แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันประเด็นต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นการผสมผสานเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) กล่าวคือ นักวิจัยสามารถที่จะทำการสังเกตพฤติกรรมออกปฏิกิริยาของบุคคลในกลุ่มสนทนาได้ และในขณะเดียวกันนักวิจัยก็อาจจะทำการซักถามบุคคลใดบุคคลหนึ่งในประเด็นใด ๆ ที่สงสัยก็ได้
วรรณิ แกมเกตุ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview) แบบหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบเจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้ร่วมสนทนา มารวมเป็นกลุ่มอย่างเจาะจง ตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา ได้ตอบ ถกปัญหา อภิปรายร่วมกัน แลกเปลี่ยนทัศนะกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ถูกต้องตรงประเด็น สำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การร่วมสนทนาได้ตอบ พุดคุยกันอย่างสนิทสนม แสดงความรู้สึกนึกคิดซึ่งกันและกันประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ โดยการผสมผสานเทคนิคการเก็บข้อมูลแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วมและการสัมภาษณ์รายบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลมาในเชิงเหตุผล

2. องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม

เพ็ญพักตร์ อุทิศ (2547) ได้อธิบายเกี่ยวกับ องค์ประกอบที่สำคัญในการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) ไว้ดังนี้

1. บุคลากรที่เกี่ยวข้อง (Personnel)
 - 1.1 รู้ถึงความต้องการ หรือ เป้าหมายของโครงการเป็นอย่างดี
 - 1.2 มีบุคลิกภาพดี
 - 1.3 มีมนุษยสัมพันธ์ สุภาพ อ่อนโยน มีอารมณ์ขัน
 - 1.4 สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้
 - 1.5 สามารถพูด หรือ ใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อการสื่อสารได้ดี
2. ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator/Facilitator)
 - 2.1 สร้างบรรยากาศอย่างเป็นกันเอง
 - 2.2 ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการจัดสนทนากลุ่ม

- 2.3 ขอความร่วมมือในการแสดงความคิดเห็นและยินยอมให้มีการบันทึกข้อมูล
- 2.4 ควบคุมประเด็น และ จังหวะของการสนทนา และ เวลา
- 2.5 ทำตัวเหมือน ผู้เรียนรู้ (เป็นผู้ฟังที่ดี ไม่แสดงความคิดเห็น) ให้ผู้สนทนาได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
- 2.6 ยืดหยุ่น เปิดใจ อดทนต่อการรบกวน/ไม่ร่วมมือ
- 2.7 ระมัดระวังน้ำเสียง และท่าที
- 2.8 สังเกตพฤติกรรมของผู้ร่วมสนทนา
3. ผู้จัดบันทึกการสนทนา (Note Taker/Recorder)
 - 3.1 วาดแผนผังการนั่งของผู้ร่วมสนทนาทุกคน พร้อมมีหมายเลขและชื่อกำกับไว้เพื่อประโยชน์ในการจดบันทึก และ การสังเกตพฤติกรรม
 - 3.2 จดบันทึกการสนทนา โดยการสังเกต และตั้งใจฟัง พร้อมบันทึกตามความเป็นจริง (ถ้อยคำ ปฏิกริยา)
 - 3.3 ถอดเทปการสนทนาด้วยตนเอง
 - 3.4 ข้อควรระวัง ต้องไม่ร่วมสนทนาด้วย
4. ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant/Caretaker)

จัดเตรียมอุปกรณ์สนามให้พร้อม จัดสถานที่และความพร้อมในการสนทนากลุ่ม คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียง และ เปลี่ยนเทปขณะที่ทำการสนทนา อำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนา และผู้จัดบันทึก ดูแลบริการเครื่องดื่มและของขบเคี้ยวแก่ผู้ร่วมสนทนา พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกทั่ว ๆ ไป
5. แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Group Discussion Guide)

เป็นแนวคำถามที่ใช้ในการดำเนินการสนทนากลุ่ม ซึ่งต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยควรมีประมาณ 6–10 คำถาม เป็นคำถามปลายเปิด เช่น “คุณคิดอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องของจิตวิญญาณ” “คุณรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับ...” “คุณได้ข้อมูลเกี่ยวกับ...มาอย่างไร”
6. อุปกรณ์สนาม (Field Instruments)

เครื่องบันทึกเสียง และ อุปกรณ์ ควรมีสำรองเพื่อป้องกันการผิดพลาด สมุดบันทึก และดินสอ
7. แบบฟอร์มคัดเลือกกลุ่มผู้ร่วมสนทนา (Screening Form)

ต้องคัดเลือกให้ได้ผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Homogeneous) หรือ อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น เพศ อายุ อาชีพ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส
8. สิ่งเสริมสร้างบรรยากาศ (Refreshment and Snack)
9. ของสมนาคุณแก่ผู้ร่วมสนทนา (Remuneration)

10. สถานที่และระยะเวลา (Location and Time)

3. ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่ม สามารถนำมาใช้ใน ช่วงเริ่มต้นระหว่าง การวิจัย เพื่อประเมินกิจกรรม หรือพัฒนา กิจกรรมการดำเนินการวิจัย หรือหลังการวิจัยที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นสมบูรณ์ มีนักวิจัย หลายท่านให้คำอธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม ดังนี้

ชาย โปธิสิตา (2547) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดสนทนากลุ่มมีขั้นตอนการดำเนินการกิจกรรม อยู่ 9 ขั้นตอน ในแต่ละขั้นตอนสัมพันธ์กับกิจกรรมอื่น ถ้ามีการปรับหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนใด ขั้นตอนหนึ่ง ก็อาจจะมี ความจำเป็นที่จะต้องปรับกิจกรรมในขั้นตอนอื่นตามไปด้วย ประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัยหรือประเด็นที่จะอภิปรายผล
2. กำหนดกรอบการเลือกตัวอย่าง
3. กำหนดผู้ดำเนินการวิจัย
4. สร้าง/ทดสอบแนวคำถาม
5. เลือกกลุ่มตัวอย่างหรือกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ
6. จัดการสนทนากลุ่ม
7. จัดระเบียบข้อมูล
8. วิเคราะห์ข้อมูล
9. เขียนรายงาน

นางนภัส คุ้มบุญ เทียงกมล (2551) ได้สรุปขั้นตอน การสนทนาแบบกลุ่ม มีขั้นตอน ในการดำเนินงานดังนี้

1. การเตรียมการประชุมอภิปรายกลุ่ม (Preparing for Session)
 - 1.1 ระบุวัตถุประสงค์
 - 1.2 พัฒนาคำถามที่เหมาะสมประมาณ 6 คำถาม อย่างระมัดระวัง
 - 1.3 วางแผนการประชุม
2. การพัฒนาคำถาม พัฒนาประมาณ 5-6 คำถาม (Developing Question)
3. การวางแผนการประชุม ประกอบด้วย (Planning the Session)
 - 3.1 การจัดตารางวางแผนการประชุม
 - 3.2 เตรียมอาหารว่าง ดำเนินการประชุม
 - 3.3 ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นโดยคำนึงถึงกฎ

พื้นฐาน (Ground Rules) คือ รักษาการเน้นประเด็นที่ต้องการ รักษาแรงขับเคลื่อนมุ่งสู่ประเด็นที่ต้องการ ทำให้เข้าใจคำถามตรงประเด็นที่ตั้งไว้

3.4 ระเบียบวาระการประชุม

3.5 จำนวนสมาชิกกลุ่มที่เหมาะสม

3.6 วางแผนบันทึกการประชุม

4. การอำนวยความสะดวกระหว่างการประชุม (Facilitating the Session)

4.1 เป้าหมายหลักของการอำนวยความสะดวก

4.2 แนะนำผู้ดำเนินการประชุม

4.3 อธิบายวิธีการที่จะใช้ในการบันทึกการประชุม

4.4 ดำเนินการตามวาระการประชุม

4.5 ข้อควรระมัดระวังในการใช้คำถามก่อนที่จะกล่าวและเคารพการประชุม

4.6 การสรุปประเด็นอภิปรายต้องชัดเจนและสมาชิกแก้ไขเพิ่มเติมได้

4.7 สมาชิกในกลุ่มการประชุมต้องเคารพในศักดิ์ศรี ความคิดเห็นสมาชิกอื่น

5. สิ่งที่ต้องดำเนินการหลังการสนทนากลุ่ม

5.1 ตรวจสอบการบันทึกเทป (ถ้ามี)

5.2 จัดบันทึกเพิ่มเติมเพื่อความกระจ่างชัด

5.3 เขียนการสังเกตที่ได้ระหว่างการประชุม

รัตนะ บัวสนธ์ (2556) ได้อธิบายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม มีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย งานวิจัยเชิงคุณภาพที่จะใช้การสนทนากลุ่มดำเนินการวิจัยนั้น ก็จะเป็นปรากฏ การต่าง ๆ ของสภาพการณ์ ที่มีใช้เหมาะคำตอบได้ในเชิงตัวเลขปริมาณต่าง ๆ หรือปัญหาที่ต้องการ คำตอบในเชิงถูกหรือผิด แต่ควรเป็นปัญหาที่ต้องการความคิดเห็นอย่างหลากหลายที่ยังไม่มีข้อสรุปมาก่อน

2. สร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา การสร้างกรอบความคิดและประเด็นการสนทนาจะต้องจัดทำขึ้นให้สอดคล้อง กับปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางหาคำตอบให้กับปัญหาวิจัย

3. กำหนดประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างควรเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรเป้าหมาย

4. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง นัดหมาย นัดเวลา สถานที่ และการเดินทางมาเข้าร่วมสนทนา การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ควรแจ้งวัตถุประสงค์ที่คัดเลือกให้ทราบ และสอบถามความสมัครใจ ยินยอมเข้าร่วมสนทนาด้วย เมื่อบุคคลเหล่านี้ให้ความยินยอมแล้ว จึงนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่จะให้มีการสนทนาพูดคุยกัน ตลอดจนสอบถามความสะดวก ในการเดินทางไปยังสถานที่จัดการสนทนา เพื่ออำนวยความสะดวกต่อไป

5. ดำเนินการสนทนาตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา ควรแจ้งวัตถุประสงค์การจัดการสนทนากลุ่มครั้งนี้ รวมถึงอธิบายถึงลักษณะ การพูดคุย และขออนุญาตบันทึกเทปหรือวีดิโอการสนทนาตามความจำเป็น ต่อจากนั้นก็เริ่มดำเนินการ สนทนา จนสิ้นสุดกระบวนการ นักวิจัยอาจมอบสิ่งของหรือเงินค่าตอบแทนให้แก่การเสียสละเวลาของผู้ร่วมสนทนาตามความเหมาะสม

6. ถอดเทปบันทึกและวิเคราะห์ตีความข้อมูลที่ได้ การสนทนากลุ่มควรถอดเทปการสนทนาโดยเร็ว เพราะนักวิจัยยังสามารถจดจำคำพูดและอากัปกริยาของผู้พูดแต่ละคนได้เป็นอย่างดี แล้วจึงนำข้อมูลคำพูดและส่วนที่เป็นบันทึก แทรกเกี่ยวกับพฤติกรรมและอากัปกริยาของผู้ร่วมสนทนาไปทำการวิเคราะห์ตีความเพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัยตามลำดับกรอบความคิดและประเด็นการสนทนา

7. เขียนรายงานวิจัย การเขียนรายงานวิจัยเป็นการนำข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัด รูปเล่มนำเสนอตามลำดับ โดยเริ่มตั้งแต่ความเป็นมา ปัญหาของการวิจัย จนกระทั่งการสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะต่าง ๆ

4. ประโยชน์ของการสนทนากลุ่ม

4. ใช้ในการศึกษาความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึก การรับรู้ ความเชื่อ และพฤติกรรม
4. ใช้ในการกำหนดสมมติฐานใหม่ ๆ
- 4.3 ใช้ในการกำหนดคำถามต่างๆที่ใช้ในแบบสอบถาม
- 4.4 ใช้ค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ หรือยังไม่แน่ชัดของการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อช่วยให้งานวิจัยสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 4.5 ใช้ในการประเมินผลทางด้านธุรกิจ

5. ข้อดีของการสนทนากลุ่ม

- 5.1 ช่วยให้ได้ข้อมูลจากตัวอย่างจำนวนหลายคนได้ในระยะเวลาสั้น และสามารถเสนอผลการศึกษาได้ในเวลาอันจำกัด
- 5.2 มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น และใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้หลายแบบ
- 5.3 นักวิจัยสามารถเลือกใช้ได้ตามต้องการ สามารถใช้เสริมกับการวิจัยแบบอื่นก็ได้
- 5.4 ข้อมูลที่ได้เป็นการผ่านการถกเถียงโต้ตอบกันเองของกลุ่มสนทนา ทำให้มั่นใจในความถูกต้องแม่นยำ มีความน่าเชื่อถือ และมีความหลากหลายของข้อมูล
- 5.5 ข้อมูลการสนทนากลุ่มแต่ละครั้งทำให้ได้ประเด็นคำถามใหม่ ๆ หรือสมมติฐานใหม่ ๆ เพื่อการค้นคว้าศึกษาต่อ

5.6 ปฏิกริยาของผู้ร่วมวงสนทนาต่อประเด็นที่สนทนา และต่อกันและกัน ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมและคุณค่าต่าง ๆ ของสังคมของผู้เข้าร่วมวงสนทนาที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกัน

5.7 บรรยากาศเป็นกันเอง การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ช่วยทำให้การสนทนาของกลุ่มเป็นไปอย่าง มีชีวิตชีวา ไม่ตึงเครียด

5.8 ผู้วิจัยสามารถดำเนินการสนทนาตามไปด้วย คอยควบคุมเกม และสร้างบรรยากาศให้ราบรื่นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

6. ข้อจำกัดของการสนทนากลุ่ม

6.1 ผู้ดำเนินการสนทนาที่ไม่ได้รับการฝึกฝนอย่างถูกต้อง จะทำให้การดำเนินกลุ่มไม่ราบรื่น

6.2 แนวทางการสนทนากลุ่มที่เรียบเรียงไม่ดี ไม่มีลำดับ มีความซับซ้อน จะทำให้การสนทनावกวน สับสน ในที่สุดผู้ร่วมสนทนาจึงจะคร่ำครึที่จะออกความคิดเห็น

6.3 ผู้ร่วมวงสนทนาไม่มีลักษณะร่วมคล้ายกัน หรือวัฒนธรรมเดียวกัน และไม่สามารถข่มกันได้ การสนทนาจึงจะไม่ราบรื่น บรรยากาศกลุ่มเสีย หรือมีคนไม่พูดมากขึ้น

6.4 ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มไม่สามารถให้ภาพพฤติกรรมจริง ซึ่งได้จากการสังเกต เพราะสิ่งที่คิดหรือพูดออกมาอาจไม่ใช่สิ่งที่ทำ

6.5 ข้อมูลจากกลุ่มแต่ละกลุ่มไม่สามารถเป็นตัวแทนของสังคมหรือวัฒนธรรมที่ผู้ร่วมสนทนาดำเนินชีวิตอยู่ได้ ใช้อธิบายได้เฉพาะกับบริบทของกลุ่มนั้น ๆ เท่านั้น

6.6 ไม่เหมาะที่จะใช้ในหัวข้อสนทนาที่เป็นเรื่องส่วนตัวมาก ๆ

6.7 การสร้างแนวคำถาม จะต้องเรียบเรียงแนวคำถามให้ดีไม่วกวน โดยอาจจะเรียงลำดับตามประเภทของประเด็นตามความยากง่ายหรือตามลำดับความตรงไปตรงมาและซับซ้อนของเหตุผลตั้งนั้นควรจะต้องมีการทดสอบ (Pretest)

6.8 การคัดเลือกสมาชิกผู้เข้าร่วมวงสนทนา จะต้องได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยต้องมีลักษณะต่าง ๆ ที่เหมือนกัน (Homogeneous) ไม่ข่มซึ่งกันและกัน (รัตนะ บัวสนธิ์, 2551)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) เป็นการให้ผู้ร่วมสนทนาได้พูดแสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่ผู้วิจัยตั้งไว้ การสนทนากลุ่มผู้ร่วมสนทนาจะมีการอภิปรายในประเด็นต่างๆตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ร่วมสนทนา เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview) แบบหนึ่ง เป็นการสัมภาษณ์และสนทนาแบบเจาะประเด็นด้วยการเชิญผู้ร่วมสนทนามาร่วมเป็นกลุ่มอย่างเจาะจง ตามคุณสมบัติที่นักวิจัยกำหนด แล้วเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา ได้ตอบถกปัญหา อภิปรายร่วมกัน แลกเปลี่ยนทัศนคติกันอย่างกว้างขวางในประเด็นต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมาย

เฉพาะเจาะจง เพื่อที่จะหาข้อมูลที่ต้องการตรงประเด็นสำหรับตอบคำถามวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิมล ฉัตรแก้ว (2555) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ดังนี้ 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ 5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนามี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 กลุ่มงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายที่ 19 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายที่ 19 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายที่ 19 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัด

กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร จำนวน 297 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต บางเขน เครือข่ายที่ 19 ปีการศึกษา 2555 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้สถานศึกษา เป็นหน่วยในการสุ่ม (Sampling Unit) จำนวน 165 คน ซึ่งผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายที่ 19 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายที่ 19 ดังนี้ 2.1) จำแนก ตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ โดยด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีระดับมากกว่า ด้านการไว้วางใจ 2.2) จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านการเจรจาต่อรอง ส่วนด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จิราพร อมรชัย (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงาน ปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อพัฒนาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น 3) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการศึกษาโดยการวิเคราะห์เอกสารและการสำรวจภาวะผู้นำโดยใช้แบบสอบถาม นำผลที่ได้เป็น ข้อมูลพื้นฐานในการสร้างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการประเมินความสมบูรณ์ของแนวทางโดยการใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ การประชุมสัมมนาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการปกครองท้องถิ่น การประเมินความรู้ก่อนและหลังการเข้า รับการพัฒนา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย นายกเทศมนตรีรองนายกเทศมนตรีที่ดำรง ตำแหน่งในเทศบาลตำบล เทศบาลเมืองและเทศบาลนคร ที่มีที่ตั้งในจังหวัดอุบลราชธานีที่ตอบ แบบสอบถาม จำนวน 61 คน ในการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้แนวทางที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้ทดลองกับ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน ผลการศึกษาวิจัย ปรากฏดังนี้ 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำของนัก บริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยภาวะผู้นำ 4 ด้าน จำนวน 30 คุณลักษณะ ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านสติปัญญา มีจำนวน 5 คุณลักษณะ ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ

มีจำนวน 9 คุณลักษณะ ภาวะผู้นำด้านทักษะทางสังคมมีจำนวน 6 คุณลักษณะ และภาวะผู้นำด้านการบริหารมีจำนวน 10 คุณลักษณะ 2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะต้องทำการพัฒนา ส่วนที่ 2 หลักการ แนวคิด และวัตถุประสงค์ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย เนื้อหาการพัฒนา วัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เฉพาะ วิธีการพัฒนา และวิธีการประเมิน 3. การพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน หลังการทดลองเพิ่มขึ้น จากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 385 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.71-1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แนวทางคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า 1. สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่ามีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จำนวน 46 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านมีจินตนาการมี 11 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลัก ด้านมีความยืดหยุ่นจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านมีวิสัยทัศน์จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ และ 4) องค์ประกอบหลักด้านมีความคิดริเริ่มจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์ (Chi-square = 20.01, ค่า df = 29, ค่า P = .89273, ค่า GFI = .99, ค่า AGFI = .98, ค่า RMSEA = .010)

รังสรรค์ สุฑารมย์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1. ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. สร้างและประเมินประสิทธิผลโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเป้าหมาย ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และสมัครใจเข้าร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรจำนวน 20 คน มีวิธีการดำเนินการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับโปรแกรมและการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็น 2) การออกแบบโปรแกรมและการจัดทำเอกสารประกอบโปรแกรม 3) การตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมและการจัดทำเอกสารประกอบโปรแกรม 4) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือประเมินประสิทธิผลของโปรแกรม 5) การทดลองใช้โปรแกรมในภาคสนามจริง โดยใช้ระเบียบวิจัยแบบกึ่งทดลอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามวัดความพึงพอใจ แบบสอบถามทักษะการจัดการเรียนรู้ และแบบสอบถามวัดภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติ T-test (Dependent Samples) ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การบริหารจัดการเรียนรู้ 2) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) การเป็นแบบอย่างในการจัดการเรียนรู้และ 4) การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู 2. แนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดแนวทาง 3 เอกสารประกอบโปรแกรมและส่วนที่ 4 เครื่องมือประเมินประสิทธิผลโปรแกรมและโปรแกรมมีประสิทธิผลโดยพิจารณาผลการประเมินจาก 1) ระดับความพึงพอใจต่อแนวทางของครู กลุ่มเป้าหมายหลังการพัฒนาตามโปรแกรมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มเป้าหมายหลังการพัฒนาตามโปรแกรมสูงกว่าก่อนการพัฒนาตามโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ระดับภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มเป้าหมายหลังการพัฒนาตามโปรแกรมสูงกว่าก่อนการพัฒนาตามโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านการทำงานเป็นทีมส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครูส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติพัฒน์ คำแพง (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 364 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แนวทางสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับ “มาก” โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำดังนี้ การเป็นแบบอย่างทางการสอนการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามการรับรู้ของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ การมีความสุข การเป็นคนดีและการเป็นคนเก่ง 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนใน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้วิจัยและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 4) เพื่อศึกษาผลการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้พัฒนาขึ้นไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบหลัก และ 9 องค์ประกอบย่อยการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น รองลงมาคือ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นลำดับสุดท้าย ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรม การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิต่อโปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานของคะแนนหลังการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงกว่า ค่ามัธยฐานของคะแนนก่อนใช้โปรแกรมของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพร กุศลานต์ (2557) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

- 1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 2) สร้างและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3) ศึกษาประสิทธิภาพรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา ดำเนินการ 3 ระยะ คือ

- ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาารูปแบบ โดยร่างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตรวจสอบและยืนยันรูปแบบโดยผู้เชี่ยวชาญ ระยะที่ 3 การทดลองใช้รูปแบบโดยทดลองใช้กับครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 1, 2 และ 3 จำนวน 6 โรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ T-test ผลการวิจัย พบว่า 1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร 2) กระบวนการจัดการเรียนรู้ 3) การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4) การมีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหากระบวนการพัฒนา การวัดและประเมินผล 3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ หลังการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการทดลองใช้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้สูงขึ้นได้

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ทำการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มี 4 ตัวบ่งชี้ และการทำงานเป็นทีมมี 5 ตัวบ่งชี้ รวม 21 ตัวบ่งชี้ซึ่งมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีอันดับความต้องการมากที่สุดคือการศึกษด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการฝึกอบรม 3) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และ 4.24 ตามลำดับ

วัฒนา ปะกิกา (2560) ได้ทำการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ หลัก 12 ตัวชี้วัด องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ (Imagination)

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

งานวิจัยต่างประเทศ

Watson (2000) ได้วิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำในภาคเอกชนรับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับ กระแสโลกาภิวัตน์ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวจากกระแสโลกาภิวัตน์เป็นความสามารถที่

สำคัญของผู้นำ การปรับวิธีการลดขนาดกำลังคนในการทำงาน และยอมรับความหลากหลายของสังคม ก็มีความสำคัญเช่นกัน นอกจากนี้ ผู้นำยังเห็นความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาถึงความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำว่าควรเน้น การพัฒนาศักยภาพผู้นำที่มุ่งสู่อนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์และความสามารถในด้านอื่นๆ เช่น การติดต่อสื่อสารการทำงานแบบเป็นทีม เพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21

Willeto (2001) ได้วิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อควมมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยศึกษาผลการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ 4 กิจกรรม ในกลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยระดับวิทยาเขต ในฐานะที่เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการบริหารงานเพื่อบรรลุพันธกิจของวิทยาลัย โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบในการศึกษา คือ คณบดี เจ้าหน้าที่วิทยาเขต ผู้ให้ข้อมูลเพื่อการประเมินและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเนื้อหาหลงใน Leadership Educational Plan : LEP ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย ผลการศึกษาสรุปว่า การพัฒนาภาวะผู้นำจะเป็นแนวทางการนำไปสู่ควมมีประสิทธิภาพของสถาบัน

Kho (2001) ได้วิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาภาวะผู้นำระดับโลกของสหรัฐอเมริกา เพื่อประกอบการพิจารณาการลงทุนสร้างเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำอันจะนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่มีความสามารถในเชิงการแข่งขันทั่วโลก ผลสรุปการศึกษาพบว่า การมอบหมายให้ไปศึกษาดูงาน ในต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารนอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพแล้วยังได้เรียนรู้วัฒนธรรม การปรับตัว ความเชื่อมั่นในตนเองความอดทน ความใฝ่รู้ และความคิดในเชิงบริบทโลก การเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการศึกษาดูงาน ในต่างประเทศโดยมุ่งจุดเน้นถึงความเข้าใจ และการประเมินกระบวนการตั้งแต่การคัดเลือกคน เข้าอบรมการฝึกอบรม การสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น ข้อค้นพบจากการวิจัย ในครั้งนี้เน้นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบ และครอบคลุมการพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ในมุมมองขององค์กรในระยะยาว

Davis (2007) การวิจัยครั้งนี้ทำการสำรวจคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดคือ การมีความมั่นใจในตนเอง, การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์, การมีความสามารถ มีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา, การเป็นผู้ให้ความสำคัญกับภารกิจ, การเป็นนักสร้างทีม, การเห็นคุณค่าและให้ความก้าวหน้าแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, สามารถกำหนดคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และยังคงมีความสามารถและเต็มใจที่จะรับฟัง, รับรู้และยอมรับในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชานำมาบอกกล่าวอีกด้วยในส่วนของอุปสรรคที่พวกเขาัมักจะได้พบเจอบ่อยที่สุดถูกมองในมุมมองที่แตกต่างออกไปจากผู้บริหารที่เป็นผู้ชาย และนอกจากนี้

ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงก็คือ การมีผู้ที่คอยให้คำปรึกษาและการมีต้นแบบของบทบาทในด้านบวกนั่นเอง Meredith (2008) การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาคุณลักษณะใด คือคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่ามืองค์ประกอบ 5 ประการของปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อความผันแปรในพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำอย่างมากและองค์ประกอบ 5 ประการเหล่านี้ คือ การมองโลกในแง่ดี, การเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง, การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น, การเป็นนักแก้ปัญหา และการแสดงความมั่นใจในตนเอง และข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือ การพัฒนาองค์ประกอบทั้ง 5 ประการเหล่านี้ในตัวของผู้บริหารสามารถเพิ่มระดับความเป็นไปได้ของการแสดงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารให้เพิ่มขึ้นไปเช่นกัน ควรมีการศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นจากการส่งเสริมลักษณะภาวะผู้นำและผลกระทบในด้านบวกที่มีต่อองค์กร และควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในส่วนของความเป็นไปได้ การประยุกต์ใช้ในแนวทางกว้าง แต่ก็ควรเน้นในส่วนของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารเป็นสำคัญ เพราะปัจจัยนี้ได้รับการยืนยันจากการวิจัยแล้วว่า สามารถส่งผลในการเพิ่มระดับการแสดงพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังมีอิทธิพลในด้านบวกต่อองค์กรอีกด้วย

Ejimofofor (2008) การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของครูในเรื่องเกี่ยวกับทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่ และความพึงพอใจในการทำงานของครูรวมทั้งยังทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะพื้นฐานของอาจารย์ใหญ่ และทัศนคติของพวกเขาในเรื่องเกี่ยวกับระดับความสามารถของพวกเขในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้วย กลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ ครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษา 518 คน และอาจารย์ใหญ่ 48 คน จากเขตพื้นที่ขนาดใหญ่ 2 แห่งของ Local Government Areas ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศไนจีเรีย วิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงเส้นแบบหลายทางผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ใหญ่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูดังนั้นจึงได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านคุณลักษณะพื้นฐานของครูกับความพึงพอใจในการทำงานด้วยผลการวิจัยยังพบว่า อาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่มากกว่าสามารถรับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้มากกว่า ในขณะที่พบว่ากลุ่มของอาจารย์ใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดิมด้วยจำนวนปีที่น้อยกว่า กลับไม่รับรู้ถึงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงได้จึงกล่าวได้ว่า จำนวนปีในการมีประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพของอาจารย์ใหญ่และปัจจัยด้านเพศยังไม่จำเป็นว่าเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญในทัศนคติของพวกเขาในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของพวกเขในการแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำในสถานศึกษา พบว่า นักวิจัยหลายท่านได้พยายามวิเคราะห์ในแง่มุมต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารไว้หลายประการด้วยกัน ผู้นำที่ดีหรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น ควรมีลักษณะอย่างไรพอสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ ความรู้และประสบการณ์ มุ่งงานมีทักษะบุคลิกที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ และการสื่อสารที่ดี ยังไม่เพียงพอผู้นำต้องเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นผู้กระตุ้นทางปัญญาและการตัดสินใจที่รวดเร็วถูกต้อง รวมทั้งความมีคุณธรรมประจำใจ เช่น ความยุติธรรมความเมตตา ปราณี เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารีแก่บุคคลทั่วไป แต่ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพลวัต (Dynamic) แปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ซึ่งเปลี่ยนไปตามผู้นำผู้ตามและสถานการณ์



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

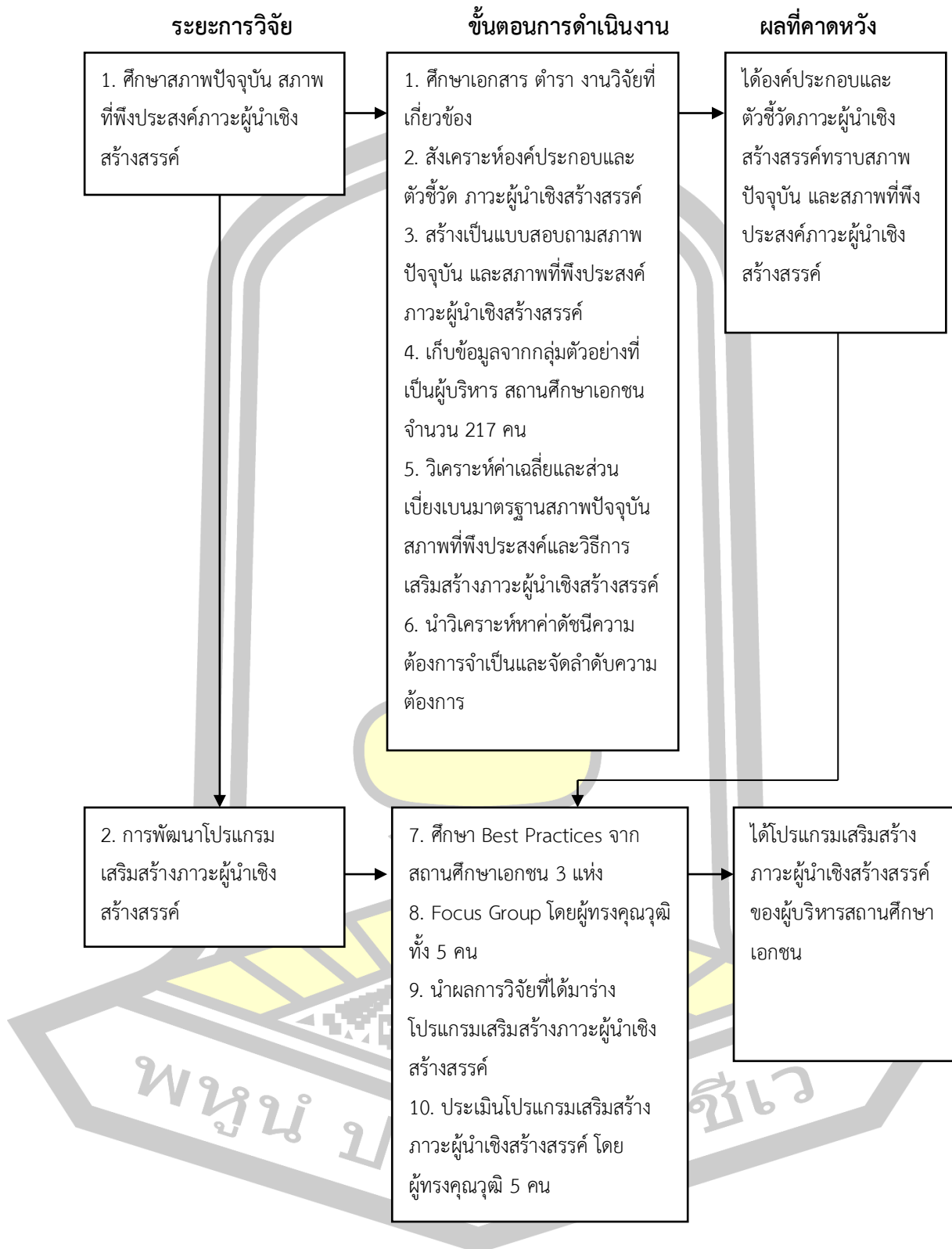
การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวังแสดงโดยแผนภาพ ปรากฏดังภาพประกอบ 2





ภาพประกอบ 2 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน และผลที่คาดหวัง

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากระยะที่ 1

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 507 คน จากสถานศึกษาเอกชนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ผู้อำนวยการ 39 คน รองผู้อำนวยการ 156 คน หัวหน้าฝ่าย 312 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูหัวหน้ากลุ่มสาระ จากสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน

2. สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

3. คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ แล้วสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาด สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
เล็ก	89	45	162	60	251	105
กลาง	82	44	134	46	216	90
ใหญ่	11	6	8	5	19	11
ใหญ่พิเศษ	13	6	8	5	21	11
รวม	195	101	312	116	507	217

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและแนวคิดของ Chernin (2001) ; Bennis (2002) ; Sternberg (2006) ; Palus and Horth (2009) ; Robinson (2007) ; Stoll and Tempered (2009) ; Casse and Claudel (2007) ; Moggridge (2008) ; พสุ เดชะรินทร์ (2553) และไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553) ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.2.1 การมีวิสัยทัศน์

3.2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.2.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3.2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

3.2.5 การทำงานเป็นทีม

3.3 นำประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

3.3.1 การมีวิสัยทัศน์

3.3.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.3.3 การมีความคิดสร้างสรรค์

3.3.4 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3.3.5 การทำงานเป็นทีม

3.4 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง และขนาด
ของโรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่
พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)
แบ่งเป็น 5 ระดับ ที่แสดงถึงการความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ
ข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของ
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทุกด้าน

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

+1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

-1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.7.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม การศึกษา ปรัชญาดุชนิพนธ์จิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

3.7.2 ดร. ธนา ดุจเพ็ญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลธรีรา จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3.7.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ การศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.7.4 นายสิรภพ ปราบริปลุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอ่าวเคี้ยว จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

3.7.5 นางสาวจิรวดี โยรัมย์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ การศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

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

3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.852

3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณาแล้วเสนอ

ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมติดดวงตราไปรษณีย์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 ฉบับ และนัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 2 สัปดาห์ ที่ฝ่ายงานธุรการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

4.4 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนัดหมายกลุ่มเป้าหมายและดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

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

5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

5.5 การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารโรงเรียน ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs
Index = PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และ
สุวิมล ว่องวานิช (2550) ดังนี้

สูตรคำนวณ $PNI_{modified}$ (Priority Needs Index = PNI)

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

$PNI_{modified}$ แทน วิธีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
(Priority Needs Index)

I แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นหรือความคาดหวัง
(Importance)

D แทน ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of Success)

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล
โดยใช้แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

1. การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้
ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเป็นการแปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะทั้งหมด ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่น้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวม
ทั้งหมดหมายถึง การมีคุณลักษณะน้อย

1.2 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่มากกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวม
ทั้งหมดหมายถึง การมีคุณลักษณะมาก

2. การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของดัชนี
ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

2.1 ค่า PNI มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2.2 ค่า PNI ของผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชนที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของค่า PNI ของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด แสดงถึง
ความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนา

3. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นการเสริมสร้างภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ไปออกแบบร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

4. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์หาความถี่ ตามกรอบแนวคิดของ
การวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและ
สมมติฐานการวิจัย และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI)

**ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์**

1. ขั้นตอนการ

1.1 ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชนจากสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)
มาสังเคราะห์เพื่อนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1.1.1 การสร้างแบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี
(Best Practice)

1.1.1.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษาและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ครอบคลุมขอบข่ายกระบวนการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.1.1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม

1.1.1.4 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

1.1.1.5 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 3 โรงเรียน เพื่อได้ข้อมูลสภาพปัจจุบันและปัญหา

1.2 การสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.3 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สถานศึกษาเอกชน

1.4 นำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เสนอต่อทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิม) ทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และประเมินความเหมาะสม โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารและรองผู้บริหารฝ่ายวิชาการ ได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

1.4.1.1 มีวุฒิทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือ

1.4.1.2 มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาเอกชน หรือ

1.4.1.3 เป็นผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญขึ้นไป ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม การศึกษา ปรัชญาดุชะฎิบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

2) ดร.ธนา ดุจเพ็ญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลฉัตร จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษา ปรัชญาดุชะฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ การศึกษา ปรัชญาดุชะฎิบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4) นายสิริภพ ปราบริบูรณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอัสเคียว จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

5) นางสาวจิรวดี โยธรมย์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ การศึกษา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการจำแนกองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

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

ช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน อันตีบคะแนนมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และดำเนินการส่งแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้วยตนเอง

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมิน เพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

4.51-5.00 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของโปรแกรมฯ
อยู่ในระดับน้อย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

5.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนคนในกลุ่ม

5.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

\bar{X} แทน คะแนนแต่ละตัว

$\sum X$ แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

n แทน ผลรวม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI _{modified}	แทน	ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ระยะที่ 2 วิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง
217 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 10 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	92	42.40
หญิง	125	57.60
2 ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	101	46.54
ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ	116	53.46
3. ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	105	48.39
ขนาดกลาง	90	41.47
ขนาดใหญ่	11	5.07
ขนาดใหญ่พิเศษ	11	5.07
โดยรวม	217	100

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 จำแนกเป็นเพศชายจำนวน 92 คน
คิดเป็นร้อยละ 42.40 เพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหาร
สถานศึกษาจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 46.54 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 116 คิดเป็นร้อยละ
53.46 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 48.39
ขนาดกลาง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 41.47 ขนาดใหญ่จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07
และขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07

1.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แสดงในตาราง 11-16

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและ
สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน

การจัดการเรียนการสอน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
การมีวิสัยทัศน์	4.25	0.84	มาก	4.66	0.50	มากที่สุด
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	0.86	มาก	4.70	0.47	มากที่สุด
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.20	0.85	มาก	4.69	0.42	มากที่สุด
การมีความคิดสร้างสรรค์	4.22	0.86	มาก	4.54	0.48	มากที่สุด
การทำงานเป็นทีม	4.19	0.84	มาก	4.64	0.42	มากที่สุด
โดยรวม	4.22	0.85	มาก	4.65	0.46	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.85)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.84) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.86) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.19$,
S.D. = 0.84)

สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$,
S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ
ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.42) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.48)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม	4.21	0.85	มาก	4.52	0.61	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีการนำเอา มุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์ และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา ร่วมกัน	4.23	0.84	มาก	4.51	0.62	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.13	0.87	มาก	4.77	0.42	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรม ของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.18	0.86	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด
5. สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.80	มาก	4.75	0.45	มากที่สุด
6. สถานศึกษา มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.33	0.84	มาก	4.79	0.45	มากที่สุด
7. สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	4.26	0.77	มาก	4.57	0.54	มากที่สุด

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
8. สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.27	0.89	มาก	4.67	0.48	มากที่สุด
9. สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน	4.36	0.84	มาก	4.72	0.45	มากที่สุด
10. สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน	4.35	0.84	มาก	4.56	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.25	0.84	มาก	4.66	0.50	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 9. สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.84) รองลงมาคือข้อ 10. สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.87)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือข้อ 5. สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 2. สถานศึกษามีการนำเอา

มุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา
ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.62)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและ
สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมและ
รายชื่อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความ เสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็น กันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม	4.35	0.90	มาก	4.62	0.49	มากที่สุด
2. มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการ ปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.28	0.86	มาก	4.65	0.48	มากที่สุด
3. มีการสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือ ทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.20	0.86	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด
4. มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่ เสมอ เพื่อให้ครูได้จัดทำแนวทาง ในการ พัฒนาตนเอง	4.26	0.87	มาก	4.66	0.47	มากที่สุด
5. มีการเอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครู ทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ	4.27	0.87	มาก	4.73	0.47	มากที่สุด
6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มี การแบ่งแยก	4.36	0.78	มาก	4.71	0.45	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
7. สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.22	0.89	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด
8. มีการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.09	0.83	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด
9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	4.07	0.85	มาก	4.79	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.23	0.86	มาก	4.70	0.47	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือข้อ 1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.90) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.85)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือข้อ 77.

สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ในการทำงาน	4.22	0.86	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
2. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนใน สถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	4.09	0.85	มาก	4.84	0.36	มากที่สุด
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.13	0.85	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด
4. เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	4.08	0.87	มาก	4.75	0.48	มากที่สุด
5. เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่ เปลี่ยนแปลง	4.14	0.87	มาก	4.52	0.41	มากที่สุด
6. การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	4.25	0.80	มาก	4.42	0.41	มาก
7. การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติซึ่ง กันและกัน	4.33	0.77	มาก	4.74	0.44	มากที่สุด
8. การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและ ด้วยเหตุผล	4.18	0.89	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
9. ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครู และบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของ ทางราชการ	4.26	0.87	มาก	4.78	0.41	มากที่สุด
10. เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อ นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา ร่วมกัน	4.28	0.92	มาก	4.54	0.45	มากที่สุด
โดยรวม	4.20	0.86	มาก	4.68	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือข้อ 7. การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.77) รองลงมาคือข้อ 10. เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 4. เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.87)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 2. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.36) รองลงมาคือข้อ 1. มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 10. เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.45)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้ หลายแง่มุม	4.23	0.90	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด
2. มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็น โอกาสเสมอ	4.33	0.86	มาก	4.45	0.48	มาก
3. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ อย่างสร้างสรรค์	4.15	0.86	มาก	4.65	0.43	มากที่สุด
4. แสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆนำมาใช้ใน การพัฒนาองค์กร	4.21	0.87	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด
5. คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ ต่างๆ อย่างมีเหตุผล	4.19	0.87	มาก	4.66	0.47	มากที่สุด
6. มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียว ฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ	4.36	0.78	มาก	4.73	0.48	มากที่สุด
7. มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการ คิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็น ระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลัก ธรรมมาภิบาล	4.18	0.89	มาก	4.42	0.49	มาก
8. การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์	4.13	0.83	มาก	4.32	0.47	มาก
9. กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.20	0.85	มาก	4.49	0.48	มาก
โดยรวม	4.22	0.86	มาก	4.54	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 6. มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือข้อ 2. มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.86) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 3. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.86)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 6. มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ ($\bar{x} = 4.73$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ 5. คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 8. การใช้อารมณ์ขัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.47)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นผู้บริหารและครูต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	0.86	มาก	4.61	0.49	มากที่สุด
2. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	4.14	0.85	มาก	4.75	0.44	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ	\bar{X}	S.D.	ค่าระดับ
3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.13	0.83	มาก	4.53	0.45	มากที่สุด
4. มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ	4.23	0.84	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
5. สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน	4.19	0.86	มาก	4.52	0.40	มากที่สุด
6. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในรูปแบบที่หลากหลาย	4.37	0.79	มาก	4.59	0.41	มากที่สุด
7. มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง	4.02	0.89	มาก	4.56	0.35	มากที่สุด
8. มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.32	0.76	มาก	4.79	0.41	มากที่สุด
โดยรวม	4.20	0.84	มาก	4.64	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 6. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในรูปแบบที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือข้อ 8. มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่

วางไว้ได้ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 7. มีการจัดการฝึกอบรม
ประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.02$,
S.D. = 0.79)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$,
S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ข้อ 8. มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะ
สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ 4. มีการให้
คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.43)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 5. สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการ
ทำงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.52)

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษา
สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังตาราง 17-22

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

2.1 การวิเคราะห์ความต้องการความจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการความจำเป็น เพื่อจัดลำดับ
ความสำคัญ (Modified Priority Need Index : PNI) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
บุรีรัมย์ ดังตาราง 17-22

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น
โดยรวมและรายด้าน

การจัดการเรียนการสอน	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
การมีวิสัยทัศน์	4.25	4.66	0.09	3
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.23	4.70	0.10	2
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.20	4.69	0.11	1
การมีความคิดสร้างสรรค์	4.22	4.54	0.07	5
การทำงานเป็นทีม	4.19	4.64	0.08	4
โดยรวม	4.22	4.65	0.09	

จากตาราง 17 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม
และการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น การ
มีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม	4.21	4.52	0.07	8
2. สถานศึกษามีการนำเอา มุมมองและแนวคิด ของทุก ภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของ สถานศึกษาร่วมกัน	4.23	4.51	0.06	9

ตาราง 18 (ต่อ)

การมีวิสัยทัศน์	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
3.สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.13	4.77	0.13	1
4.สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรม ของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.18	4.72	0.11	3
5.สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.18	4.75	0.12	2
6.สถานศึกษา มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.33	4.79	0.10	4
7. สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	4.26	4.57	0.07	7
8. สถานศึกษามีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.27	4.67	0.09	5
9. สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน	4.36	4.72	0.08	6
10. สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน	4.35	4.56	0.05	10
โดยรวม	4.25	4.66	0.09	

จากตาราง 18 ลำดับความสำคัญจำเป็นในการพัฒนาแนวภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีวิสัยทัศน์เรียงลำดับ 3 อันดับแรก จากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 3.สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5.สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และ

ข้อ 4.สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรม ของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกันและให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม	4.35	4.62	0.06	9
2. มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4.28	4.65	0.08	7
3. มีการสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.20	4.71	0.11	4
4. มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้จัดทำแนวทาง ในการพัฒนาตนเอง	4.26	4.66	0.09	6
5. มีการเอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ	4.27	4.73	0.10	5
6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก	4.36	4.71	0.07	8
7. สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.22	4.78	0.12	3
8. มีการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล	4.09	4.68	0.13	2
9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	4.07	4.78	0.15	1
โดยรวม	4.23	4.70	0.10	

จากตาราง 19 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม 8. มีการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล และ 7. สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน	4.22	4.79	0.12	4
2. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	4.09	4.84	0.15	1
3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.13	4.74	0.13	3
4. เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	4.08	4.75	0.14	2
5. เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง	4.14	4.52	0.08	8
6. การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	4.25	4.42	0.04	10
7. การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.33	4.74	0.09	7
8. การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและด้วยเหตุผล	4.18	4.66	0.10	6
9. ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ	4.26	4.79	0.11	5

ตาราง 20 (ต่อ)

การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
10. เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	4.28	4.54	0.06	9
โดยรวม	4.20	4.68	0.09	

จากตาราง 20 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 2. ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ข้อ 4. เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และ ข้อ 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น การมีความคิดสร้างสรรค์

การมีความคิดสร้างสรรค์	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
1. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม	4.23	4.55	0.07	5
2. มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ	4.33	4.45	0.03	9
3. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์	4.15	4.65	0.11	1
4. แสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร	4.21	4.61	0.09	3
5. คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล	4.19	4.66	0.10	2
6. มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ	4.36	4.73	0.08	4

ตาราง 21 (ต่อ)

การมีความคิดสร้างสรรค์	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
7. มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล	4.18	4.42	0.05	7
8. การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์	4.13	4.32	0.04	8
9. กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.20	4.49	0.06	6
โดยรวม	4.22	4.54	0.07	

จากตาราง 21 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 3. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ข้อ 5. คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และ ข้อ 4. แสวงหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.22	4.61	0.08	6
2. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	4.14	4.75	0.13	1

ตาราง 22 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ
3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.13	4.53	0.09	5
4. มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ	4.23	4.76	0.11	3
5. สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน	4.19	4.52	0.07	7
6. มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง	4.37	4.59	0.05	8
7. ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด	4.02	4.56	0.12	2
8. มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.32	4.79	0.10	4
โดยรวม	4.20	4.64	0.09	

จากตาราง 22 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ การทำงานเป็นทีม เรียงลำดับ 3 อันดับแรก จากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 2. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา ข้อ 7. ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด และข้อ 4. มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ ตามลำดับ

2.2 การศึกษาแนวการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สำหรับสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็น

ทีม และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้ง 5 ด้านไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับ เพื่อใช้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำไปสัมภาษณ์ ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบ จาก 3 โรงเรียน จำนวน 6 คน ซึ่งสถานศึกษาดังกล่าวเป็นสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย

1. โรงเรียนทศพรวิทยา อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์เป็นสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ได้เกียรติบัตรโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดีมาก จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2. โรงเรียนบำรุงวิทยา อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) โดยเป็นโรงเรียนต้นแบบการจัดการเรียนการสอน 3 ภาษา ในโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3. โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ที่รับรางวัล โรงเรียนคุณธรรมตามวิถีคริสต์ และโรงเรียนรางวัลพระราชทาน (ขนาดใหญ่) ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ผลการศึกษาดูงานสถานศึกษาที่เป็นแบบวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) สรุปได้แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ดังนี้

2.2.1 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

โรงเรียนทศพรวิทยา

“...โรงเรียนได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียม และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น เคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เน้นความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน เน้นการสื่อสาร

อย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนบำรุงวิทยา

“...โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ เน้นความคล่องแคล่วในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน...”

(คนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : สัมภาษณ์)

โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

“...โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจ เน้นความตื่นตัวคล่องแคล่วในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน โดยปรับเปลี่ยนการทำงานได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและประยุกต์วิธีการทำงานได้อย่างหลากหลายวิธี...”

(คนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนทศพรวิทยา

“...โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง เคารพสิทธิส่วนบุคคลในการ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน มีได้แย้งด้วยเหตุผล สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ต่าง ๆ...”

(คนที่ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนบำรุงวิทยา

“...โรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น เต็มใจที่จะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สามารถประยุกต์วิธีการทำงานได้อย่างหลากหลายวิธี โดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม...”

(คนที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : สัมภาษณ์)

โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

“...โรงเรียนมีประชุมร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น เน้นความคล่องแคล่วในการทำงาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องด้วยการสื่อสารที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีได้แย้งด้วยความสุภาพ ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ..”

(คนที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 23 สังกะระห์ความถึแนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความถึ (คน)
1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	
1.1 มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน	4
1.2 ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	4
1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	4
1.4 เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	6
1.5 เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง	4
1.6 การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	4
1.7 การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน	2
1.8 การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและด้วยเหตุผล	2
1.9 ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ	3
1.10 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	5
1.11 สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ	2
1.12 ประยุกต์วิธีการทำงานได้อย่างหลากหลายวิธี	2
1.13 สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานโครงการตามความเหมาะสม	2

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ได้ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

- 1.1 มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน
- 1.2 ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.4 เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น
- 1.5 เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง
- 1.6 การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
- 1.7 การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 1.8 การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและด้วยเหตุผล
- 1.9 ให้ความสำคัญอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎ

และระเบียบของทางราชการ

- 1.10 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
- 1.11 สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ
- 1.12 ประยุกต์วิธีการทำงานได้อย่างหลากหลายวิธี
- 1.13 สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานโครงการตามความเหมาะสม

2.2.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

โรงเรียนทศพรวิทยา

“...โรงเรียนมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง มีความจริงใจและมีความยุติธรรม มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการเลื่อนตำแหน่งที่งานอย่างยุติธรรม สนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ ติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 : สัมภาษณ์)

โรงเรียนบำรุงวิทยา

“...โรงเรียนมีปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค จริงใจและมีความยุติธรรม มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม มีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความเหมาะสม มีแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ สู่ ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน..”

(คนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

“...โรงเรียนให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ไม่มีการแบ่งแยกมีการเลื่อนตำแหน่งยุติธรรม สนับสนุนแหล่งข้อมูลที่เหมาะสมกับ ลักษณะเฉพาะเพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ...”

(คนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนทศพรวิทยา

“...โรงเรียนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค เอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับครูทุกคน อย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยก ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและมีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ..”

(คนที่ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนบำรุงวิทยา

“...โรงเรียนทำงานด้วยความเสมอภาคจริงใจและมีความยุติธรรม ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยก และมีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล ...”

(คนที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

“...โรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความจริงใจและมีความยุติธรรม เอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงาน มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม ไม่อคติ มีแหล่งเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนาเรียนการสอนตามความถนัดที่หลากหลาย มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน...”

(คนที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 24 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จากโรงเรียนมีวิธี
ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก
บุคคล

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความถี่ (คน)
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	
2.1 มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วย ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม	5
2.2 การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	4
2.3 การสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อ พัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล	2
2.4 มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้จัดทำแนวทาง ในการพัฒนาตนเอง	6
2.5 มีการเอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดย ปราศจากอคติ	5
2.6 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก	3
2.7 สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและ นักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	2
2.8 มีการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้และ ศักยภาพของแต่ละบุคคล	2
2.9 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	4
2.10 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่าง ต่อเนื่อง	3
2.11 ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ	2
2.12 สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	2

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ได้ดังนี้

2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

- 2.1 มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม
- 2.2 การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
- 2.3 การสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 2.4 มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้จัดทำแนวทาง ในการพัฒนาตนเอง
- 2.5 มีการเอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ
- 2.6 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก
- 2.7 สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 2.8 มีการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้ และศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 2.9 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม
- 2.10 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง
- 2.11 ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ
- 2.12 สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน
- 2.2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์
โรงเรียนทศพรวิทยา
- “...โรงเรียนมีการประชุมร่วมกันกำหนดเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นโดยมีการประชุมร่วมกับทุกภาคส่วนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษานำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้ครูประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษามีการเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ สู่สาธารณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และนำเอาข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายมาปรับปรุง ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนบำรุงวิทยา

“...โรงเรียนมีมีประชุมร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การเผยแพร่พันธกิจ ในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ ส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานต่างๆที่ได้จัดทำขึ้น มีการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และนำเอาข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายมาปรับปรุง...”

(คนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

“...โรงเรียนมีการประชุมร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจน ในการพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางใดในอนาคต มีการประชุมร่วมกันกับของทุกภาคส่วน มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นำวิสัยทัศน์ไปกำหนด โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการเชิญเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีการเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ สู่ชุมชน...”

(คนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนทศพรวิทยา

“...โรงเรียนมีการประชุมร่วมกันกับของทุกภาคส่วนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ ในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน มีการเชิญเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และนำเอาข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายมาปรับปรุง...”

(คนที่ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนบำรุงวิทยา

“...โรงเรียนประชุมร่วมกันกับทุกภาคส่วนเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา นำภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และนำเอาข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายมาปรับปรุง ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด...”

(คนที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

“...โรงเรียนมีการประชุมร่วมกันกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานอย่างชัดเจนวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีการเผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ สู่สาธารณะ ..”

(คนที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 25 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ด้านการมีวิสัยทัศน์

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความถี่ (คน)
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	
3.1 สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม	4
3.2 สถานศึกษามีการนำเอา มุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาาร่วมกัน	4
3.3 สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	5
3.4 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	2
3.5 สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4
3.6 มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	2

ตาราง 25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความถี่ (คน)
3.7 สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	2
3.8 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4
3.9 สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน	2
3.10 สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน	4
3.11 นำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง	2
3.12 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	2

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการมีวิสัยทัศน์ ได้ดังนี้

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์

- 3.1 สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม
- 3.2 สถานศึกษามีการนำเอา มุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมา กำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน
- 3.3 สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 3.4 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 3.5 สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่าง ๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 3.6 มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 3.7 สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น

3.8 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ
สถานศึกษา

3.9 สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อ
สร้างความเข้าใจระหว่างกัน

3.10 สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่าย
มาปรับปรุงกระบวนการทำงาน

3.11 นำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การ
ปฏิบัติจริง

3.12 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

2.2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม

โรงเรียนทศพรวิทยา

“...โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้
คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดจุดหมายการทำงานร่วมกัน
ส่งเสริมให้ครูให้มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนบำรุงวิทยา

“...โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงาน
ร่วมกันเป็นทีม มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงให้แก่บุ
คลากร กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็น
ระบบ มีการติดต่อสื่อสารในทีมให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานจาก
ทีมงาน ...”

(คนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

“...โรงเรียนเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและ
รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานมีการกำหนดจุดหมายการทำงานร่วมกัน โดยให้ความไว้วางใจแก่ครูและ
บุคลากรในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูให้วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้
เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของครูเพื่อให้บรรลุจุดหมาย
อย่างเป็นระบบ...”

(คนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนทศพรวิทยา

“...โรงเรียนการส่งเสริมให้ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาต่าง ๆ มีการกำหนดจุดหมายการทำงานร่วมกัน โดยให้ความไว้วางใจแก่ครูและบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กร...”

(คนที่ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนบำรุงวิทยา

“...โรงเรียนการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยให้ความไว้วางใจแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานส่งเสริมครูให้สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ในการพัฒนาการทำงาน ...”

(คนที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

“...โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีการติดต่อสื่อสารให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดจุดหมายการทำงานร่วมกัน สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งในการพัฒนาการทำงาน โดยให้ความไว้วางใจแก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร...”

(คนที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ตาราง 26 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จากโรงเรียนมีวิธี
ปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ด้านการทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความถี่ (คน)
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	
4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	6
4.2 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	2
4.3 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	2
4.4 มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ	6
4.5 สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน	2
4.6 มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง	2
4.7 ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด	4
4.8 มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4
4.9 กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบ	2
4.10 ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	2

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการทำงานเป็นทีม ได้ดังนี้

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา

4.3 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

4.4 มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ

4.5 สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน

4.6 มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง

4.7 ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด

4.8 มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

4.9 กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบ

4.10 ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

2.2.5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

โรงเรียนทศพรวิทยา

“...โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์และแปลกใหม่อยู่เสมอ มีความคิดเชิงบวก ส่งเสริมให้หาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองและหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เน้นการปฏิบัติงานที่มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี และคิดอย่างมีระบบ ทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ บนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล ...”

(คนที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนบำรุงวิทยา

“...โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาคำตอบในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และแปลกใหม่อยู่เสมอ เน้นหลักธรรมมาภิบาล การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ มีไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ กระตุ้นครูและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร มีการจัดบรรยากาศแห่งการค้นคว้า เรียนรู้ และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ...”

(คนที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

“...โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาคำตอบในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติ เป็นโอกาสเสมอ คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างสม่ำเสมอ...”

(คนที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนทศพรวิทยา

“...โรงเรียนการส่งเสริมให้ครูตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองโดยการหาความรู้ จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล กระตุ้นครู และบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย...”

(คนที่ 1 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนบำรุงวิทยา

“...โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาคำตอบในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายแก้ปัญหาได้หาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีการจัดบรรยากาศแห่งการค้นคว้า เรียนรู้ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กร ...”

(คนที่ 2 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

โรงเรียนมารีย์อนุสรณ์

“...โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาคำตอบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้และ หาความรู้ จากแหล่งต่างๆ นำมาใช้ในการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ คิดนอกกรอบ ทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย..”

(คนที่ 3 หัวหน้ากลุ่มสาระ, วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562 : การสัมภาษณ์)

ตาราง 27 สังเคราะห์ความถี่แนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์จากโรงเรียนมีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียนจำนวน 6 คน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความถี่ (คน)
5. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	
5.1 มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ	2
5.2 มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม	4
5.3 มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ	2
5.4 การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์	4
5.5 แสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร	5
5.6 คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล	2
5.7 มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ	4
5.8 มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงาน อย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักกรรมมาภิบาล	2
5.9 การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์	2
5.10 กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	5
5.11 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า เรียนรู้ และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่	2
5.12 ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	2

สรุปการสัมภาษณ์ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ได้ดังนี้

5. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

- 5.1 มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ
- 5.2 มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม
- 5.3 มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ
- 5.4 การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์
- 5.5 แสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร

5.6 คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล

5.7 มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ

5.8 มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล

5.9 การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์

5.10 กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคตินอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

5.11 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า เรียนรู้ และกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่

5.12 ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย

ผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ทั้ง 3 โรงเรียน ผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยนำข้อที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาสรุปแนวทาง ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

1.1 มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน

1.2 ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.4 เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น

1.5 เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง

1.6 การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

1.7 การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน

1.8 การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและด้วยเหตุผล

1.9 ให้ความสำคัญในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ

ระเบียบของทางราชการ

1.10 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

1.11 สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ

- 1.12 ประยุกต์วิธีการทำงานได้อย่างหลากหลายวิธี
- 1.13 สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานโครงการตามความเหมาะสม
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 2.1 มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม
- 2.2 การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
- 2.3 การสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 2.4 มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้จัดทำแนวทางในการพัฒนาตนเอง
- 2.5 มีการเอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ
- 2.6 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก
- 2.7 สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 2.8 มีการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้ และศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 2.9 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม
- 2.10 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง
- 2.11 ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ
- 2.12 สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์
- 3.1 สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม
- 3.2 สถานศึกษามีการนำเอา มุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน
- 3.3 สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.4 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3.5 สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่าง ๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

3.6 มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผู้มีความรู้เฉพาะทางด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.7 สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น

3.8 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ

สถานศึกษา

3.9 สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน

3.10 สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน

3.11 นำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง

3.12 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา

4.3 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

4.4 มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ

4.5 สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน

4.6 มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง

4.7 ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด

4.8 มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

4.9 กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบ

4.10. ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

5. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

5.1 มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ

5.2 มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม

5.3 มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ

5.4 การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์

5.5 แสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร

5.6 คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล

5.7 มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี

คิดอย่างมีระบบ

5.8 มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล

5.9 การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์

5.10 กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

5.11 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า เรียนรู้ และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่

5.12 ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย

3.3 ยกสร้างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์โดยการเก็บข้อมูลกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำผลที่ได้มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อมาจัดลำดับความต้องการจำเป็น แล้วนำไปศึกษากับโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากผลที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์และการศึกษากับโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ผู้วิจัยสามารถร่างแนวทางการเสริมสร้างภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ดัง
ตาราง 28-32

ตาราง 28 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการ
ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
1. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว		
1.1 มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว	1.1 มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ในการทำงาน	1.1 มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ในการทำงาน
1.2 ในการทำงาน		
1.2 ให้ความสำคัญกับบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาอย่าง เท่าเทียมกัน	1.2 ให้ความสำคัญกับบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่า เทียมกัน	1.2 ให้ความสำคัญกับบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่า เทียมกัน
1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนรวมในการทำงานอย่าง เท่าเทียมกัน	1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนรวมในการทำงานอย่างเท่า เทียมกัน	1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนรวมในการทำงานอย่างเท่า เทียมกัน
1.4 เปิดใจกว้างยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้อื่น	1.4 เปิดใจกว้างยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้อื่น	1.4 เปิดใจกว้างยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้อื่น
1.5 เต็มใจที่จะเรียนรู้และ ยอมรับการทำงานที่ เปลี่ยนแปลง	1.5 เต็มใจที่จะเรียนรู้และ ยอมรับการทำงานที่ เปลี่ยนแปลง	1.5 เต็มใจที่จะเรียนรู้และ ยอมรับการทำงานที่ เปลี่ยนแปลง
1.6 การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ในการทำงาน	1.6 การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ในการทำงาน	1.6 การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ในการทำงาน
1.7 การสื่อสารกับผู้ร่วมงาน อย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน	1.7 การสื่อสารกับผู้ร่วมงาน อย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน	1.7 การสื่อสารกับผู้ร่วมงาน อย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ตาราง 28 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
1.8 การแสดงข้อโต้แย้งด้วย ความสุภาพและด้วยเหตุผล	1.8 การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วย ความสุภาพและด้วยเหตุผล	1.8 การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วย ความสุภาพและด้วยเหตุผล
1.9 ให้ความเป็นอิสระในการ ตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของ ทางราชการ	1.9 ให้ความเป็นอิสระในการ ตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของ ทางราชการ	1.9 ให้ความเป็นอิสระในการ ตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของ ทางราชการ
1.10 เปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อ นำมาเป็นแนวทางในการ พัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	1.10 เปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อ นำมาเป็นแนวทางในการ พัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน	1.10 เปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อ นำมาเป็นแนวทางในการ พัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
	1.11 สามารถปรับเปลี่ยนการ ทำงานได้หลากหลายรูปแบบ	1.11 สามารถปรับเปลี่ยนการ ทำงานได้หลากหลายรูปแบบ
	1.12 ประยุกต์วิธีการทำงานได้ อย่างหลากหลายวิธี	1.12 ประยุกต์วิธีการทำงานได้ อย่างหลากหลายวิธี
	1.13 สามารถปรับเปลี่ยน แผนงานโครงการตามความ เหมาะสม	1.13 สามารถปรับเปลี่ยน แผนงานโครงการตามความ เหมาะสม

ผลจากตาราง 28 การสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษา
โรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า
มีแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ด้านการมีความ
ยืดหยุ่นและปรับตัว ดังนี้ 1.1) มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน 1.2) ให้
ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน 1.3) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
ในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน 1.4) เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น
1.5) เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง 1.6) การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการ

ทำงาน 1.7) การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน 1.8) การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและด้วยเหตุผล 1.9) ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ 1.10) เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน 1.11) สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ 1.12) ประยุกต์วิธีการทำงานได้อย่างหลากหลายวิธี 1.13) สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานโครงการตามความเหมาะสม

ตาราง 29 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		
2.1 มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม	2.1 มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม	2.1 มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม
2.2 การให้คำปรึกษาข้อแนะนำ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	2.2 การให้คำปรึกษาข้อแนะนำ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์	2.2 การให้คำปรึกษาข้อแนะนำ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
2.3 การสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล	2.3 การสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล	2.3 การสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
2.4 มีการกำกับ ติดตามผล การปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ ครูได้จัดทำแนวทาง ในการ พัฒนาตนเอง	2.4 มีการกำกับ ติดตามผล การปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ ครูได้จัดทำแนวทาง ในการ พัฒนาตนเอง	2.4 มีการกำกับ ติดตามผล การปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ ครูได้จัดทำแนวทาง ในการ พัฒนาตนเอง
2.5 มีการเอาใจใส่ หรือให้ ความสำคัญกับครูทุกคนอย่าง เท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ	2.5 มีการเอาใจใส่ หรือให้ ความสำคัญกับครูทุกคนอย่าง เท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ	2.5 มีการเอาใจใส่ หรือให้ ความสำคัญกับครูทุกคนอย่าง เท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ
2.6 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน สถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก	2.6 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน สถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก	2.6 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีใน สถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก
2.7 สร้างแหล่งเรียนรู้และ สนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการ เรียนรู้สำหรับครูและนักเรียน ในการพัฒนากระบวนการเรียน การสอนตามความถนัดและ ความสนใจด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	2.7 สร้างแหล่งเรียนรู้และ สนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการ เรียนรู้สำหรับครูและนักเรียน ในการพัฒนากระบวนการเรียน การสอนตามความถนัดและ ความสนใจด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	2.7 สร้างแหล่งเรียนรู้และ สนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการ เรียนรู้สำหรับครูและนักเรียน ในการพัฒนากระบวนการเรียน การสอนตามความถนัดและ ความสนใจด้วยวิธีการที่ หลากหลาย
2.8 มีการมอบหมายงานให้กับ ผู้อื่นโดยคำนึงถึงความ เหมาะสม กับความรู้และ ศักยภาพของแต่ละบุคคล	2.8 มีการมอบหมายงานให้กับ ผู้อื่นโดยคำนึงถึงความ เหมาะสม กับความรู้และ ศักยภาพของแต่ละบุคคล	2.8 มีการมอบหมายงานให้กับ ผู้อื่นโดยคำนึงถึงความ เหมาะสม กับความรู้และ ศักยภาพของแต่ละบุคคล
2.9 ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่าง ยุติธรรม	2.9 ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่าง ยุติธรรม	2.9 ส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่าง ยุติธรรม

ตาราง 29 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
	2.10 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง	2.10 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง
	2.11 ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ	2.11 ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ
	2.12 สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน	2.12 สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

ผลจากตาราง 29 การสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษา โรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้ 2.1) มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้เป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม 2.2) การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ 2.3) การสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล 2.4) มีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้จัดทำแนวทาง ในการพัฒนาตนเอง 2.5) มีการเอาใจใส่หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ 2.6) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก 2.7) สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2.8) มีการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล 2.9) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม 2.10) มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง 2.11) ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ 2.12) สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

ตาราง 30 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีวิสัยทัศน์

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์		
3.1 สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม	3.1 สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม	3.1 สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม
3.2 สถานศึกษามีการนำเอามุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน	3.2 สถานศึกษามีการนำเอามุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน	3.2 สถานศึกษามีการนำเอามุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน
3.3 สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.3 สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	3.3 สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3.4 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.4 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.4 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
3.5 สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.5 สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.5 สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 30 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์		
3.6 มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.6 มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	3.6 มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3.7 สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	3.7 สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น	3.7 สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น
3.8 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.8 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.8 มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา
3.9 สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน	3.9 สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน	3.9 สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงาน เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน
3.10 สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน	3.10 สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน	3.10 สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน
	3.11 นำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง	3.11 นำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง
	3.12 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด	3.12 พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

ผลจากตาราง 30 การสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ด้านการมีวิสัยทัศน์ดังนี้ 3.1) สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม 3.2) สถานศึกษามีการนำเอา มุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน 3.3) สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3.4) สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 3.5) สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 3.6) มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3.7) สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น 3.8) มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 3.9) สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน 3.10) สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน 3.11) นำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง 3.12) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์กำหนด

ตาราง 31 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการทำงานเป็นทีม

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม		
4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 31 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
4.2 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	4.2 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	4.2 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา
4.3 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.3 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	4.3 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
4.4 มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ	4.4 มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ	4.4 มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ
4.5 สามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน	4.5 สามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน	4.5 สามารถวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน
4.6 มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง	4.5 มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง	4.5 มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง

ตาราง 31 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
4.7 ยึดมั่นในทิศทางและ จุดหมายการทำงานที่กำหนด	4.6 ยึดมั่นในทิศทางและ จุดหมายการทำงานที่กำหนด	4.6 ยึดมั่นในทิศทางและ จุดหมายการทำงานที่กำหนด
4.8 มอบความไว้วางใจให้กับ ครูและบุคลากรในการ ปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นใน ทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.8 มอบความไว้วางใจให้กับครู และบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่า จะสามารถทำงานให้บรรลุตาม เป้าหมายที่วางไว้ได้	4.8 มอบความไว้วางใจให้กับ ครูและบุคลากรในการ ปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นใน ทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้
	4.9 กำหนดบทบาทหน้าที่การ ทำงานของบุคลากรเพื่อให้ บรรลุในทิศทางและจุดหมาย อย่างเป็นระบบ	4.9 กำหนดบทบาทหน้าที่การ ทำงานของบุคลากรเพื่อให้ บรรลุในทิศทางและจุดหมาย อย่างเป็นระบบ
	4.10. ส่งเสริมให้ทีมงานมี โอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และ พบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ	4.10. ส่งเสริมให้ทีมงานมี โอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และ พบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ

ผลจากตาราง 31 การสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษา
โรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีแนวทางการ
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้
4.1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4.2) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อ
เวลา 4.3) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็น
ต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน 4.4) มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและ
รับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ 4.5) สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือ
ในการพัฒนาการทำงาน 4.6) มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจ

และการบริหารความเปลี่ยนแปลง 4.7) ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด
 4.8) มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะ
 สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ 4.9) กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร
 เพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบ 4.10) ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน
 เรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ตาราง 32 ผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการ
 ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
5. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์		
5.1 มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง แปลกใหม่อยู่เสมอ	5.1 มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง แปลกใหม่อยู่เสมอ	5.1 มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่ง แปลกใหม่อยู่เสมอ
5.2 มีความสามารถในการคิด หาคำตอบได้หลายแง่มุม	5.2 มีความสามารถในการคิด หาคำตอบได้หลายแง่มุม	5.2 มีความสามารถในการคิด หาคำตอบได้หลายแง่มุม
5.3 มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ	5.3 มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ	5.3 มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ
5.4 การตัดสินใจแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์	5.4 การตัดสินใจแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์	5.4 การตัดสินใจแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์
5.5 แสวงหาความรู้ จากแหล่ง ต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนา องค์กร	5.5 แสวงหาความรู้ จากแหล่ง ต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนา องค์กร	5.5 แสวงหาความรู้ จากแหล่ง ต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนา องค์กร
5.6 คำนึงถึงความเป็นไปได้ของ สถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล	5.6 คำนึงถึงความเป็นไปได้ของ สถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล	5.6 คำนึงถึงความเป็นไปได้ของ สถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล
5.7 มีความสามารถในการ บริหารมีความเฉลียวฉลาดไหว พริบตีคิดอย่างมีระบบ	5.7 มีความสามารถในการ บริหารมีความเฉลียวฉลาดไหว พริบตีคิดอย่างมีระบบ	5.7 มีความสามารถในการ บริหารมีความเฉลียวฉลาดไหว พริบตีคิดอย่างมีระบบ

ตาราง 32 (ต่อ)

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	ผลจากการศึกษา (Best Practice)	ผลที่ได้จากการสังเคราะห์
5.8 มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักกรรมมาภิบาล	5.8 มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักกรรมมาภิบาล	5.8 มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักกรรมมาภิบาล
5.9 การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์	5.9 การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์	5.9 การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์
5.10 กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	5.10 กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	5.10 กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
	5.11 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า เรียนรู้ และกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่	5.11 ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า เรียนรู้ และกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่
	5.12 ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย	5.12 ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย

ผลจากตาราง 32 การสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ 5.1) มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ 5.2) มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม 5.3) มีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ 5.4) การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ 5.5) แสวงหาความรู้ จากแหล่งต่าง ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร 5.6) คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล 5.7) มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ 5.8) มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและ

แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล 5.9) การใช้
 อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ 5.10) กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และ
 คตินอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 5.11) ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า เรียนรู้
 และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ 5.12) ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและ
 สารสนเทศที่ทันสมัย

ผู้วิจัยนำผลการสังเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และผลจากการศึกษา
 โรงเรียนที่มีการปฏิบัติที่ดีเลิศ Best Practices จัดทำร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ แล้วนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
 จำนวน 5 คน พิจารณาก่อนล่วงหน้า แล้วดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในวันที่ 25
 กุมภาพันธ์ 2562 เวลา 13.00–15.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนอัสสัมชัญ 2 โรงเรียนอัสสัมชัญจังหวัด
 บุรีรัมย์

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

(ร่าง 1)

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการ

Thailand 4.0 เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศ
 รายได้ปานกลาง กับดักความเหลื่อมล้ำ และกับดักความไม่สมดุล พร้อมกับเปลี่ยนผ่านประเทศไทย
 ไปสู่ประเทศในโลกที่หนึ่งที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของโลกยุค The Fourth
 Industrial Revolution อย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้วางไว้ ด้วย
 การสร้างความเข้มแข็งจากภายในควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญา
 เศรษฐกิจพอเพียง” ด้วยการสร้างความมั่งคั่งผ่าน 3 กลไกหลัก ดังนี้ 1) กลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจ
 ด้วยนวัตกรรม ปัญญา เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ (Competitive Growth Engines) เพื่อ
 ก้าวสู่ประเทศที่มีรายได้สูง โดยเปลี่ยนจาก “ทำมากได้น้อย” เป็น “ทำน้อยได้มาก” 2) กลไกการ
 กระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งอย่างเท่าเทียม (Inclusive Growth Engine) โดยเน้นการ
 ปรับเปลี่ยนจากความมั่งคั่งที่กระจุกเป็นความมั่งคั่งที่กระจาย ด้วยหลักคิดที่ว่า “เราจะเดินหน้าไป
 ด้วยกัน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” 3) กลไกการพัฒนาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth
 Engine) ปรับเปลี่ยนจากการพัฒนาที่ไม่สมดุลสู่ “การพัฒนาที่สมดุล” (กองบริหารงานวิจัยและ
 ประกันคุณภาพการศึกษา, 2560)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้น ผู้นำ จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันและได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนาาร่วมกัน (สริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540) ความคิดสร้างสรรค์เป็นระบบการคิดเชิงอเนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์คือ การคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวกันนั้นได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่ความคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ หรือการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอนและเป็นทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีความคิดแบบการคิดสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่เดิม และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือนกัน ให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ที่แตกต่างออกไปได้ (Guiford, 1980)

สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 35 โรงเรียน และมีวิสัยทัศน์ มุ่งสู่การศึกษายุคใหม่ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาสู่ยุค Thailand 4.0 ภายในปี 2560 ซึ่งการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นจริงและประสบความสำเร็จได้นั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนร่วมวางแผนให้โรงเรียนมีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทยและสามารถก้าวไกลในระดับนานาชาติ ซึ่งการบริหารจัดการโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายกัน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนภายใต้ข้อจำกัด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติขององค์การบริหารก็จะสามารถประยุกต์หลักการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ หลักการบริหารนั้นหากมองในแง่ของกลุ่มคน ผู้บริหารจะต้องบริหารองค์การโดยเน้นมนุษย์สัมพันธ์ การมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทาง

และขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยมีตัวบ่งชี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าคุณค่าชี้ให้เห็นถึงรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด และมีการวางแผนร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อผู้บริหารต้องการให้องค์กรมีประสิทธิภาพรอบด้านผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับทั้งสองด้าน คือด้านงานและด้านบุคคลควบคู่กัน (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2554)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การพัฒนาในหน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

3. เนื้อหาสาระ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ประกอบด้วย 5 Module ประกอบด้วย

3.1 Module 1 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

3.2 Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน การที่ผู้นำสนใจ ส่งเสริม และพัฒนาผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิดตามความต้องการ ตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3.3 Module 3 การมีวิสัยทัศน์ เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียน การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์ จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

3.4 Module 4 การทำงานเป็นทีม เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความสามารถของ ผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถใน การนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของ สมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

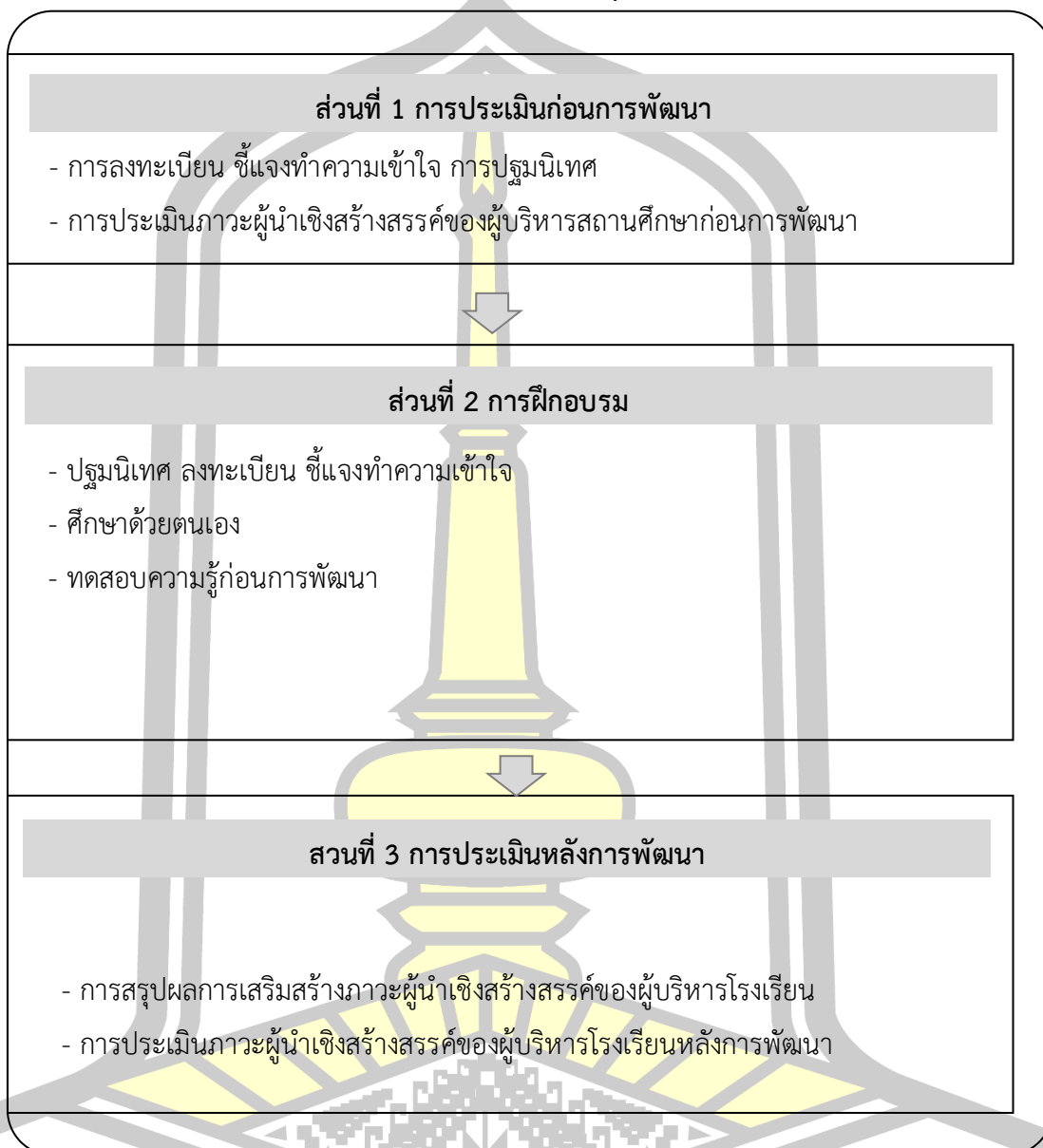
3.5 Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนา ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการ กำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน กันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ

4. โครงสร้างของรูปแบบ

โครงสร้างของรูปแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหา รวมระยะเวลา 105 ชั่วโมง ได้แก่ Module 1 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 การมีวิสัยทัศน์ Module 4 การทำงานเป็นทีม และ Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ รายละเอียดดังภาพประกอบ

พหุ ประถมศึกษา

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ (105 ชั่วโมง)



5. วิธีการพัฒนาโปรแกรม

วิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่จะ

นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง และ 3) การศึกษาดูงาน รายละเอียดดังนี้

วิธีการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้

Module 1 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (21 ชม.)

1. การฝึกอบรม (3 ชม.)

- 1.1 การให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.3 การเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น
- 1.4 การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและด้วยเหตุผล

2. การศึกษาด้วยตนเอง (14 ชม.)

- 2.1 การมีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน
- 2.2 การเต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง
- 2.3 การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
- 2.4 การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 2.5 การให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ

3. การศึกษาดูงาน (3 ชม.)

- 3.1 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
- 3.2 สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ
- 3.3 ประยุกต์วิธีการทำงานได้อย่างหลากหลายวิธี
- 3.4 สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานโครงการตามความเหมาะสม

4. การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชม.)

- 4.1 การสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้าน การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

Module 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (21 ชม.)

1. การฝึกอบรม (3 ชม.)

- 1.1 การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์
- 1.2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก
- 1.3 การมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 1.4 การให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ
- 1.5 การทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

2. การศึกษาด้วยตนเอง (14 ชม.)

- 2.1 การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม
- 2.2 การกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้จัดทำแนวทาง ในการพัฒนาตนเอง
- 2.3 การเอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ
- 2.4 การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง

3. การศึกษาดูงาน (3 ชม.)

- 3.1 การสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 3.2 การสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนใน การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 3.3 การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

4. การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชม.)

- 4.1 การสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล

Module 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (20 ชม.)

1. การฝึกอบรม (3 ชม.)

- 1.1 การร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม
- 1.2 การมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 1.3 การนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- 1.4 การนำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง
- 1.5 การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

2. การศึกษาด้วยตนเอง (14 ชม.)

- 2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2.2 การส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตนเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 2.3 การยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 2.4 การเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน

3. การศึกษาดูงาน (2 ชม.)

- 3.1 การนำเอามุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน
- 3.2 การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 3.3 การเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น

4. การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชม.)

- 4.1 การสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์

Module 4 ด้านการทำงานเป็นทีม (21 ชม.)

1. การฝึกอบรม (3 ชม.)

- 1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- 1.3 การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน
- 1.4 การจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง

2. การศึกษาด้วยตนเอง (15 ชม.)

- 2.1 การติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา
- 2.2 การให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ
- 2.3 การยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด
- 2.4 การมอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

3. การศึกษาดูงาน (2 ชม.)

- 3.1 การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบ
- 3.2 การส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

4. การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชม.)

- 4.1 การสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม

Module 5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (22 ชม.)**1. การฝึกอบรบ (3 ชม.)**

- 1.1 การมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม
- 1.2 การมีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ
- 1.3 การคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล
- 1.4 การกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2. การศึกษาด้วยตนเอง (15 ชม.)

- 2.1 การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์
- 2.2 การมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- 2.3 การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์
- 2.4 การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า เรียนรู้ และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่

3. การศึกษาดูงาน (2 ชม.)

- 3.1 การมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ
- 3.2 การแสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร
- 3.3 การมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ
- 3.4 การส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย

4. การประเมินหลังการพัฒนา (2 ชม.)

- 4.1 การสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 4.2 การประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนหลังการพัฒนา

6. ระยะเวลาในการพัฒนา

รวมระยะเวลา 105 ชั่วโมง ได้แก่

- 6.1 การฝึกอบรม (15 ชั่วโมง)
- 6.2 ศึกษาด้วยตนเอง (72 ชั่วโมง)
- 6.3 ศึกษาดูงาน (12 ชั่วโมง)
- 6.4 การประเมินหลังการพัฒนา (6 ชั่วโมง)

7. การประเมินผล

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ มีวิธีการประเมินผล ดังนี้

- 7.1 ประเมินตนเองก่อน และหลังการพัฒนา
- 7.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามโปรแกรมที่กำหนด
- 7.3 ประเมินความสนใจ และตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 7.4 ประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
- 7.5 ประเมินการรายงานการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ที่มีต่อโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สรุปได้ว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์มีความเหมาะสม แต่ต้องปรับปรุงเพียงเล็กน้อย รายละเอียดดังตาราง 33

พหุ ประถมศึกษา ชีวะ

ตาราง 33 ผลการตรวจสอบยืนยันโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาเอกชน

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
1. หลักการ 1.1 การบรรยายความสำคัญ และความเป็นมาของโปรแกรม 1.2 หลักการและเหตุผลมีความ ชัดเจนแสดงถึงจุดเน้นของ โปรแกรม 1.3 การใช้ภาษาและการ เรียงลำดับมีความต่อเนื่อง เข้าใจง่าย	- ด้านหลักการและเหตุผลมี ความเหมาะสมทุกตัวชี้วัด	1.1 การบรรยายความสำคัญ และความเป็นมาของโปรแกรม 1.2 หลักการและเหตุผลมีความ ชัดเจน แสดงถึงจุดเน้นของ โปรแกรม 1.3 การใช้ภาษาและการ เรียงลำดับมีความต่อเนื่องเข้าใจ ง่าย
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 2.1 วัตถุประสงค์ครอบคลุม ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ 2.2 วัตถุประสงค์มีความเป็นไป ได้ในการปฏิบัติจริง	-ด้านวัตถุประสงค์ของโปรแกรม มีความเหมาะสมทุก วัตถุประสงค์	2.1 วัตถุประสงค์ครอบคลุม ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ 2.2 วัตถุประสงค์มีความเป็นไป ได้ในการปฏิบัติจริง
3. เนื้อหาสาระ Module 1 ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว 1. มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน 2. ให้ความสำคัญกับบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่า เทียมกัน 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนรวมในการทำงานอย่างเท่า เทียมกัน	- เนื้อหาใน Module 1 มีความเหมาะสมทุกตัวชี้วัด แต่ เพิ่มเติมเนื้อหา ข้อ 3 เพิ่ม ให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม	1. มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน 2. ให้ความสำคัญกับบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่า เทียมกัน 3. เปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนรวมในการทำงานอย่างเท่า เทียมกัน ให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
<p>4. เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น</p> <p>5. เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>6. การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน</p> <p>7. การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน</p> <p>8. การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและด้วยเหตุผล</p> <p>9. ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ</p> <p>10. เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน</p> <p>11. สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ</p> <p>12. ประยุกต์วิธีการทำงานได้อย่างหลากหลายวิธี</p>		<p>4. เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น</p> <p>5. เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>6. การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน</p> <p>7. การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน</p> <p>8. การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและด้วยเหตุผล</p> <p>9. ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ</p> <p>10. เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน</p> <p>11. สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ</p> <p>12. ประยุกต์วิธีการทำงานได้อย่างหลากหลายวิธี</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
<p>13. สามารถปรับเปลี่ยน แผนงานโครงการตามความ เหมาะสม</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>1) การอบรม</p> <p>2) การศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>3) การศึกษาดูงาน</p>	<p>- วิธีการพัฒนา ใน Module 1 แก้ไข</p> <p>3) การศึกษาดูงาน เป็น การศึกษาแบบออนไลน์</p>	<p>13. สามารถปรับเปลี่ยน แผนงานโครงการตามความ เหมาะสม</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>1) การอบรม</p> <p>2) การศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>3) การศึกษาแบบออนไลน์</p>
<p>Module 2 ด้านการมีความ ยืดหยุ่นและปรับตัว</p> <p>1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอ ภาคเท่าเทียมกัน และให้ความ เป็นกันเอง จริงใจและมีความ ยุติธรรม</p> <p>2. การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์</p> <p>3. การสนับสนุนแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับ ลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของแต่ละบุคคล</p> <p>4. มีการกำกับ ติดตามผลการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้ จัดทำแนวทาง ในการพัฒนา ตนเอง</p>	<p>- เนื้อหาใน Module 2 มีความเหมาะสมทุกตัวชี้วัด แต่ เพิ่มเติมเนื้อหา ข้อ 2 เพิ่มด้วยความปลอดภัยและ ด้วยเหตุผล</p>	<p>1. มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอ ภาคเท่าเทียมกัน และให้ความ เป็นกันเอง จริงใจและมีความ ยุติธรรม</p> <p>2. การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่าง สร้างสรรค์ด้วยความปลอดภัยและ ด้วยเหตุผล</p> <p>3. การสนับสนุนแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับ ลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของแต่ละบุคคล</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
<p>5. มีการเอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ</p> <p>6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก</p> <p>7. สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p> <p>8. มีการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล</p> <p>9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม</p> <p>10. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง</p> <p>11. ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ</p>		<p>4. มีการกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้จัดทำแนวทาง ในการพัฒนาตนเอง</p> <p>5. มีการเอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ</p> <p>6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก</p> <p>7. สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p> <p>8. มีการมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล</p> <p>9. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
<p>12 . สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>1) การอบรม</p> <p>2) การศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>3) การศึกษาดูงาน</p>	<p>- วิธีการพัฒนา ใน Module 2</p> <p>แก้ไข ตัดข้อ</p> <p>3) การศึกษาดูงาน ออก</p>	<p>10. มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง</p> <p>11. ให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ</p> <p>12 . สามารถทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>1) การอบรม</p> <p>2) การศึกษาด้วยตนเอง</p>
<p>Module 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์</p> <p>1. สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>2. สถานศึกษามีการนำเอา มุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน</p> <p>3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p>	<p>- เนื้อหาใน Module 3 มีความเหมาะสมทุกตัวชี้วัด</p>	<p>1. สถานศึกษามีการร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>2. สถานศึกษามีการนำเอา มุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน</p> <p>3. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
<p>4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา</p> <p>.5. สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>6. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา</p> <p>7. สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น</p> <p>8. มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา</p> <p>9 สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน</p>		<p>4. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตัวเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา</p> <p>.5. สถานศึกษา มีการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>6. มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา</p> <p>7. สถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น</p> <p>8. มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา</p> <p>9 สถานศึกษามีการเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
<p>10. สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน</p> <p>11. นำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง</p> <p>12. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน 	<p>- วิธีการพัฒนา ใน Module 3 มีความเหมาะสมทุกข้อ</p>	<p>10. สถานศึกษามีการนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน</p> <p>11. นำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง</p> <p>12. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน
<p>Module 4 ด้านการทำงานเป็นทีม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา 	<p>- เนื้อหาใน Module 4 มีความเหมาะสมทุกตัวชี้วัด</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทัน

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
<p>3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน</p> <p>วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ</p> <p>5. สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน</p> <p>6. มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง</p> <p>7. ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด</p> <p>8. มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้</p> <p>9. กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบ</p>		<p>3. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน</p> <p>วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน</p> <p>4. มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ</p> <p>5. สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน</p> <p>6. มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง</p> <p>7. ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด</p> <p>8. มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้</p> <p>9. กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบ</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
<p>10. ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน 	<p>- วิธีการพัฒนา ใน Module 4</p> <p>แก้ไข ตัดข้อ</p> <ol style="list-style-type: none"> 3) การศึกษาดูงาน ออก 	<p>10.. ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง
<p>Module 5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ 2. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม 3. มีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ 4. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ 5. แสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร 6. คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล 7. มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ 	<p>- เนื้อหาใน Module 5 มีความเหมาะสมทุกตัวชี้วัด แต่ รวมเนื้อหาข้อ 11 และ 12 เป็น ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ 2. มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม 3. มีความคิดเชิงบวก มองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ 4. การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ 5. แสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร 6. คำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล 7. มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
<p>8. มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล</p> <p>9. การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์</p> <p>10. กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคตินอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>11. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า เรียนรู้ และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่</p> <p>12. ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>1) การอบรม</p> <p>2) การศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>3) การศึกษาดูงาน</p>	<p>ข้อเสนอแนะ</p> <p>- วิธีการพัฒนา ใน Module 1 แก้ไข</p> <p>3) การศึกษาดูงาน เป็น การศึกษาแบบออนไลน์</p>	<p>8. มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล</p> <p>9. การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์</p> <p>10. กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคตินอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ</p> <p>11. ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่</p> <p>วิธีการพัฒนา</p> <p>1) การอบรม</p> <p>2) การศึกษาด้วยตนเอง</p> <p>3) การศึกษาแบบออนไลน์</p>
<p>4. โครงสร้างของรูปแบบ</p> <p>1.ความเหมาะสมของเนื้อหา กิจกรรม และระยะเวลา</p> <p>2.ความเหมาะสมของระยะเวลาตามโครงสร้างของโปรแกรม</p>	<p>- โครงสร้างรูปแบบของโปรแกรม มีความเหมาะสม</p> <p>- ปรับระยะเวลาแต่ละModule ให้เหมาะสมกับเนื้อหา</p> <p>Module 1 การมีความยืดหยุ่น และปรับตัว (6 ชม.)</p>	<p>Module 1 การมีความยืดหยุ่น และปรับตัว (6 ชม.)</p>

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
	Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (6 ชม.) Module 3 การมีวิสัยทัศน์ (6 ชม.) Module 4 การทำงานเป็นทีม (6 ชม.) Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ (6 ชม.)	Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (6 ชม.) Module 3 การมีวิสัยทัศน์ (6 ชม.) Module 4 การทำงานเป็นทีม (6 ชม.) Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ (6 ชม.)
5. วิธีการพัฒนา 1. กิจกรรมมีความหลากหลาย และส่งเสริมการทำงานของผู้บริหาร 2. กิจกรรมการพัฒนามีความเหมาะสมและเป็นไปได้	-ปรับวิธีการพัฒนาให้เหมาะสมกับเนื้อหาแต่ละ Module Module 1 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาแบบออนไลน์ Module 2 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง Module 3 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน Module 4 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง Module 5 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาแบบออนไลน์	วิธีการพัฒนา Module 1 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาแบบออนไลน์ Module 2 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง Module 3 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน Module 4 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง Module 5 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาแบบออนไลน์

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโปรแกรม	ข้อเสนอแนะ	ผลการแก้ไข
6. ระยะเวลาในการพัฒนา 1. ความเหมาะสมของ ระยะเวลา และการจัดกิจกรรม	- ปรับระยะเวลาแต่ละ Module ให้เหมาะสมกับเนื้อหา	ระยะเวลาในการพัฒนาทั้งหมด เพิ่มเป็น 120 ชั่วโมง โดย แบ่งเป็น - การเตรียมความพร้อม - การฝึกอบรม (30 ชั่วโมง) - การศึกษาด້วยตนเอง (66 ชั่วโมง) - การศึกษาดูงาน (12 ชั่วโมง) - การศึกษาแบบออนไลน์ (6 ชั่วโมง) การประเมินหลังการพัฒนา (6 ชั่วโมง)
7. การวัดและประเมินผล 1. วิธีการวัดผลครอบคลุมด้าน ความรู้ทักษะเจตคติ 2. วิธีการประเมินมีความ เหมาะสม	- การประเมินผลมีความ เหมาะสม	การประเมินผลก่อนและหลัง การพัฒนา

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ไปปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน หลังจากนั้นดำเนินการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยมีประเด็นสำคัญสำหรับใช้ในการประเมินโปรแกรม คือ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา 7) การประเมินผล

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน

สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

(ร่าง 2)

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการ

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

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ดังนั้น ผู้นำ จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่ทำให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันและได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนาาร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540) ความคิดสร้างสรรค์เป็นระบบการคิดเชิงอเนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์คือ การคิดที่มนุษย์เราสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวนั้นได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม และได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่ความคิดเชิงบวก เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่ หรือการค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้เป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างมีขั้นตอนและเป็นทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้ที่มีความคิดแบบการคิดสร้างสรรค์จะสามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลที่มี

อยู่เดิม และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือนกัน ให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไปได้ (Guiford, 1980)

สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 35 โรงเรียน และมีวิสัยทัศน์ มุ่งสู่การศึกษายุคใหม่ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาสู่ยุค Thailand 4.0 ภายในปี 2560 ซึ่งการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นจริงและประสบความสำเร็จได้นั้น การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเตรียมความพร้อม ด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนร่วมวางแผนให้โรงเรียนมีระบบการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัย ใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรมนำความรู้ รักความเป็นไทยและสามารถ ก้าวไกลในระดับนานาชาติ ซึ่งการบริหารจัดการโรงเรียนส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายกัน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนภายใต้ข้อจำกัด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติขององค์การผู้บริหารก็จะสามารถประยุกต์หลักการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ หลักการบริหารนั้นหากมองในแง่ของกลุ่มคน ผู้บริหารจะต้องบริหารองค์การโดยเน้นมนุษย์สัมพันธ์ การมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยมีตัวบ่งชี้ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิด และมีการวางแผนร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเมื่อผู้บริหารต้องการให้องค์การมีประสิทธิภาพรอบด้านผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับทั้งสองด้าน คือด้านงานและด้านบุคคลควบคู่กัน (สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์, 2554)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริมประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีมากขึ้น อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การพัฒนาในหน่วยงานและองค์กรทางการศึกษาได้อย่าง

เป็นระบบ ให้สถานศึกษามีศักยภาพที่จะผลิตทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันและแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลกอย่างเต็มศักยภาพ

2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

3. เนื้อหาสาระ

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ประกอบด้วย 5 Module ประกอบด้วย

3.1 Module 1 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

3.2 Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน การที่ผู้นำสนใจ ส่งเสริม และพัฒนาผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิดตามความต้องการ ตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและให้ข้อมูลย้อนกลับ สนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3.3 Module 3 การมีวิสัยทัศน์ เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน การสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์ จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

3.4 Module 4 การทำงานเป็นทีม เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ เนื้อหาในโมดูลนี้ เป็นการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน

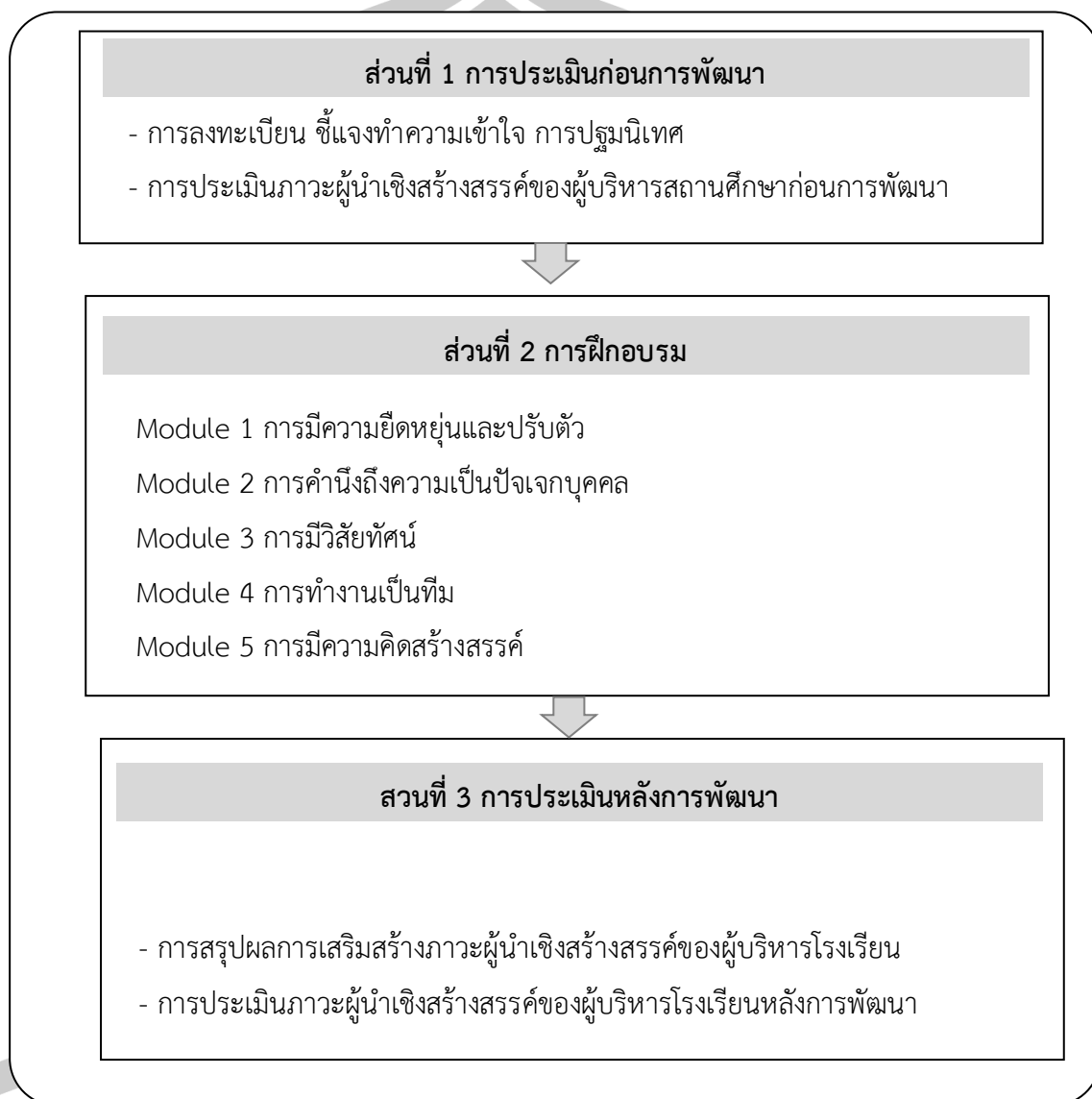
มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. โครงสร้างของรูปแบบ

โครงสร้างของรูปแบบโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วยโครงสร้างและขอบข่ายเนื้อหา รวมระยะเวลา 120 ชั่วโมง ได้แก่ Module 1 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว Module 2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล Module 3 การมีวิสัยทัศน์ Module 4 การทำงานเป็นทีม และ Module 5 การมีความคิดสร้างสรรค์ รายละเอียดดังภาพประกอบ



โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ (120 ชั่วโมง)



5. วิธีการพัฒนาโปรแกรม

วิธีการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ จะใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่จะ

นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรมได้แก่ 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง และ 3) การศึกษาดูงานรายละเอียดดังนี้

วิธีการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 5 Module ดังนี้

Module 1 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (23 ชม.)

1. การฝึกอบรม (6 ชม.)

- 1.1 การให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน
- 1.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกันให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม
- 1.3 การเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น
- 1.4 การแสดงข้อโต้แย้ง ด้วยความสุภาพและด้วยเหตุผล

2. การศึกษาด้วยตนเอง (13 ชม.)

- 2.1 การมีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน
- 2.2 การเต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง
- 2.3 การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
- 2.4 การสื่อสารกับผู้ร่วมงานอย่างให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกัน
- 2.5 การให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ

3. การศึกษาแบบออนไลน์(3 ชม.)

- 3.1 เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
- 3.2 สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้หลากหลายรูปแบบ
- 3.3 ประยุกต์วิธีการทำงานได้อย่างหลากหลายวิธี
- 3.4 สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานโครงการตามความเหมาะสม

4. การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชม.)

- 4.1 การสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้าน การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

Module 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (20 ชม.)

1. การฝึกอบรม (6 ชม.)

- 1.1 การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ด้วยความสุภาพ และด้วยเหตุผล
- 1.2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ไม่มีการแบ่งแยก
- 1.3 การมอบหมายงานให้กับผู้อื่นโดยคำนึงถึงความเหมาะสม กับความรู้และศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 1.4 การให้ความสนใจในสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานเสมอ
- 1.5 การทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

2. การศึกษาด้วยตนเอง (13 ชม.)

- 2.1 การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจและมีความยุติธรรม
- 2.2 การกำกับ ติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ครูได้จัดทำแนวทาง ในการพัฒนาตนเอง
- 2.3 การเอาใจใส่ หรือให้ความสำคัญกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ
- 2.4 การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคล อย่างต่อเนื่อง
- 2.5 การสนับสนุนแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนา ศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 2.6 การสร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนใน การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัดและความสนใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 2.7 การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม

3. การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชม.)

- 3.1 การสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Module 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (32 ชม.)

1. การฝึกอบรม (6 ชม.)

- 1.1 การร่วมกันกำหนดภาพความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตอย่างเป็นรูปธรรม
- 1.2 การมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา
- 1.3 การนำเอาข้อเสนอแนะและการสะท้อนผลจากทุกฝ่ายมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- 1.4 การนำวิสัยทัศน์ไปกำหนดนโยบาย โครงการกิจกรรม เพื่อลงสู่การปฏิบัติจริง
- 1.5 การพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด

2. การศึกษาด้วยตนเอง (13 ชม.)

- 2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก แล้วนำมาสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 2.2 การส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงผลงานและนวัตกรรมของตนเองอย่างสร้างสรรค์ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
- 2.3 การยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือการมอบรางวัล ในโอกาสต่างๆ ให้กับครูหรือนักเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 2.4 การเผยแพร่พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างกัน

3. การศึกษาดูงาน (12 ชม.)

- 3.1 การนำเอามุมมองและแนวคิด ของทุกภาคส่วนมากำหนดวิสัยทัศน์และตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน
- 3.2 การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือผู้มีความรู้เฉพาะทางในด้านต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
- 3.3 การเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น

4. การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชม.)

- 4.1 การสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีวิสัยทัศน์

Module 4 ด้านการทำงานเป็นทีม (20 ชม.)**1. การฝึกอบรม (6 ชม.)**

- 1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.2 การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- 1.3 การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน
- 1.4 การจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง

2. การศึกษาด้วยตนเอง (13 ชม.)

- 2.1 การติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา
- 2.2 การให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ
- 2.3 การยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด
- 2.4 การมอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้
- 2.5 การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบ
- 2.6 การส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยน เรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

3. การประเมินหลังการพัฒนา (1 ชม.)

- 3.1 การสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม

Module 5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (25 ชม.)

1. การฝึกอบรบ (6 ชม.)

- 1.1 การมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม
- 1.2 การมีความคิดเชิงบวก มองเห็น วิกฤติเป็นโอกาสเสมอ
- 1.3 การคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผล
- 1.4 การกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

2. การศึกษาด้วยตนเอง (14 ชม.)

- 2.1 การตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์
- 2.2 การมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมาภิบาล
- 2.3 การใช้อารมณ์ขันเพื่อสร้างความสัมพันธ์
- 2.4 การส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า โดยใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่

3. การศึกษาออนไลน์ (3 ชม.)

- 3.1 การมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ
- 3.2 การแสวงหาความรู้ จากแหล่งต่างๆนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร
- 3.3 การมีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ

4. การประเมินหลังการพัฒนา (2 ชม.)

- 4.1 การสรุปผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
- 4.2 การประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนหลังการพัฒนา

6. ระยะเวลาในการพัฒนา

รวมระยะเวลา 120 ชั่วโมง ได้แก่

- 6.1 การฝึกอบรม (30 ชั่วโมง)
- 6.2 ศึกษาด้วยตนเอง (66 ชั่วโมง)
- 6.3 ศึกษาดูงาน (12 ชั่วโมง)
- 6.4 ศึกษาแบบออนไลน์ (6 ชั่วโมง)
- 6.4 การประเมินหลังการพัฒนา (6 ชั่วโมง)

7. การประเมินผล

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ มีวิธีการประเมินผล ดังนี้

- 7.1 ประเมินตนเองก่อน และหลังการพัฒนา
- 7.2 ประเมินการทำกิจกรรมตามโปรแกรมที่กำหนด
- 7.3 ประเมินความสนใจ และตั้งใจในการศึกษาด้วยตนเอง
- 7.4 ประเมินการซักถามและการให้ข้อคิดเห็น
- 7.5 ประเมินการรายงานการอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

หลังจากนั้นดำเนินการให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีประเด็นสำคัญสำหรับใช้ในการประเมินโปรแกรม คือ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม เพื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เป้าหมาย รูปแบบและวิธีการพัฒนา โครงสร้างของโปรแกรม เนื้อหา แนวการจัดกิจกรรม เทคนิคและเครื่องมือและการประเมินผล ดังตาราง 34

พหุ ประถมศึกษา

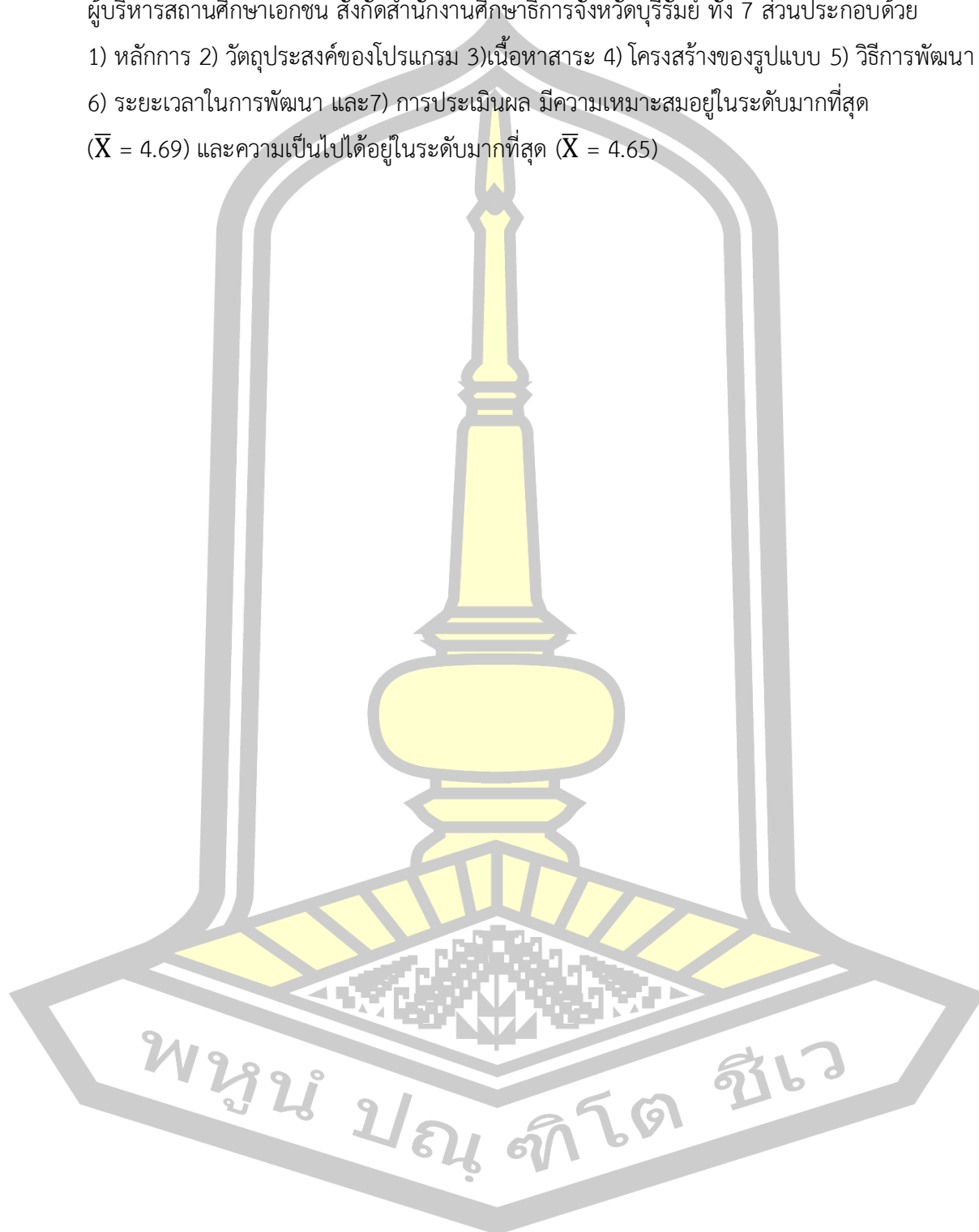
ตาราง 34 แสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ
โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หลักการ						
1.1 การบรรยายความสำคัญและความเป็นมาของโปรแกรม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.78	0.42	มากที่สุด
1.2 หลักการและเหตุผลมีความชัดเจนแสดงถึงจุดเน้นของโปรแกรม	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
1.3 การใช้ภาษาและการเรียงลำดับมีความต่อเนื่อง เข้าใจง่าย	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.63	มากที่สุด
รวม	4.71	0.45	มากที่สุด	4.74	0.46	มากที่สุด
2. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
2.1 วัตถุประสงค์ครอบคลุมด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ	4.78	0.42	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
2.2 วัตถุประสงค์มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจริง	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
รวม	4.61	0.48	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3. เนื้อหาสาระ						
3.1 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.67	0.50	มากที่สุด	4.78	0.42	มากที่สุด
3.2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.63	มากที่สุด
3.4 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3.5 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
3.6 ความเหมาะสมของเนื้อหาสาระ	4.89	0.33	มากที่สุด	4.78	0.42	มากที่สุด

ตาราง 34 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3.7 ระยะเวลาในการพัฒนา โปรแกรมมี ความเหมาะสม	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
รวม	4.69	0.46	มากที่สุด	4.67	0.48	มากที่สุด
4. โครงสร้างของรูปแบบ						
4.1 ความเหมาะสมของเนื้อหากิจกรรม และระยะเวลา	4.56	0.53	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
4.2 ความเหมาะสมของระยะเวลา ตามโครงสร้างของโปรแกรม	4.44	0.53	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
รวม	4.50	0.53	มาก	4.56	0.48	มากที่สุด
5. วิธีการพัฒนา						
5.1 กิจกรรมมีความหลากหลายและ ส่งเสริมการทำงานของผู้บริหาร	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
5.2 กิจกรรมการพัฒนามีความ เหมาะสมและเป็นไปได้	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.63	มากที่สุด
รวม	4.78	0.42	มากที่สุด	4.73	0.48	มากที่สุด
6. ระยะเวลาในการพัฒนา						
6.1 ความเหมาะสมของระยะเวลา และการจัดกิจกรรม	4.78	0.42	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
รวม	4.78	0.42	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
7. การประเมินผล						
7.1 วิธีการวัดผลครอบคลุมด้าน ความรู้ทักษะ เจตคติ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.89	0.33	มากที่สุด
7.2 วิธีการประเมินมีความเหมาะสม	4.89	0.33	มากที่สุด	4.56	0.63	มากที่สุด
รวม	4.78	0.42	มากที่สุด	4.73	0.48	มากที่สุด
โดยรวม	4.69	0.45	มากที่สุด	4.65	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 34 ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 ส่วนประกอบด้วย
1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา
6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.69$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$)



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน
2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ กาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บุณรดา ทรวงบุญศาสตร์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก สอดคล้องกับ แนวคิดของ Robert (2006) ได้ระบุถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้นำสถานศึกษาที่นั้นจะต้องประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ คือ การตัดสินใจในกรณีต่าง ๆ นั้นจะต้องเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน มีการฝึกฝนและปฏิบัติอย่าง สม่าเสมอ และต้องเป็นไปด้วยความเฉลียวฉลาดและมีชั้นเชิงสอดคล้องกับ

ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานศึกษาล้วนต้องการผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น เต็มใจที่จะเรียนรู้และยอมรับการทำงานที่เปลี่ยนแปลง เคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และต้องการการเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็น

แนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557) ได้ศึกษาและพัฒนา โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับ วัฒนา ปะกิกา (2560) ได้ทำการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ด้านที่มีค่าสูงที่สุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 ส่วนประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล และขอขยายเนื้อหาแบ่งออก 5 Module ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ ระยะเวลาการพัฒนา 120 ชั่วโมง รูปแบบและวิธีการพัฒนาใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้ง และยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self Development) ซึ่งวิธีการต่าง ๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตาม โปรแกรม ได้แก่ 1) การอบรม 2) การศึกษาด้วยตนเอง 3) การศึกษาดูงาน และ 4) การศึกษาออนไลน์ การดำเนินการพัฒนาและโปรแกรม ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการศึกษาแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมและการสังเคราะห์กระบวนการพัฒนา โปรแกรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โปรแกรม คือ ชุดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี หลักการ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม ประกอบด้วย องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผลโปรแกรม กระบวนการพัฒนาโปรแกรม ประกอบด้วย 1) ขึ้นศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการ 2) ขึ้นการออกแบบโปรแกรม 3) ขึ้นการประเมินผลโปรแกรม ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ปริญญา มีสุข (2552) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู หมายถึง ระบบแผนโครงสร้างที่กำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือครูให้ทำกิจกรรมกับ เพื่อนร่วมงาน โดยทุกกิจกรรมล้วนมีทางแนวทาง เพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกันเพื่อการปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของครู และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) ได้ทำการพัฒนาโปรแกรม

เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความ
เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ
วัฒนา ปะกิกา (2560) ได้ทำการ การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย
1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรมการพัฒนาและ 5) การวัดและประเมินผล
การประเมินโปรแกรมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า
ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงความสำคัญ
ของการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้
อย่างมีประสิทธิภาพให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ
อย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านสภาพที่พึงประสงค์ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้
หลากหลายกล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี
กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อยู่เสมอ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชน ไปใช้กับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

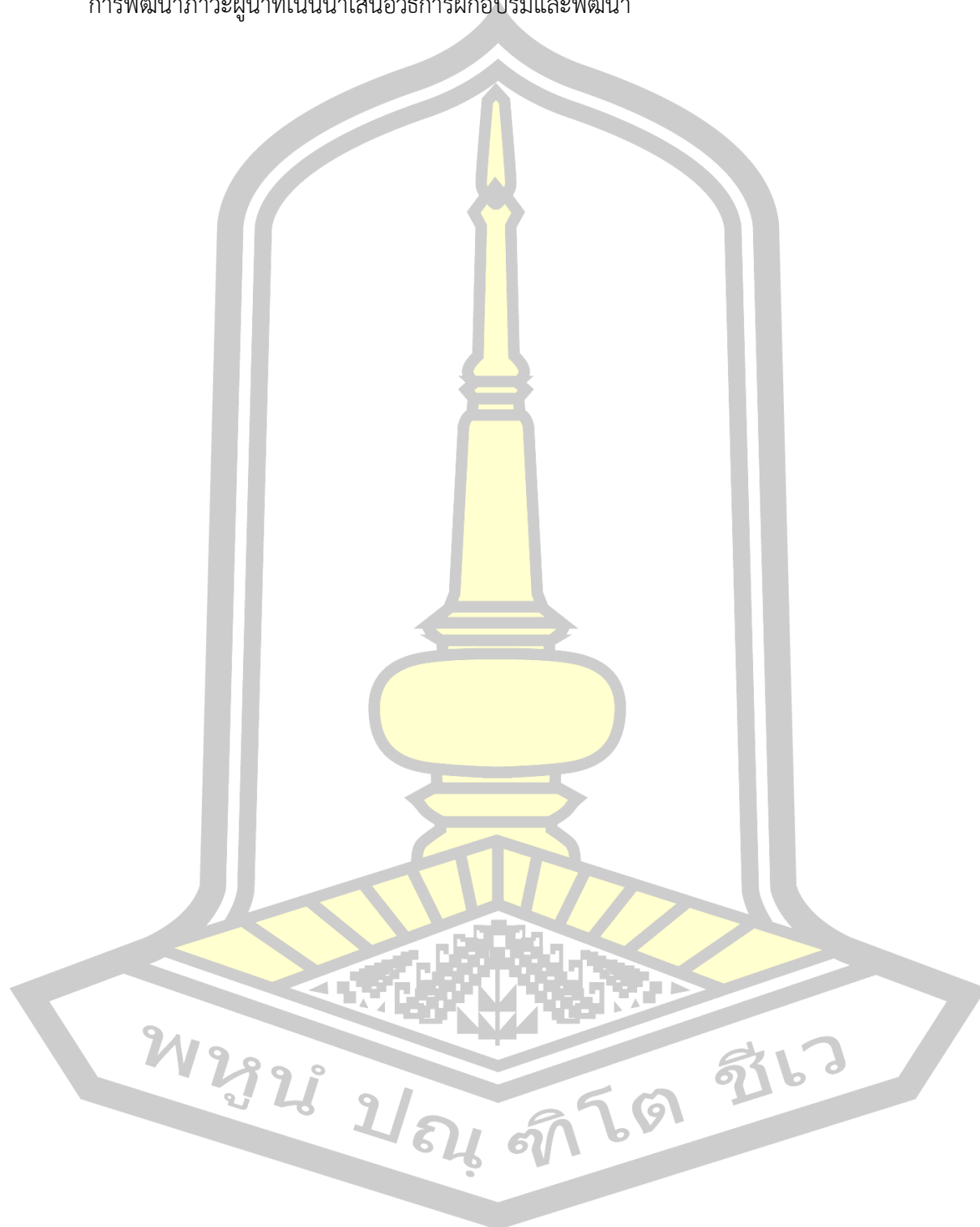
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในตำแหน่งอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในรูปแบบอื่นที่หลากหลายยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษวิจัยเกี่ยวโมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำในเชิงระบบควบคู่กับโมเดล
การพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นนำเสนอวิธีการฝึกอบรมและพัฒนา



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2535). *ความคิดสร้างสรรค์: หลักการ ทฤษฎี การเรียน การสอน การวัดผลและประเมินผล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. (2545). *การเรียนรู้แบบร่วมมือ*. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ : ชีรสาส์น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารชั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2560). *พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <https://www.scribd.com/document/359287711/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 19 มกราคม 2561].
- กันยา สุวรรณแสง. (2536). *บุคลิกภาพและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2549). *ทฤษฎีผู้นำ*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติพัฒน์ คำแพง. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของครูกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *สุดยอดภาวะผู้นำ : Super Leadership*. กรุงเทพฯ : ชัคเชส มีเดีย.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ชัคเชส มีเดีย.

- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ขวัญตา ทุนเทพย์. (2545). *การคิดและกระบวนการคิด*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.slideshare.net/3430600501681/new-word-2007-document-17273332>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 17 ตุลาคม 2560].
- คมสร วงษ์รักษา. (2540). *การเปรียบเทียบคุณภาพและความสอดคล้องของเทคนิคการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่อิงโมเดลความแตกต่างในการประเมินความต้องการจำเป็น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก : http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 19 มกราคม 2561].
- จันทรา เทพอวยพร. (2560). *การศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://km.li.mahidol.ac.th/thai-studies-in-thailand-4-0/>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 มกราคม 2561].
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราพร อมรไชย. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่นสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เจนจิรา คงสุข. (2540). *การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ปกครองในการส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายของเด็กวัยอนุบาลด้วยรูปแบบการให้ประชาชนในชนบทมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาติ แจ่มนุช. (2545). *สอนอย่างไรให้คิดเป็น*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://library.swu.ac.th/ipac20/ipac.jsp?session=1326M4Q17726K>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 17 ตุลาคม 2560].

- ชาย โพธิ์สิตา. (2547). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). *การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5.
 ปัตตานี : ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักงานวิทยบริการ
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2551). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษา
 ศาสตร์บัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. กรุงเทพฯ :
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัชพล ชันทองทิพย์. (2542). *การมีวิสัยทัศน์*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.moe.go.th>.
 [สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 ตุลาคม 2560].
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทองใบ สุดซารี. (2542). *ทฤษฎีองค์การ : วิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 อุบลราชธานี : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 อุบลราชธานี.
- ทิตินา แคมมณี. (2548). *จิตวิทยาการสอน*. กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจ.
- ธงชัย เนืองสิทธิ์. (2545). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาอำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธเนศ ขำเกิด. (2547). Blog : เครื่องมืออินเทอร์เน็ตพลังของ KM. *วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี
 (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น, 33(190), 80-83*.
- ธรินธร นามวรรณ. (2549). *หลักการบริหารการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ และคณะ. (2554). *ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการการศึกษาขององค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น (อปท.)*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นงนภัส คู่วรัญญู เทียงกมล. (2551). *การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.

- นงลักษณ์ ลินสีบล. (2532). *การพัฒนาบุคลากรการฝึกอบรม ในโครงการตาราและเอกสารทางวิชาการ วิทยาลัยครูธนบุรี สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูธนบุรี.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2546). *คิดและทำอย่างผู้นำ*. นนทบุรี : สนุกอ่าน.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2551). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ อ่อนกุล. (2545). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัด ราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ป. มหาพันธ์. (2539). *สอนเด็กให้มีความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ประวิต เอราวรรณ์. (2545). *การวิจัยปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้าวิชาการ.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปริญญา ต้นสกุล. (2547). *มหาสติ : ธรรมชาติสมาธิ ยุคพลังงานใหม่*. กรุงเทพฯ : จิตจักรวาล.
- ปริญญา มีสุข. (2552). *ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปานจันทร์ โททอง. (2542). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนแบบเรียนร่วมระหว่างเทคนิคสตอรี่บอร์ดดั้งเดิมและแบบปรับปรุง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยมาภรณ์ โชคอวยชัย. (2548). *การเปรียบเทียบผลการประเมินความต้องการจำเป็นระหว่างวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญที่ต่างกัน โดยใช้เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีการตอบสนองเดียว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัดผลและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก. (2543). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : มติชน.
- พสุ เดชะรินทร์. (2553). *Complexity และ Creativity สองปัจจัยสำหรับผู้นำในอนาคต*. [ออนไลน์].
ได้จาก : <http://www.moe.go.th>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 ตุลาคม 2560].

- พิชัย เสี่ยมจิตต์. (2542). *การบริหารงานเฉพาะด้านในสถาบันการศึกษา*. อุบลราชธานี :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2555). *กรอบคุณวุฒิของประเทศไทยแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาธร. (2526). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว .
- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*,
10(1), 189-197.
- มยุรีชัย เขียวฉะอ้อน. (2541). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านทักษะพื้นฐานของครูอนุบาล
โดยใช้การวิเคราะห์งาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา
และประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. (2555). *การบริหารสถานศึกษา*. [ออนไลน์]. ได้จาก :
<http://courseware.rmutl.ac.th/index.php?mod=Coursesandop>.
[สืบค้นเมื่อ วันที่ 9 มกราคม 2561].
- รังสรรค์ สุทาร์มย์. (2556). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำครูด้านการบริหารจัดการเรียนรู้
โรงเรียนประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). *วิจัยเชิงคุณภาพการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2544). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

- ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และทัศนยา ทองภักดี. (2543). รายงานการวิจัยสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์.
กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วนิช สุธาร์ตัน. (2547). *ความคิดและความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วนิชชัย แสงหมั่น. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้
โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์*.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วรณยุพา วิโนทพรรษ์. (2546). *ศึกษาการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ*.
- วัฒนา ปะกิกา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
- วันนำ เมืองจันทร์. (2542). *การมีวิสัยทัศน์*. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.moe.go.th>.
[สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 ตุลาคม 2560].
- วิจิตร วรุตบงกูร และสุพิชญา ธีระกุล. (2553). *การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*.
กรุงเทพฯ : ชนิษฐา.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับขององค์การ:พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : ดีไลท์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 : บทบาทการศึกษา
กับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม : มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ :
เอชเอ็นกรุ๊ป.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพ สู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิผล*. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็น เพื่อการบริหารทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2541). การสร้างวิสัยทัศน์ : คิดให้ได้-สื่อให้เป็น-ปฏิบัติล่วงหน้า.

วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 24(2), 33-44.

ศิริพร กุลสานต์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริรัตน์ ศรีสะอาด. (2542). รายงานการวิจัยการศึกษาประเภทของบุคลิกภาพของสมาชิกและขนาดของกลุ่มที่ส่งผลต่อการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิคกลุ่มสมมติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมคิด บางโม. (2546). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : วิทยานิพัฒนา.

สมสรรค์ มีสุวรรณ. (2547). การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านวังตะเฒ่า อำเภอบัวระเหว จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมหมาย แจ่มกระจ่าง และดุสิต ขาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ เอกสารคำสอน รายวิชา 402401 Training for Professional Development. ชลบุรี : ภาควิชาการอาชีวศึกษาและพัฒนาสังคม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมัย สวัสดิ์ตระกูล. (2544). หลักทฤษฎีและการปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมาน รังสิโยภุชณ. (2550). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สมาน อัสวภูมิ. (2549). การบริหารศึกษาศาสตร์สมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน. กรุงเทพฯ : อัมรินทร์ พรินต์ติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2539). การจัดประสบการณ์และกิจกรรมสำหรับเด็ก ระดับก่อนประถมศึกษาก่อนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : ครูสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2557). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาเอกชน*
ปี 2557. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://schoolsearch.opec.go.th>.

[สืบค้นเมื่อ วันที่ 18 ตุลาคม 2560].

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *สถิติการศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยี.

สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์. (2535). *การพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่
สมบูรณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิรัตน์ เอ็ดดุกะชัย.

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*.
มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภาพ ฤทธิบำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมี
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวรรณ หมื่นตาบุตร. (2540). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง โรงเรียน
ประถมศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
ดุขภูมิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*.

สุวิมล ว่องวานิช. (2538). *ความรู้ชายแดนด้านการประเมินผลการศึกษา. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*.
7(2), 52-67.

สุวิมล ว่องวานิช. (2542). *รายงานการวิจัยการสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการ
จำเป็นในวิทยานิพนธ์ของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ :
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.

สุวิมล ว่องวานิช. (2544). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2548). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ตีเยาว์. (2532). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5*.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หรรษา สุขกาล. (2543). *การพัฒนารูปแบบโปรแกรมระหว่างเรียนเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของนิสิต
นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.*
- อนันต์ ศรีอำไพ. (2549). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา*. มหาสารคาม :
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย*. พิษณุโลก : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อวยชัย ขบา. (2538). *ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อำนาจ ชนะวงศ์. (2555). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. มหาสารคาม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อุ้นตา นพคุณ. (2548). *กรอบแนวคิดการพัฒนามีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*.
กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- Barr, M.J. and L.A. Keating. (1990). *Introduction : Elements of Program Development
Developer Effective Student Services Program*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Barrattand, K.H. (2013). Leadership by the Book. *Executive Excellence*. 17(3), 4-5.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York :
The Free Press.
- Bass, B.M. and B.J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through
Transformational Leadership*. California: Sage Publications.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Bennis, W. and B. Nanus. (1985). *Leaders The Strategies for Taking Charge*. New York :
Harper and Row.
- Bernard, K. (1960). *Adaptation*. [online]. Available from : <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=3630>. [Retrieved 17 October 2017].
- Bolam, R. (1994). The Impact of Research on Policy and Practice in Continuing
Professional Development. *British Journal of In-service Education*,
20(1), 35-46.

- Boone, E.J. (1992). *Developing Program in Adult Education*. New Jersey : Prentice Hall.
- Casse, P. and P.G. Claudel. (2007). *Philosophy for Creative Leadership: How Philosophy can turn People into more Effective Leaders*. London : Athena Press.
- Chernin, P. (2001). Creative Leadership : The Strength of Ideas The Power of the Imagination. *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245.
- Cho, S.H. and others. (2010).The Relationship Between Diverse Components of Intelligence and Creativity. *Journal of Creative Behavior*, 44(2), 125-137.
- Coleman, C. (1981). *Adaptation*. [online]. Available from : <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=3630.0>. [Retrieved 17 October 2017].
- Daft, R.L. (1994). *Management*. 3rd ed. Font Worth : Dryden Press.
- Davis, R.F. (2007). Female Transformational Leader Characteristics : An Exploratory Investigation. *Dissertation Abstracts International*, 68(03) : unpagged, September.
- DeLamater, J.D. and D.J. Myers. (2007). *Social Psychology*. 6th ed. Michigan : Thomson Wadsworth.
- Dessler, G.P. (1991). *Human Resource Management*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Dubrin, A.J. (2010). *Principles of Leadership*. Ohio : South-Western Cengage Learning.
- Edward, D.B. (1972). *Creative Thinking*. [online]. Available from : <http://www.creativethailand.org>. [Retrieved 17 October 2017].
- Ejimofo, F.O. (2008). *Principals' Transformational Leadership Skills and Their Teachers' Job Satisfaction in Nigeria*. [online]. Available from : <http://engagedscholarship.csuohio.edu/etdarchive/86>. [Retrieved 21 July 2017].
- Gilmore, G.D. and M.D. Cambell. (1996). *Needs Assessment Strategies for Health Education and Promotion*. Wisconsin : Brown and Benchmark.
- Greenberg, J. and R.A. Baron. (2002). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing Human Side of Work*. New Jersey : Prentice Hall.
- Guiford, J.P. (1980). Some Changes in the Structure of Intellect Model. *Educational and Psychological Measurement*, 48(1), 1-4.

- Guilford, J.P. (1959). *Personality*. New York : McGraw-Hill.
- Guilford, J.P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York : McGraw-Hill.
- Harris, A. (2009). Creative Leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Houle, C. (1996). *The Design of Education*. Sanfrancisco : Jossey-Bass.
- Hoy, W.K. and M.G. Cecil. (2001). *Educational Administration Theory Research and Practice*. Singapore : Grow-Hill.
- Kanaya, S.G. and K.B. McMillan. (2005). *Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Changes*. S.l. : Sage.
- Kaufman, R, Rojas, A.M. and H. Mayer. (1993). *Need Assessment : A User's Guide*. New Jersey : Educational Technology.
- Kho, E.C. (2001). An Evaluation Study of the Effectiveness of a United State Based Global Leadership Development Program. *Dissertation Abstracts International*, 52(14), 264-A.
- Krejcie, R.V. and P.W. Morgan. (1970). *Educational and Psychological Measurement*. New York : Harper and Row.
- Lussier, R.N. and C.F. Achua. (2001). *Leadership : Theory Application and Skill Development*. Ohio : South Western Publishing.
- Meredith, C.L. (2008). The Relationship of Emotional Intelligence and Transformational Leadership Behavior in Non-Profit Executive Leaders, *Dissertation Abstracts International*, 68(11), unpagged, May.
- Moggridge, J. (2008). *Creative Leadership*. [online]. Available from : <http://creativeleadership.com/2012/09/11/in-memory-of-derboraunconar>. [Retrieved 21 July 2017].
- Palus, C. and J. Horth. (2002). *Modern Management*. New York : McGraw-Hill.
- Palus, C.J. and D.M. Horth. (2009). *The Leader's Edge : Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges*. San Francisco : Jossey Bass.
- Peter W.G. and others. (1975). *Federal Programs Supporting Educational Change*. California : Rand.
- Phillips, R.A. (1997). Stakeholder Theory and a Principle of Fairness. *Business Ethics Quarterly*, 7(1), 51-66.

- Podssoff, P.M. and others. (1990). Transformational Leader Behavior and their Effects on Followers Trust on Leader, Satisfaction, and Organization Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Robert, N. (2006). *Lussier and Christopher F. Achua. Effective Leadership*. 3rd ed. Ohio : Thomson/South-Western .
- Robinson, K. (2007). *Ken Robinson On The Principles Of Creative Leadership*. [online]. Available from : <http://www.fastcompany.com/1764044/ken-robinsonprinciples-creative-leadership>. [Retrieved 21 July 2017].
- Rogers, M. (2000). *Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research*. New York : The Free Press.
- Ruth, A. and Maurice Persall. (2007). *The Principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership*. Birmingham : Stamford University Birmingham.
- Sahin, A., Ayar, M. and T. Adiguzel. (2014). STEM Related After-School Program Activities and Associated Outcomes on Student Learning. *Educational Sciences : Theory and Practice*, 14(1), 309-322.
- Sashkin, M. and M.G. Sashkin. (2003). *Leadership that Matters*. California : Berrett-Koehler.
- Saylor. J.G. and W.M. Alexande. (1981). *Curriculum planning for better teaching and learning*. 4 th ed. New York : holt, Rinehart and Winston.
- Scott, C. (2012). An Investigation of Science, Technology, Engineering, and Math (STEM) Focused High Schools in the US. *Journal of STEM Education Innovations and Research*, 13(5), 30-39.
- Sergiovanni, Thomas J., Burlingame, Martin and Coombs, Fred S. (1992). *Educational governance and administration*. 3rd ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Shields C. (2006). *Engineering our Future New Jersey Elementary School*. [online]. Available from : http://www.ciese.org/papers/2006/ ASEE_paper_G.doc. [Retrieved 22 March 2007].
- Sternberg, R. (2006). *ผู้นำความคิดสร้างสรรค์กับ 7 การตัดสินใจ*. [online]. Available from : http://www.acsa.org/publications/pub_leadership.cfm. [Retrieved 21 October 2017].

- Stoll, L. and J. Temperley. (2009). *Creative Leadership Teams*. [online]. Available from : <http://leading-learning.blogspot.com/2011/08/creative-leadership-lessonsfrom-stoll.html>. [Retrieved 21 October 2017].
- Stufflebeam, D.L. and A.J. (2007). *Shin Field. Evaluation Theory Models and Applications*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Styles, C. (1990). *Adaptation*. [online]. Available from : <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=3630.0>. [Retrieved 21 October 2017].
- Taba, Hilda. (1962). *Curriculum Development : Theory and Practice*. New York : Harcourt Brace and World.
- The Partnership for 21st Century Skills. (2011). *Framework for 21st century learning*. [online]. Available from : http://www.p21.org/storage/documents/1._p21_framework_2- pager.pdf. [Retrieved 1 March 2017].
- Tichy, N.M. and M.A. Devanna, M. A. (1986). The Transformational Leader. *Training and Development Journal*, 40(7), 27-32.
- Truelove, S. (1992). *Handbook of Training and Development*. Oxord : Blackwell.
- Tseng, K., Chang, C., Lou, S. and W. Chen. (2011). Attitudes Toward Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) in a Project-based Learning (PBL) Environment. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 9(23), 87-102.
- Watson, S.H. (2000). Leadership Requirement in the 21st Century : The Perception of Canadian Private Sector Leader. *Dissertation Abstracts International*, 15(06), 45.
- Wentling, T.L. (1992). *Planning for Effective Training : a Guide to Curriculum Development*. Rome : FAO.
- Willeto, P. (2001). A Study on Leadership Development for Effectiveness : The Effect of Implementing Four Leadership Development Activities With Tribal College Administrators at The Branch Campus Level as Strategy To Articulate a College Mission. *Dissertation Abstracts International*, 21(4), 1438-A.
- Wills, M. (1993). *Managing the Training Process : Putting the Basic into Practice*. London : McGraw-Hill.

Witkin, B.R. (1984). *Assessing Needs in Education and Social Program*. Francisco :
Jossey-Boss.

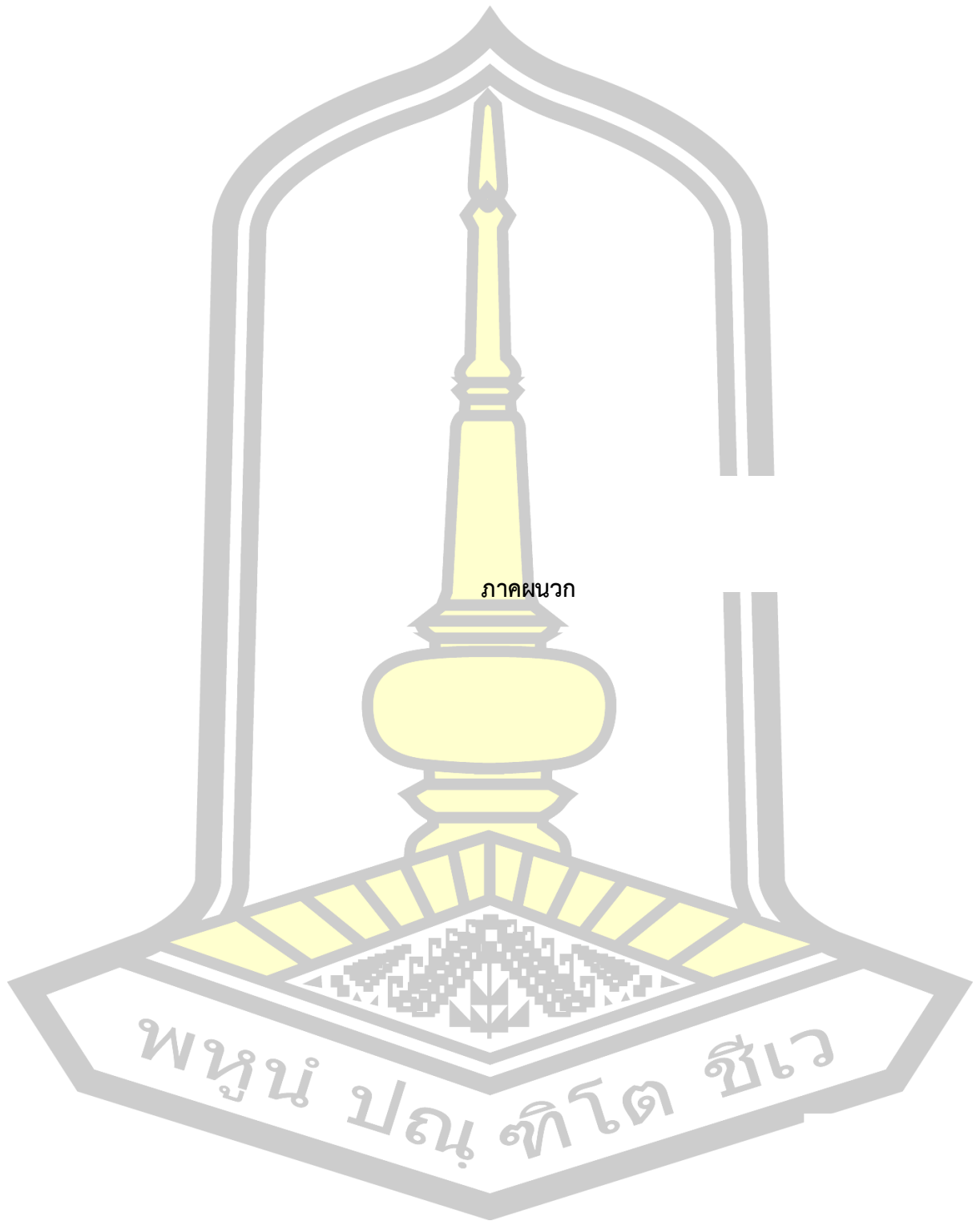
WoodCock, M. (1989). *Team Development Manual*. Worcester : Billing and Sons.

Wheelen, Thomas L. and Hunger, J. David. (1996). *Strategic management*. 5th ed.
New York : Addison-Wesley.

Willer, D. (1967). *Scientific Sociology : Theory and Method*. New Jersey : Prentice-Hill

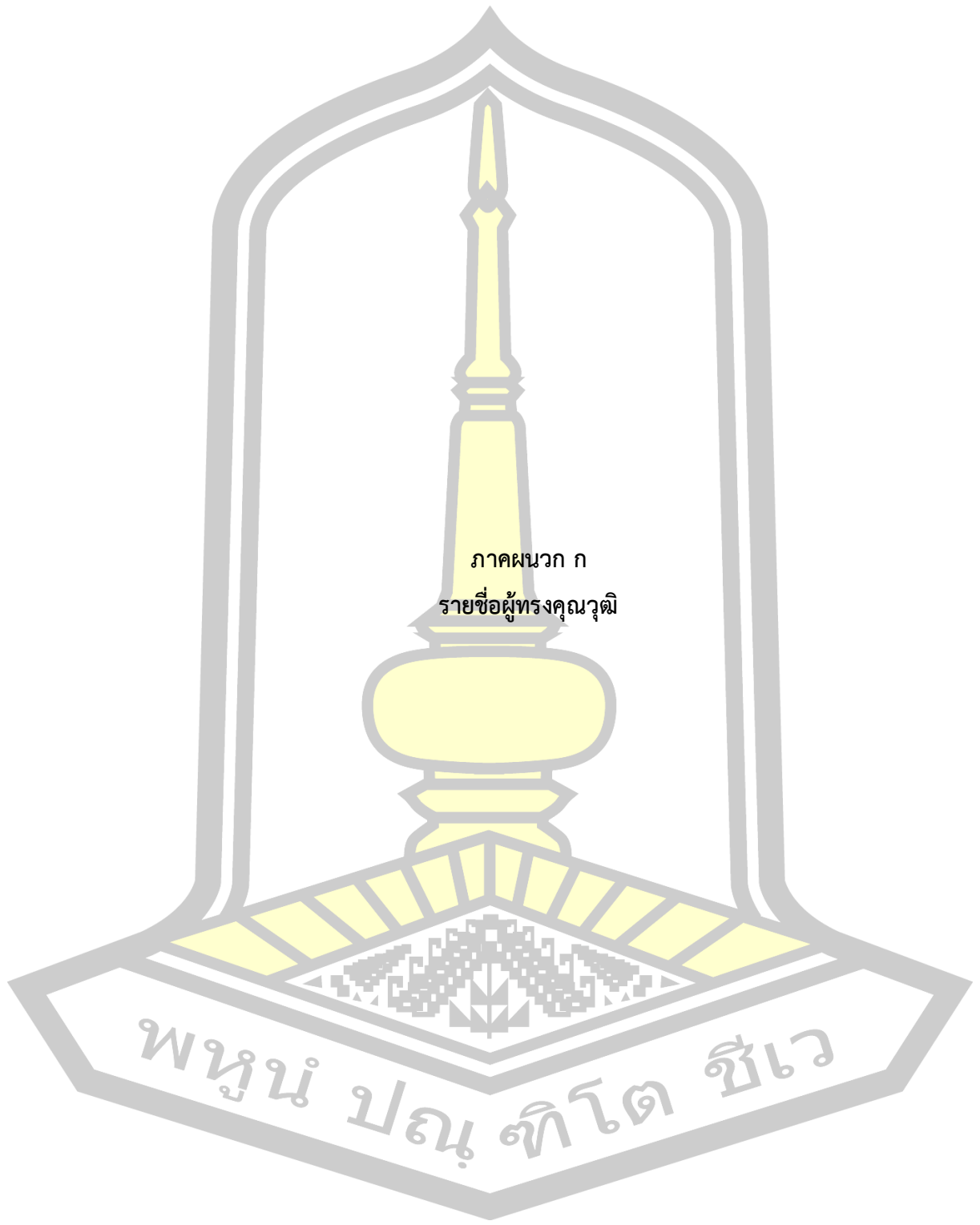
Yukl, G.A. (1981). *Leadership in Organizations*. London : Prentice-Hall.7].





ภาคผนวก

พหุณํ ปณฺ ทิโต ชีเว



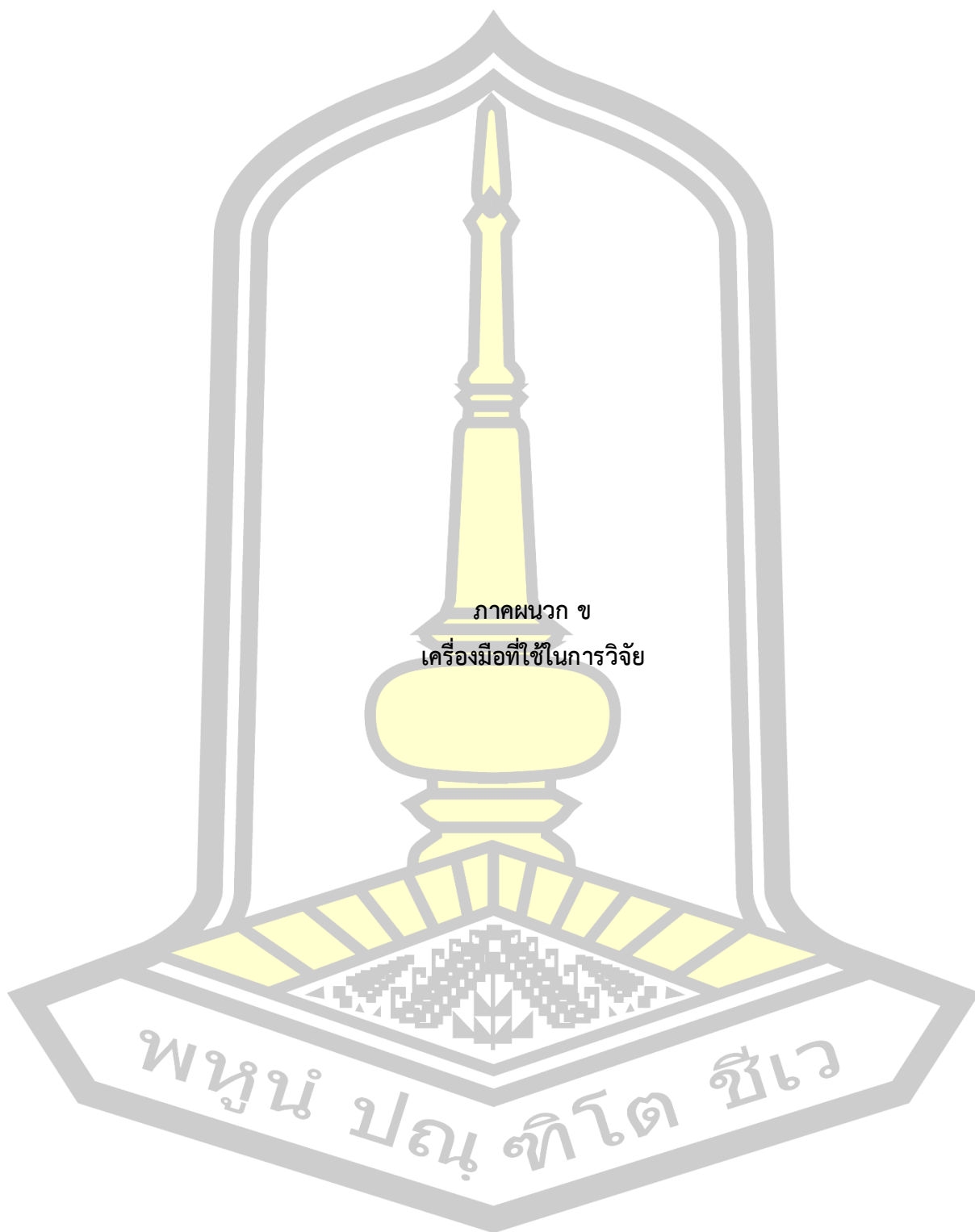
ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุจน์ ปณฺ ทิโต ชีเว

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศน์านนท์ ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม การศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร. ธนา ดุจเพ็ญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลธรีรา จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ การศึกษา ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต. สาขาวิชาพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. นายสิรภพ ปราบริปลุง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนฮั่วเคี้ยว จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษา มหำบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. นางสาวจิรวดี โยรัมย์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ การศึกษา วิทยาศาสตร์มหำบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัณฑิต โท ชีวะ



MAHASARAKHAM
UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ และเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน จำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จำนวน 50 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้จะถือว่าเป็นความลับ และไม่มีให้นำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์

นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

การบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน ปี
3. อายุ ปี
4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - () ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ
5. ขนาดโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน
 - () ขนาดเล็ก
 - () ขนาดกลาง
 - () ขนาดใหญ่
 - () ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ข้อคำถาม สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าตัวท่าน (กรณีที่ท่านเป็นผู้บริหารสถานศึกษา) หรือตัวท่าน (กรณีเป็นครูหัวหน้ากลุ่มสาระ) มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หรือความคาดหวัง (พึงประสงค์) ในข้อนั้นๆ อยู่ในระดับใด จาก 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด เมื่อท่านตัดสินใจเลือกระดับใด ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับการตัดสินใจของท่านเพียงช่องเดียว

พูน ปรณ ทิโต ชีเว

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
42	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่างๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน										
43	มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่างๆ										
44	สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน										
45	มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง										
46	ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนด										
47	มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้										

ขอขอบคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

พูน ปณ ทิโต ชีเว

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มสาระในสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับ การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล

(นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์)

นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

การบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

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

ตอนที่ 2 : รายการสัมภาษณ์

การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีวิธีการการปฏิบัติอย่างไรบ้าง

1. ท่านมีวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูให้มีวิสัยทัศน์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูให้มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูให้มีการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
อย่างไร

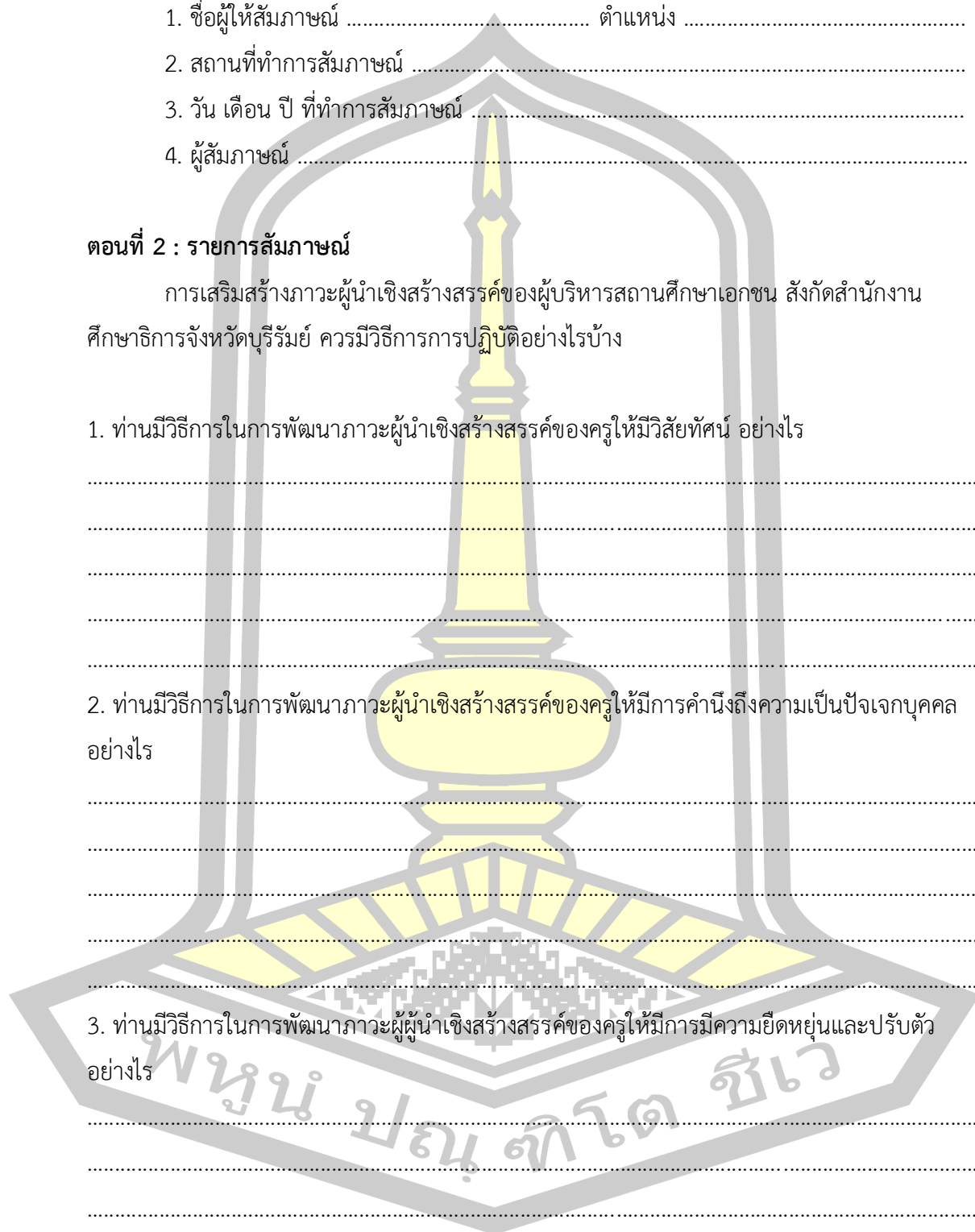
.....

.....

.....

.....

.....



4. ท่านมีวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูให้มีการมีความคิดสร้างสรรค์อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูให้มีการทำงานเป็นทีมอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

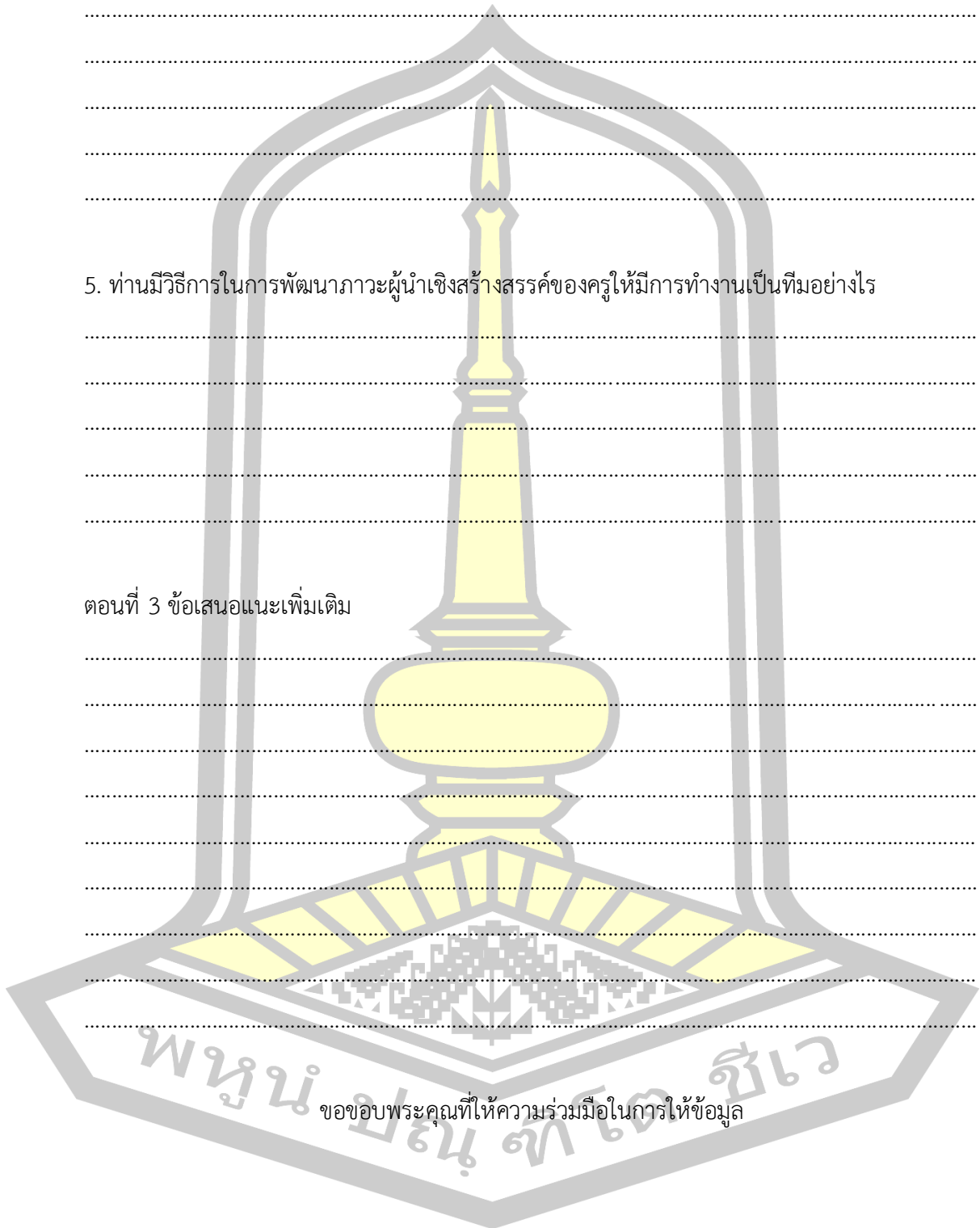
.....

.....

.....

.....

.....





MAHASARAKHAM
UNIVERSITY

แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ
การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาโปรแกรม
เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
บุรีรัมย์แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้จะถือว่าเป็นความลับ
และไม่มีการนำข้อมูลไปทำให้ท่านได้รับความเสียหายโดยเด็ดขาด จึงขอความกรุณาได้ตอบ
แบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์)

นักศึกษาหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ชื่อ - สกุล
2. ปัจจุบันทนายดำรงตำแหน่ง
3. สังกัดหน่วยงาน
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด สาขาวิชา
5. ประสบการณ์การทำงาน

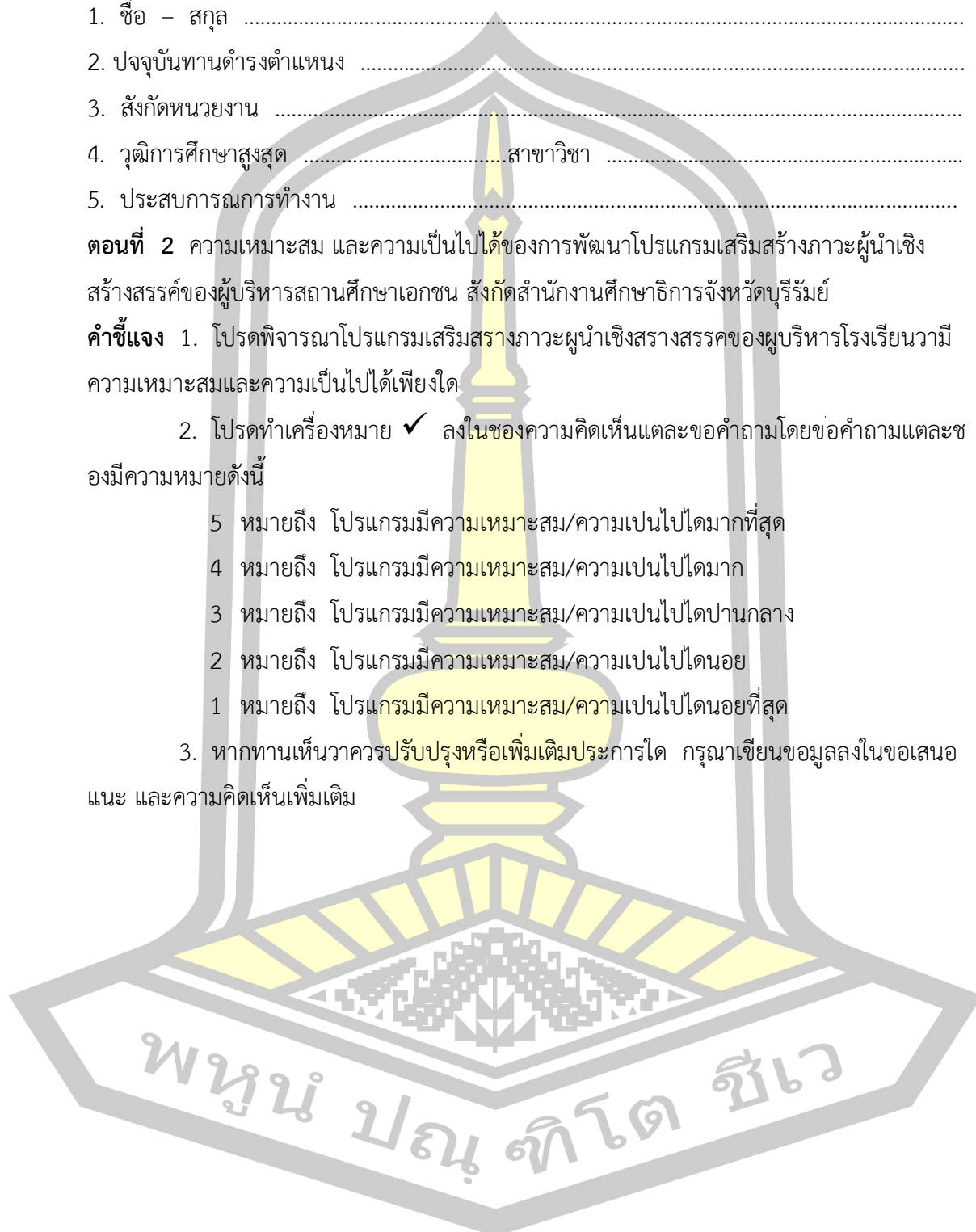
ตอนที่ 2 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง 1. โปรดพิจารณาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนว่ามี ความเหมาะสมและความเป็นไปได้เพียงใด

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในของความคิดเห็นแต่ละข้อมติโดยข้อมติแต่ละข้อมติ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มากที่สุด
- 4 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้มาก
- 3 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปไดปานกลาง
- 2 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อย
- 1 หมายถึง โปรแกรมมีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้น้อยที่สุด

3. หากท่านเห็นว่าควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนขอมูลลงในขอเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม



ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
5. วิธีการพัฒนา											
5.1	กิจกรรมมีความหลากหลายและส่งเสริมการทำงานของผู้บริหาร										
5.2	กิจกรรมพัฒนามีความเหมาะสมและเป็นไปได้										
6. ระยะเวลาในการพัฒนา											
6.1	ความเหมาะสมของระยะเวลาและการจัดกิจกรรม										
7. การวัดและประเมินผล											
7.1	วิธีการวัดผลครอบคลุมด้านความรู้ทักษะ เจตคติ										
7.2	วิธีการประเมินมีความเหมาะสม										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ค

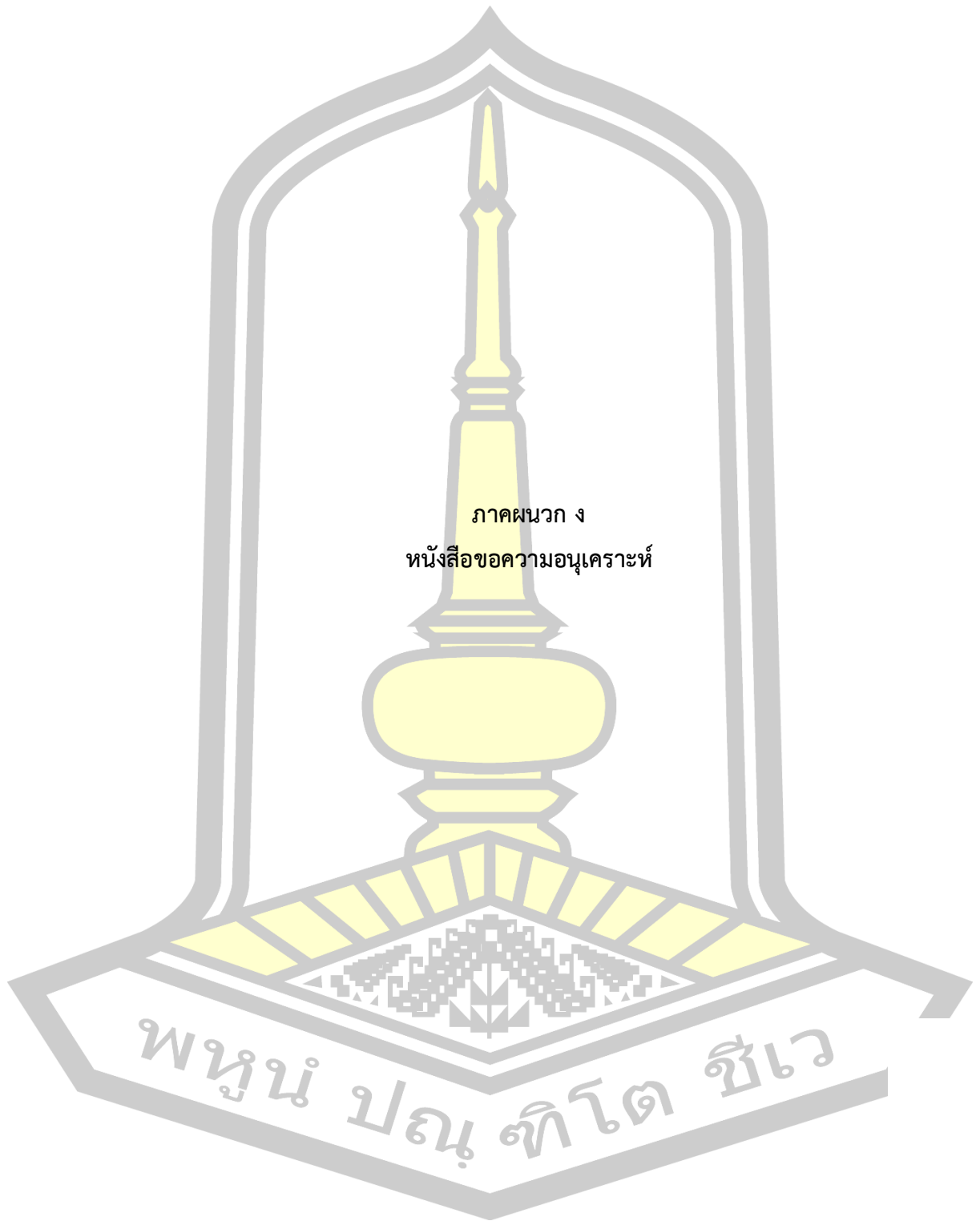
ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์

พหุ ประทีป ชัยเว

ตาราง 35 (ต่อ)

ข้อ	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
23	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.0	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.0	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
45	+0	+1	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .852



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณุ ทิโต ชีเว



ที่ ศธ. 0530.5(2) / 668

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วย นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้อนุญาตให้ นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4374-3174
เบอร์โทรนิสิต 0812629576



ที่ ศธ. 0530.5(2) / 667

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

22 กุมภาพันธ์ 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี อาจารย์ ดร.มานิตย์ อาษานอก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ ทำการทดลอง ใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0812629576



ที่ อว 0605.5(2) / 892

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยาภรณ์ ศิริภานุมาศ

ด้วย นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผศ.ดร.มานิตย์ อาษานอก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0812629576



ที่ อว 0605.5(2) / 892

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ธนา ดุจเพ็ญ

ด้วย นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผศ.ดร.มานิตย์ อาษานอก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0812629576



ที่ อว 0605.5(2) / 892

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายสิรภพ ปราบริบูรณ์

ด้วย นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.มานิตย์ อาษานอก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้นำไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0812629576



ที่ อว 0605.5(2) / 892

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

31 พฤษภาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เรียน นางสาวจิรวดี โยรัมย์ย์

ด้วย นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผศ.ดร.มานิตย์ อาษานอก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0812629576

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์
วันเกิด	วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 529/19 ถนนจรัส ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนอนุบาลธรีรา เลขที่ 428/49 หมู่ที่ 3 ตำบลอิสาน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ รหัสไปรษณีย์ 31000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2555 ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2562 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูน ปณ ทิโต ชีเว