



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

ศักดิ์ดา เสนาสี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
ศักดิ์ดา เสนาสี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING SELF
DEVELOPMENT OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER NAKHON PHANOM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
SAKDA SENASI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Education Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ศักดิ์ดีดา เสนาสี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

	ประธานกรรมการสอบ		กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์)		(ดร.สมัทนา หาญสุรีย์)	
	กรรมการสอบ		กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม		(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา)	
	กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม		กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ธีระ ภูติ)		(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สำเร็จได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรณ ร้อยพิลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ตลอดจนให้กำลังใจเป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว ผู้อำนวยการกลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 นายอรรณพ ป้องกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 นายจักรเดชา เรียมแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเทา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโสม ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ได้ กรุณาให้ความรู้ ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิทยานิพนธ์และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่ให้ผู้วิจัยได้ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บข้อมูล ในการวิจัย ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ประโยชน์และ คุณค่าของวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแด่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ศักดิ์ดา เสนาสี

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	ศักดิ์ดา เสนาสี
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.สมัทนา หาญสุริย์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหา
ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามจำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ
เครจซี่มอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลาย
ขั้นตอน (Multiple Random Sampling) โดยเลือกโรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ
ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีค่าความ
เชื่อมั่น เท่ากับ .99 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .80-.91 และการพัฒนาตนเองของ
ครูในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .72-.87
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่าง
ง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .430$)
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ได้ร้อยละ 17.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 13.542
7. การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 4 ด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร, การพัฒนาตนเองของครู

TITLE	Administrators' Creative Leadership Affecting Self-Development of Teachers in Schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Sakda Senasi
ADVISORS	Dr. Sumattana Harnsuri Dr. Rapeepan Roypila
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, identify the relationship, and determine the predictive power of administrators' creative leadership affecting the self-development of teachers in schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2, as perceived by participants, classified by positions, school sizes, and work experience. The sample consisted of 331 participants, including 75 school administrators and 256 teachers. The sample size was determined through the Krejcie and Morgan formula table and multiple random sampling, with each school as a random sampling unit. The instrument for data collection included a set of 5-level rating scale questionnaires on administrators' creative leadership with the reliability of .99 and the discriminative power ranging from .80 to .91, and the self-development of teachers in schools with the reliability of .98 and the discriminative power ranging from .72 to .87. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that:

1. The administrators' creative leadership was overall at a high level.
2. The self-development of teachers in schools was overall at a high level.

3. The administrators' creative leadership, classified by positions, was overall at the .01 level of significance, whereas there was no difference overall in terms of school sizes, and work experience.

4. The self-development of teachers in schools, classified by positions, was overall and in each aspect, and showed differences at the .01 level of significance, whereas there was no difference overall in terms of school sizes and word experience.

5. The relationship between administrators' creative leadership and the self-development of teachers was positive at the .01 level of significance with a moderate level ($r_{xy} = .430$).

6. The administrators' creative leadership, consisting of three aspects: creative thinking, visionary outlook, and flexibility and adaptability, was found to significantly predict teachers' self-development within schools at the .01 level of significance. However, only one aspect, namely teamwork participation, could predict teachers' self-development within schools at the .05 level of significance, with a predictive accuracy of 17.90 percent and a standard error of estimate of $\pm .13542$.

7. The research has also proposed guidelines for developing administrators' creative leadership affecting teachers' self-development within schools under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2.

Keywords: Administrators' Creative Leadership, Teachers' Self-Development

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	18
ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ	18
คุณลักษณะภาวะผู้นำ	19
แนวคิดภาวะผู้นำ	22
ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	26
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	27
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู	63
การพัฒนาตนเองของครู	63
ความสามารถที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพครู	69
การปฏิบัติงานของครู	72
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	77
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	87
งานวิจัยในประเทศ	87
งานวิจัยต่างประเทศ	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	101
ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	102
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	102
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	109
การเก็บรวบรวมข้อมูล	113
การวิเคราะห์ข้อมูล	114
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	117
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	118
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	121
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	121
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์	161
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	179
ความมุ่งหมายของการวิจัย	179
สมมติฐานของการวิจัย	180
วิธีดำเนินการวิจัย	181
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	181

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	182
การเก็บรวบรวมข้อมูล	183
การวิเคราะห์ข้อมูล	184
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	185
สรุปผลการวิจัย	186
อภิปรายผลการวิจัย	190
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	198
บรรณานุกรม	201
ภาคผนวก	217
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	219
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	247
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	251
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ	267
ภาคผนวก จ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล	277
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	277
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	291
ประวัติย่อของผู้วิจัย	299

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	32
2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	102
3 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	103
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	105
5 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน	105
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ..	126
7 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม	127
8 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์	128
9 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงาน	130
10 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว	132
11 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	134
12 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม	136

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 การวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	137
14 การวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้	138
15 การวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	140
16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	142
17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน	143
18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	144
19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	145
20 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่	146

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	147
22 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	149
23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	150
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	151
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม	153
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การปฏิบัติหน้าที่ครู	154
27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การจัดการเรียนรู้	155
28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	156

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม	157
30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การปฏิบัติหน้าที่ครู	158
31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การจัดการเรียนรู้	159
32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	160
33 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การพัฒนาตนเอง ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	162
34 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การมีวิสัยทัศน์	165
35 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	169

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	173
37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การมีความคิดสร้างสรรค์	177
38 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	269
39 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามการพัฒนาตนเองตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	271
40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2	273
41 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของการพัฒนาตนเองของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2	275

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	293
3 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	293
4 การสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	294
5 การสัมภาษณ์ นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว ผู้อำนวยการกลุ่มงานนิเทศ ติดตามและประเมินผลระบบบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	294
6 การสัมภาษณ์ นายอรรณพ ป้องกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	295
7 การสัมภาษณ์ นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโส ผอ.อำนวยการโรงเรียนบ้าน หนองชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	295
8 การสัมภาษณ์ นายจักรเดช เรียมแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้าน หนองเทา วิทูลฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2.....	296
9 การสัมภาษณ์ นางจารุณี อภัยโส ครู วิทูลฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน อนุบาลบ้านแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	296
10 การสัมภาษณ์ นางอรุณี ภูดีทิพย์ ครู วิทูลฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาเข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2	297

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

- 11 การสัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ นาระวิน ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาดีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 297

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน จะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิวัฒนาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน ผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานของสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ต้องพัฒนาตนเองด้านทักษะความรู้ความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถจูงใจโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรรอดพ้นและได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังและความต้องการของบุคคลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับ (นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล, 2560, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เช่นเดียวกับ (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ

ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพ ตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ในบรรดาภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ มีภาวะผู้นำที่น่าสนใจ แสดงถึงความสามารถในการจูงใจ หรือการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้อุบัติการณ์สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น แสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ ซึ่งหมายถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั่นเอง นอกจากนี้แล้ว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ยังสามารถปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานแห่งความเชื่อที่ว่าองค์กรหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีมุมมองว่าครูคือผู้นำโดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย (Robinson, 2007, p. 120)

การจัดการความรู้ในองค์กรนั้น การบริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากองค์กรต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ยังจะสามารถนำพาองค์กรสู่การเป็นผู้นำได้ ซึ่งการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้ของคนในองค์กร สร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน

และกระตุ้นให้คนในองค์การทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มี (ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 31) ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นจึงส่งผลให้ครูในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของครูที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ ที่สะท้อนให้เห็นถึง คุณภาพการศึกษาตลอดจนผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี การประเมินผล การพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปฏิบัติ อย่างเป็นธรรมชาติ และมีความต่อเนื่อง วิธีการประเมินผลการพัฒนาตนเองของครูนั้นมีความหลากหลาย ทั้งเครื่องมือแหล่งผู้ให้ข้อมูล รวมถึงมิติในการประเมินผลการพัฒนาตนเอง (ยุวรี ผลพันธ์, 2559, หน้า 54) ซึ่งสอดคล้องกับการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการ บริหารงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการพัฒนางาน และพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงาน ให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ (สุดาทิพย์ ถวิลไพร, 2563, หน้า 15) และสอดคล้องกับการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับในด้านการจัดการเรียนการสอน และงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ในการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด โดยการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (สุธิกานต์ บริเอก, 2564, หน้า 20) ดังที่ได้กล่าวแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนซึ่งจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการ พัฒนางาน รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญเป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนการทำงาน เป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจในการพัฒนางาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นไปตาม มาตรฐานของการปฏิบัติงานของครูในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดหลักการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 – 20) 3 ด้าน คือ ด้านการ ปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ดำเนินการ จัดการศึกษาตั้งแต่ ก่อนระดับประถมศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น โดยที่มี สถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 181 แห่ง ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่

อำเภอศรีสงคราม อำเภอบ้านแพง อำเภอนาทม อำเภอนาหว้า อำเภอท่าอุเทน และอำเภอ
โพนสวรรค์ โดยมีพันธกิจในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะ
ตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพและ
คุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถและมีความ
เป็นเลิศ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อได้สร้างขีด
ความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็น
มืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษา และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากผลการดำเนินงาน
ที่ผ่านมาพบว่าโดยภาพรวมแล้วอาจมีปัญหาด้านการบริหารจัดการศึกษาอยู่บ้าง
ซึ่งมีสาเหตุหลายปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาประเด็น ซึ่งมีประเด็น เช่น ปัญหาครูมีภาระ
งานมาก ปัญหาครูสอนไม่ตรงวิชาเอก และปัญหาครูขาดทักษะในการใช้สื่อที่ทันสมัย
ในการเรียนการสอน จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้นแล้วผู้อำนวยการ
โรงเรียนจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และต้องดำเนินการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
ทุก ๆ ด้าน อย่างเร่งด่วน เพื่อให้การศึกษาและคุณภาพของการเรียนดีขึ้นต่อไป
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2563, หน้า 13) โดยส่งเสริม
สนับสนุนให้ครูผู้สอนได้มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ของครู

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ให้มีประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์และส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยนี้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในการนำไปประกอบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาให้ดีขึ้นต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 และในพื้นที่ใกล้เคียง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 6); สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 33 – 34); รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82); จินดาร์ตน์ โพธิ์นอก (2561, หน้า 23); วินาสุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 5); สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 57); เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562); อัยรินทร์ สมาแอ (2562, หน้า 7); ณัฏฐ์ ช้วยงาน (2565, หน้า 4); Ash and Persall, 2000, pp. 15 – 22); Sternberg (2006, p. 22); Puccio, Marie, and Murdock (2007, p. 5); Robinson (2007, p. 45) และUbben, Hughes and Norris (2010, p. 101) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือร้อยละ 57.14 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 4 ตัวแปร คือ

1.1.1 การมีวิสัยทัศน์

1.1.2 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

1.1.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

1.1.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

1.2 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาตนเองของครู โดยยึดหลักการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 – 20)

1.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.2.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2.1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

1.2.1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่าง
ของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.2.1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้าง
นวัตกรรม

1.2.1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ
เปลี่ยนแปลง

1.2.2 การจัดการเรียนรู้

1.2.2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้
สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.2.2.2 บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผน
และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม

1.2.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล
ตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

1.2.2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน
มีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

1.2.2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.2.2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

1.2.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน
ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน
เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

1.2.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกัน
บนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

1.2.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,175 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2, 2565, หน้า 4)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน แต่การวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน 75 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชมศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 การมีวิสัยทัศน์

3.2.1.2 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

3.2.1.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3.2.1.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

3.2.2 การพัฒนาตนเองของครู โดยยึดหลักการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 – 20) 3 ด้าน ดังนี้

3.2.2.1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

3.2.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้

3.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

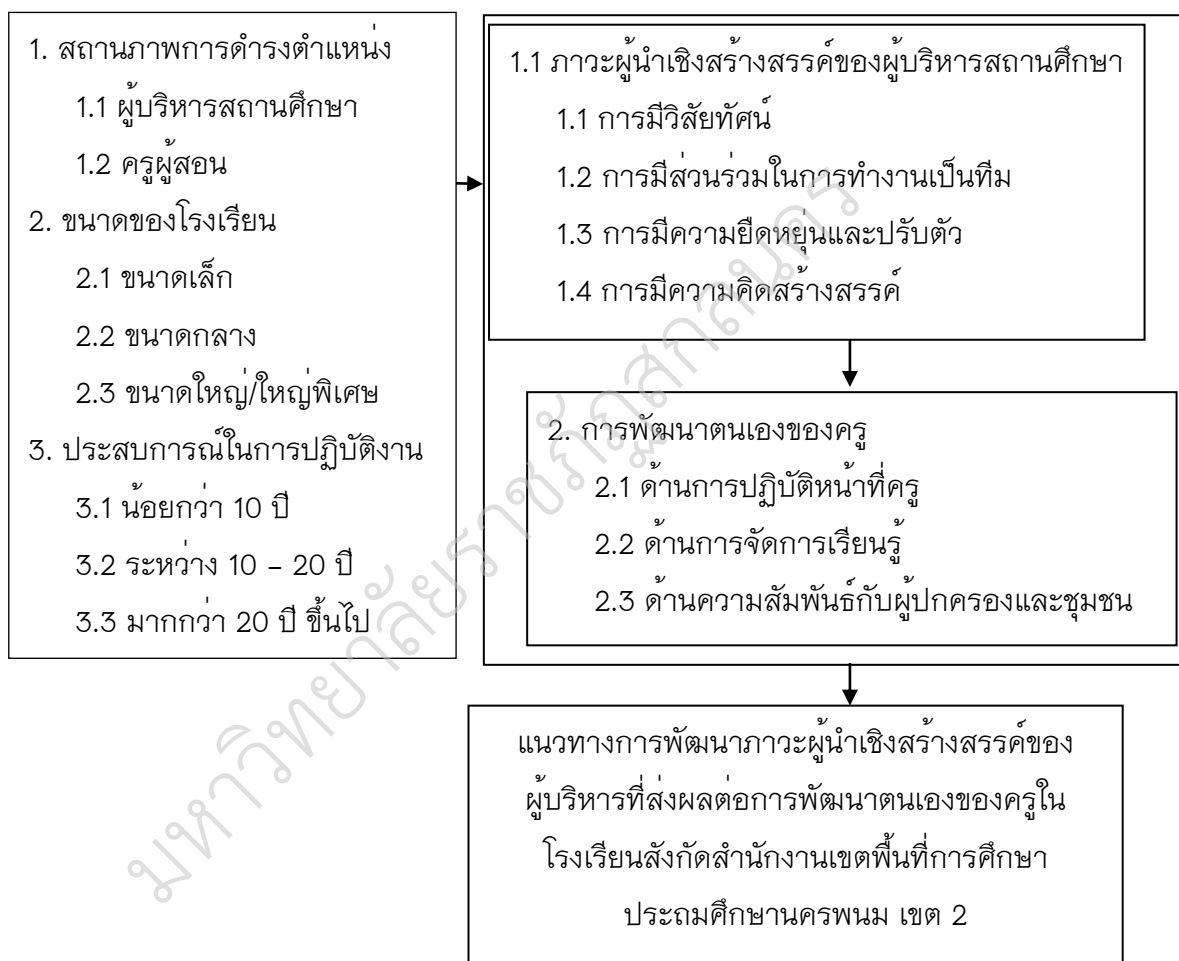
กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 6); สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 33 – 34); รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82); จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561, หน้า 23); วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 5); สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 57); เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562); อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 7); ณัฐฐ์ ช่างงาน (2565, หน้า 4); Ash and Persall, 2000, pp. 15 – 22); Sternberg (2006, p. 22); Puccio, Marie, and Murdock (2007, p. 5); Robinson (2007, p. 45) และ Ubben, Hughes and Norris (2010, p. 101) โดยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือร้อยละ 57.14 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 4 ตัวแปร คือ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม 3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และ 4. การมีความคิดสร้างสรรค์และศึกษาการพัฒนาตนเองของครู โดยยึดหลักการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ

ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ครูสภา, 2562, หน้า 18 – 20) 3 ด้าน ได้แก่ 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ใช้ความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกในองค์การทำงาน กระตุ้นและจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้อง และมีความชอบธรรม

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ หรือการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

2.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่นก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.2 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความกล้าแสดงออกในการขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม และการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในสถานศึกษามีความเป็นทีมที่เข้มแข็งซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

2.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมองค์กร หรือสังคม โดยอาศัยความยืดหยุ่นในการคิด และการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

3. การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มเติมทักษะความรู้ ความสามารถรวมทั้งการแสดงพฤติกรรมคุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

3.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง กิจที่ครูต้องปฏิบัติตามหน้าที่ครู ประกอบด้วย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

เกิดความเข้าใจกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน ประกอบด้วย ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม และส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนหรือส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียน จำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกออกได้เป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวนตั้งแต่ 119 คน ลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวนตั้งแต่ 120 – 719 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน จำนวน ตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในช่วงเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอน จนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี ลงมา

6.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 ในสถานศึกษา 10 – 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 ในสถานศึกษา มากกว่า 20 ปี

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 หมายถึง
 หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนด
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย
 ท้องที่จังหวัดนครพนม คลอบคลุม อำเภอศรีสงคราม อำเภอบ้านแพง อำเภอนาทม
 อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอท่าอุเทน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553,
 หน้า 37) ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 181 โรงเรียน

8. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
 พัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 2 หมายถึง วิธีการพัฒนา หรือปรับปรุงให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 ที่ส่งผลต่อ การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียนดีขึ้นกว่าเดิม โดยผู้วิจัยนำผล
 การวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
 พัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
 เขต 2 โดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านใดมีอำนาจ
 พยากรณ์ การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียนโดยรวมแล้ว ผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าว
 ไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ
 นำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารให้สูงขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุป สาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำ
 - 1.3 แนวคิดภาวะผู้นำ
 - 1.4 ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู
 - 2.1 การพัฒนาตนเองของครู
 - 2.1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง
 - 2.1.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครู
 - 2.1.3 วิธีการพัฒนาตนเองของครู
 - 2.2 ความสามารถที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพครู
 - 2.3 การปฏิบัติงานของครู
 - 2.3.1 ความหมายของการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 การจัดการศึกษา
 - 3.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร

3.4 กลยุทธ์

3.5 จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ ความสามารถในการนำ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารหน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้บริหารปรับตัวเองให้เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยมีทั้งการศึกษาในลักษณะ คุณลักษณะของผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ อำนาจของผู้นำ และผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ จนถึงในปัจจุบัน ยังคงมีนักการศึกษาและนักวิชาการให้ความสนใจศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมไปตามสภาพบริบทที่เป็นจริงอย่างต่อเนื่อง

นักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึงความหมาย ความสำคัญ คุณลักษณะและรูปแบบของภาวะผู้นำอย่างหลากหลายในที่นี้ผู้วิจัยของสรุปข้อมูลต่าง ๆ โดยสังเขป ดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึงความหมาย ภาวะผู้นำอย่างหลากหลาย ดังนี้

พินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 2 – 3) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อน ในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

สัมมา รณิธย์ (2560, หน้า 249) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่ง จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

ขจรศักดิ์ ธรรมรัชกุล (2564, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ในสถานศึกษา ดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้ กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผลานความขัดแย้งในองค์กรของตน

สุทธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรง บันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ

Koontz and Weihrieh. (1988, pp. 43 – 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Howell & Costley (2001, pp. 1 – 4) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่าง ถูกต้องและมีความชอบธรรม

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มใช้ความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกในองค์การทำงาน กระตุ้นและจูงใจบุคคลอื่นให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้อง และมีความชอบธรรม

2. คุณลักษณะภาวะผู้นำ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 3 – 6) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำว่ามีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ดังที่เบคเกอร์กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การ พลังจะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์การราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์การ การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกันมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ และมีความท้าทายทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้้องค์การประสบผลสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2. การสร้างบารมี การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ บารมีของผู้นำประกอบด้วย คุณลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหา เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการมองการแก้ปัญหา ความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การคำนึงเอกบุคคคล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลาจึงจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดียิ่งขึ้น

4. การกระตุ้นใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความ

และประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในการกิจประจำวันของพวกเขา อย่างเช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

5. การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์กร โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจิตใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ซึ่งอาจจะทำโดยสร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นและสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

สมชาย เทพแสง (2560, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการศึกษา ซึ่งจะมีคุณลักษณะ พฤติกรรมต่าง ๆ อาทิ มีวิสัยทัศน์ มีจิตวิทยาในการบริหาร มีบุคลิกดี สามารถจูงใจเป็นนักพัฒนา เป็นผู้สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่สำคัญทั้งด้านบุคลิกภาพที่ดี มีการเตรียมความพร้อมทางด้านข้อมูล สารสนเทศมีความรู้ทางวิชาชีพ รู้เท่าทันในสถานการณ์ คิดวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

พิเชษฐ์ วงษ์เกียรติ์ขจร (2562, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้หน้าที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้แบบสหวิทยาการ และมีความสามารถประสบการณ์สูงในการบริหารพัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ คือความสามารถของผู้นำที่มีความรู้ มีเชี่ยวชาญในการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีประสบการณ์ สามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ เป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างบารมี การคำนึงถึงความเอกบุคล กระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่น่าเชื่อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์

3. แนวคิดภาวะผู้นำ

ในอดีตที่ผ่านมา นักวิชาการได้พยายามศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพมาอย่างยาวนาน ซึ่งในแต่ละยุคสมัยจะมีแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน โดยก่อนยุคศตวรรษที่ 21 ช่วงคริสต์ศักราช 1930 - 1940 ภาวะผู้นำจะเป็นการกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theory) ที่มุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะของบุคคลที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้ตาม ต่อมาช่วงปลายคริสต์ศักราช 1940 จะเป็นการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม โดยศึกษาว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลควรมีพฤติกรรมอย่างไรต่อมาในช่วงคริสต์ศักราช 1960 นักวิจัยพบว่าพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่ง อาจจะใช้ได้ไม่ดีกับอีกที่หนึ่ง จึงก่อให้เกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์โดยคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม และต่อมาช่วงกลางคริสต์ศักราช 1970 เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์เชิงบูรณาการของภาวะผู้นำ ได้มีความพยายามรวบรวมทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรม และตามสถานการณ์มาอธิบายการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผลเกิดเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ และเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ สภาพแวดล้อมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ด้านการบริหารจัดการองค์การเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ทำให้แก้ไขปัญหาแบบเดิม ๆ มักไม่ได้ผลเท่าที่ควรซึ่งแนวคิดภาวะผู้นำรุ่นใหม่และการศึกษาของไทยได้ปัจจุบันได้มีความพยายามในการพัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำให้มีความชัดเจนและเป็นธรรมมากขึ้น (วิโรจน์ สารวัตนะ, 2555, หน้า 9)

ความสำเร็จขององค์กร ล้วนเกิดจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำ การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ ได้จำแนกเป็นแนวคิดและทฤษฎีอย่างหลากหลาย ส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่ม ๆ เช่น ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะพฤติกรรม สถานการณ์ กลุ่มบูรณาการ กลุ่มแนวคิดสมัยใหม่ ดังนี้

สมคิด บางโม (2555, หน้า 220 - 221) ได้สรุปแบบคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory) พื้นฐานของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางด้านกายภาพ สังคม บุคลิกภาพ

และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเป็นสำคัญ เช่น รูปร่าง สติปัญญา อุดมคติจิตใจคอสูงมเยือกเย็น เป็นต้น ผู้นำจะต้องมีลักษณะเฉพาะภาวะผู้นำย่อมจะเกิดขึ้นเฉพาะผู้ที่มีลักษณะเหมาะสมเท่านั้น คุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ความเฉลียวฉลาด ความสามารถทางด้านสังคมแรงจูงใจภายในที่ต้องการประสบความสำเร็จ และทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์

2. ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal and situation theory) ภายหลังปี ค.ศ. 1930 นักทฤษฎีได้เริ่มต้นศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์จึงจะทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเชื่อเบื้องหลังความคิดนี้ คือ ลักษณะของสถานการณ์ใด ๆ ก็ตามจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำ ดังนั้นบุคคลที่มีลักษณะผู้นำตามทฤษฎีลักษณะผู้นำนั้น มิได้หมายความว่า จะเป็นผู้นำได้ทุกโอกาสหรือทุกสถานการณ์

3. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction and expectation theory) แนวความคิดของทฤษฎีนี้เน้นเรื่องกลุ่มบุคคลเป็นสำคัญ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าภาวะผู้นำเกิดจากพฤติกรรมของกลุ่มและความคาดหวังของกลุ่มที่เชื่อว่าบุคคลใดจะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด สมาชิกคนหนึ่งคนใดของกลุ่มอาจจะเป็นผู้นำได้ หากบุคคลนั้นมีลักษณะเหมาะสมเป็นผู้ริเริ่มบทบาทนำกลุ่มและบทบาทเหล่านั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย นั่นคือจะต้องมีการปะทะสัมพันธ์กับตัวแปรใหญ่ ๆ หลายตัวแปร เช่น บุคลิกภาพของผู้นำ ลักษณะของผู้ตาม รวมทั้งทัศนคติและปัญหาต่าง ๆ ของผู้ตามลักษณะของกลุ่ม ความสัมพันธ์ของกลุ่ม สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนด ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อมและสภาพของงาน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีนี้ สรุปได้ว่าการเป็นผู้นำเป็นได้หลายแห่งหมายมุ่ม มีกระบวนการที่แตกต่างกันแล้วแต่สถานการณ์ในกลุ่มซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ในส่วนใดส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการปฏิสัมพันธ์นี้เป็นผลเนื่องมาจากการกระทำร่วมกันเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายของการเป็นผู้นำก็เหมือนกับพฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากบุคคลและระบบสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงของการปฏิสัมพันธ์อยู่เสมอ

4. ทฤษฎี 3 ปัจจัย (Three factors of Leadership theory) ปัจจุบันนักทฤษฎีได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำในหลาย ๆ ด้าน และเสนอแนะว่าการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำนั้นสภาพแวดล้อมทางด้านสถานการณ์ควรจะขยายขอบเขต

ให้กว้างขึ้น ความคาดหวังของผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่ม มีความสำคัญสำหรับกระบวนการภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมจะสัมพันธ์กับปัจจัยทั้งสามดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ความต้องการแบบของพฤติกรรมและเป้าหมายของกลุ่มผู้ตามประกอบกับลักษณะของสถานการณ์จะก่อให้เกิดเค้าโครงหรือกรอบของพฤติกรรมของผู้นำที่จะต้องนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการรับรู้ของผู้นำเกี่ยวกับองค์ประกอบดังกล่าวจะต้องไปสัมพันธ์กับความต้องการแบบพฤติกรรม และเป้าหมายของผู้นำเอง ความสัมพันธ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าปัจจัยสามอย่าง คือ สถานการณ์คาดหวังของผู้ตามและแรงจูงใจจะผสมผสานกันได้ดีเพียงใดซึ่งจะเป็นตัวกำหนดภาวะของผู้นำ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 27 – 31) กล่าวถึงภาวะผู้นำใหม่ที่เกิดขึ้นมาเรื่อย ๆ ทั้งนี้อาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันในบางเรื่อง บางพฤติกรรม บางสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษาภาวะผู้นำแต่ละประเภท จึงสรุปไว้เป็น 8 ประเภท ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงการเมือง (Political Leadership) ภาวะผู้นำเชิงการเมืองเป็นบุคลิกลักษณะพฤติกรรมและกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีทักษะ มีความรู้ มีความชาญฉลาดในการทางการเมือง มีบารมีสูง สามารถประสานงานและใช้งานคนที่มีความรู้ เด็ดขาดในการตัดสินใจ บนพื้นฐานความถูกต้องมีหลักการที่แน่นอน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีหลักธรรมาภิบาล
2. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นกระบวนการนำพาองค์กรสู่ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนด้วยการรู้จักสภาพการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และการมองอนาคตอย่างลึกซึ้ง แล้วนำมาผสมผสานเชื่อมโยง หลอมรวมเข้าด้วยกัน ผู้นำต้องมีทักษะทั้งด้านการคิดอย่างเป็นระบบและมองเชิงอนาคตภาพ สามารถบริหารคน บริหารตน บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล้านำ และกล้าจัดการกับความเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้องค์กรเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน
3. ภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) ภาวะผู้นำทีม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถพิเศษ เข้าใจถึงความแตกต่างของทีม มีศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจทีมงานให้สามารถทุ่มเทแรงกาย และแรงใจทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายของตนและองค์กร เป็นประเภทสั่งงานไม่ใช่สั่งการ มีความคิดเห็นตรงกันและไม่ตรงกันให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถพิเศษในการวางแผนกลยุทธ์และแนวทางอย่างชัดเจนมีจุดมุ่งหมายในการขับเคลื่อนด้วยการบริหารองค์กรและบุคลากร ภาวะผู้นำประเภทนี้จะต้องมีการคิดวางแผนอย่างเป็นระบบ มีคุณลักษณะที่โดดเด่นคือมีความนิ่ง สุขุม ลุ่มลึก รอบคอบ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ คิดไตร่ตรอง เชื่อมโยงทั้งในอดีต ปัจจุบันนำไปสู่การคาดการณ์ในอนาคตที่ชัดเจนและแม่นยำ

5. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี (Charismatic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี เป็นภาวะผู้นำที่อธิบายถึงผู้นำที่มีบทบาท มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเชิงทัศนคติและความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความไม่ลงตัว มองประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าเสี่ยง กล้าลอง กล้าท้าทายแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์ที่กดดันเพียงใดก็ตาม มีทักษะและความสามารถในการสื่อสารที่เป็นเลิศ นำไปสู่ความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้ตามอย่างเต็มที่

6. ภาวะผู้นำทางการศึกษา (Education Leadership) ภาวะผู้นำทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นอัจฉริยะ ความสามารถพิเศษในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับทุกสภาพการณ์ นำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้มองที่ผลลัพธ์ทางการเรียนและคุณภาพของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลัก

7. ภาวะผู้นำเชิงระบบ (Systematic Leadership) ภาวะผู้นำเชิงระบบ เป็นอิทธิพลหรือกระบวนการในการนำอย่างมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น มีความสามารถพิเศษในการคิด การตัดสินใจในภาพรวมอย่างเป็นระบบ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ กล้าท้าทายในการให้ความร่วมมือทำงานร่วมกัน ประสานงานเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างสมดุลและการบริหารจัดการเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

8. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการไว้วางใจให้อิสระในการคิด พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายในด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้เป็นคน

ที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ
ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าแนวคิด
เกี่ยวกับภาวะผู้นำมีหลากหลายรูปแบบ เช่น คุณลักษณะของผู้นำ ทฤษฎีส่งผลกระทบ
ระหว่างบุคคลและสถานการณ์ ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง รวมทั้งทฤษฎี
ที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังและแรงจูงใจ ต่อมาแนวคิดภาวะผู้นำใหม่ ๆ เกิดขึ้นมา
ยกตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำเชิงการเมือง ภาวะผู้นำทีม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ
ทางการศึกษา และภาวะผู้นำที่น่าสนใจที่เป็นความสามารถเฉพาะของผู้นำในการจูงใจ
ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

4. ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในปัจจุบันนักวิชาการศึกษาต่างตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ จึงได้พยายามค้นคว้า ตั้งสมมติฐาน อธิบาย ตลอดจนวิเคราะห์ วิจัย
เกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และได้นำเสนอนิยามแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง 2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคล
อื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะ
ทำให้อุบัติการณ์สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หา
แนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัว
และกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับ
สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

Harris (2009, p. 120) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ
ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ (Creativity)

Palus and Horth (2005, p. 81) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำ
บุคคลอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร
เพื่อที่จะทำให้อุบัติการณ์สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์

หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้นักวิชาการสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

5. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

Ash and Persall, 2000, pp. 15 – 22 กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ในวงการศึกษา ได้รับการพัฒนา บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “โรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” และครู คือ ผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) อีกทฤษฎีหนึ่ง การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and Interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ให้ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) ประกอบด้วยหลักการ 10 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top – down decision making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

2. ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสมมากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกันผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และมีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4. ผู้นำควรปรับทัศนคติจาก ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกันไปกระตุ้นให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน และต่อกระบวนการมากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value – added activities) ขึ้น

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่ากำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด การปรากฏตัวกับงาน และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวเรียนไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนและจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติการกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทิก (2560, หน้า 33 – 34) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

1. การมีความเป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive) ได้แก่ การมีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้อื่นด้วยการกล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้ อย่างจริงจัง และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จนกว่าจะประสบความสำเร็จ

2. การมีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม (Innovative) ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรรวมถึงการมีความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการได้

3. การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม (Participative) ได้แก่ การมีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคน โดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุกคนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานและเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

4. การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) ได้แก่ การมีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุก ๆ สถานการณ์ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการให้โอกาสที่ดีกว่าเสมอ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จที่มีคุณค่า

5. การมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive) ได้แก่ มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดี

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 6) ได้กำหนดกลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ตัวแปร คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมีแรงจูงใจ 4) การมีจินตนาการ 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิดการมีเซาร์ปัญหาจะช่วยให้เกิดการสร้างสรรค มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีความที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและ ความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร องค์การ สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งดี ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 5) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งได้ศึกษาองค์ประกอบ 5 ตัวแปร คือ 1) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การทำงานเป็นทีม 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 57) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความคิดสร้างสรรค์

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 17) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 5 ตัวแปร คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ความยืดหยุ่น 4) ด้านการแก้ปัญหา 5) ด้านความไว้วางใจ

ฮัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 7) ได้กำหนดกลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ตัวแปร คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

ณัฐ ้วยงาน (2565, หน้า 4) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ซึ่งได้ศึกษาตัวแปร จำนวน 4 ตัวแปร คือ 1) ด้านความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

Sternberg (2006, p. 22) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) วิสัยทัศน์ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Puccio, Marie, and Murdock (2007, p. 5) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบทความเรื่อง Creative Leadership: Skills that drive change ไว้ดังนี้ 1) มีทักษะการวินิจฉัย 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มียุทธศาสตร์ในตัวเอง 4) คิดอย่างชาญฉลาด 5) นำผลการประเมินผลมาพัฒนางานเข้าใจบริบทสภาพแวดล้อม 6) มีเทคนิคในการทำงานมหาวิทยาลัย

Robinson (2007, p. 45) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีอิสระในการคิด 4) เน้นการทำงานร่วมกัน 5) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Ubben, Hughes and Norris (2010, p. 101) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: Creative leadership for excellence in school ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมเชิงบวก 3) การบริหารจัดการ 4) ปฏิสัมพันธ์ 5) มีความยืดหยุ่น 6) มีความคิดริเริ่ม

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

นักการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	สมชาย รุ่งเรือง และธีรวัฒน์ จันทิก (2560)	สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	จิเมดาร์ตัน โพธิ์นอก (2561)	วินา สุทธิโพธิ์ (2561)	สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562)	อัยรินทร์ สماعيل (2562)	ณัฐ ชูวงษ์ (2565)	Ash and persall (2000)	Sternberg (2006)	Puccio, Marie, and Murdock (2007)	Robinson (2007)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	รวม	ร้อยละ
การเป็นผู้นำเชิงรุก	✓			✓						✓					3	21.42
การมีวิสัยทัศน์	✓		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	10	71.42
การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓			✓		8	57.14
การมีทัศนคติเชิงบวก	✓	✓	✓				✓			✓					5	35.71
การมีความสามารถในการปรับตัว	✓	✓					✓		✓			✓			5	35.71
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		✓			✓			✓		✓	✓		✓		6	42.85
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว		✓	✓		✓	✓	✓	✓					✓	✓	8	57.14

ตาราง 1 (ต่อ)

นักการศึกษา	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	สมชาย รุ่งเรือง และธีรวัฒน์ จันทิก (2560)	สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	จิเมดาร์ตัน โพธิ์นอก (2561)	วินา สุทธิโพธิ์ (2561)	สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562)	อัยรินทร์ สมาแอ (2562)	ณัฐ ชาญงาน (2565)	Ash and persall (2000)	Sternberg (2006)	Puccio, Marie, and Murdock (2007)	Robinson (2007)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	รวม	ความถี่
มีความสามารถในการแก้ปัญหา				✓	✓								✓			3	21.42
การปฏิบัติสู่เป้าหมาย				✓												1	7.14
การสร้างแรงจูงใจ				✓						✓						2	14.24
การมีความคิดสร้างสรรค์						✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	57.14
มีความไว้วางใจ								✓								1	7.14
มีการตัดสินใจที่ชาญฉลาด												✓	✓			2	14.24
มีอิสระในการคิด														✓		1	7.14

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	นักการศึกษา														
	สมชาย รุ่งเรือง และธีรวัฒน์ จันทิก (2560)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	จิเมดาร์ตัน โพธิ์นอก (2561)	วินา สุทธิโพธิ์ (2561)	สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561)	เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562)	อัยริน สมาแอ (2562)	ณัฐ ชูวงษ์ (2565)	Ash and persall (2000)	Sternberg (2006)	Puccio, Marie, and Murdock (2007)	Robinson (2007)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	รวม
มีเทคนิคในการทำงาน												✓			1
มีวัฒนธรรมเชิงบวก														✓	1
มีการปฏิสัมพันธ์														✓	1
															รวม
															ความถี่

จากผลการศึกษาวิเคราะห์หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ได้มีนักวิชาการ
 และนักการศึกษาให้ทัศนคติต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์
 พิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือร้อยละ 57.14 ขึ้นไป
 ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เพื่อกำหนดเป็น
 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 4 ตัวแปร คือ 1) มีวิสัยทัศน์
 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
 4) การมีความคิดสร้างสรรค์

1. การมีวิสัยทัศน์

1.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

ได้อินนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความหมายของการ
 มีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการมี
 วิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออก
 ถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการมี
 วิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง
 ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิด
 วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนด
 ภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพ
 ปัจจุบัน ปัญหาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์
 โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษา อยู่เป็นพื้นฐานความ
 เป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหา
 ข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันโดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ
 ทำทลายความรู้ความสามารถของคณะครู มีการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร
 มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่อนาคต กระตุ้นให้ครูเกิดความฝัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่น
 ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

สไบแพร เพียรชนะ (2562, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองเห็นโอกาสหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้

พิมพ์ศนิดา จิ่งสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน การมองเห็นโอกาส มีการวางแผน และมีการสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงาน

Nanus (1992, pp. 7 – 10) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการคาดการณ์ในอนาคตที่ยึดถือความเป็นจริง มีความน่าเชื่อถือสำหรับองค์กรในการเลือกทางที่ดีกว่า

Larwood and other (1995, p. 740) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องสามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Bennis (2002, p. 15) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างสรรค์และสามารถที่จะแปลงออกมาเป็นการปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์ของผู้นำเปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อมปัจจุบันไปสู่อนาคต

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผนและสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่นก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

1.2 ลักษณะของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กำหนดลักษณะของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556, หน้า 1) ได้กำหนดลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ 10 ข้อ ดังนี้ 1) ต้องเป็นภาพที่ชัดเจนตอบคำถามได้ว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ และอย่างไร 2) ต้องเป็นมากกว่าเพียง “อย่างเห็น” แต่ต้องฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อจะทำให้สิ่งที่อยากเห็น “เกิดขึ้น” 3) เป็นการมองภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าไม่ใช่ถอยหลังไปมองอดีตหรือมองย้อนในปัจจุบัน 4) ต้องเป็น “ภาพแฉ่งบวก” สะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีต

และปัจจุบันเพื่อเพราะไม่มีใครอย่างมีภาพแง่ลบ แยะลง ต่ำลง เป็นความฝันของตน
 5) ฝันที่เป็นจริง เมื่อฝันแล้วอย่าหยุดแค่นั้น แต่เริ่มลงมือทำและเมื่อลงมือทำแล้วอย่าหยุด
 จนกว่าจะสำเร็จ 6) ต้องยิ่งใหญ่ตระการตา และท้าทาย 7) เป็นภาพที่เกิดจากแนวความคิด
 เชิงรุกไปข้างหน้า ไม่ใช้การตามแก้ปัญหาหรือการนั่งรับปัญหาเพื่อตอบโต้ หรือตอบสนอง
 ปัญหาเท่านั้น 8) เป็นการคิดล่วงหน้าก่อนที่จะเกิดปัญหาและมองข้ามปัญหาไปแล้ว
 9) ไม่เพื่อฝัน แต่ต้องสะท้อนเป็นภาพที่สมจริงสมจังสะท้อนความพร้อม ศักยภาพในทาง
 ปฏิบัติที่จะทำให้เกิดขึ้นซึ่งจะเป็นพลังที่ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จได้ 10) เป็นสิ่งที่มีพลัง
 เนื้ออารมณ์ความรู้สึกแม้เวลาทอดยอใจไม่มีเรี่ยวแรงก็ยังลุกขึ้นทำได้เมื่อหันไปมอง
 วิสัยทัศน์

ทองคำ พิมพ์ (2556, หน้า 23) ได้เสนอไว้ว่า วิสัยทัศน์ที่ดีควร
 ประกอบไปด้วยรายละเอียด ดังนี้ 1) มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประเพณีของ
 องค์กร 2) เป็นอุดมคติที่บ่งชี้มาตรฐานของความเป็นเลิศที่ต้องการช่วยให้เป้าหมาย
 และทิศทางของการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนยิ่งขึ้น 3) น่าเชื่อถือ 4) โน้มน้าวจิตปฏิบัติ
 5) แสดงออกมาอย่างชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจ 6) มีคุณลักษณะมุ่งทะเยอทะยาน
 มุ่งสู่ความสำเร็จ 7) บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร

จุฑามาส ชุนหวน (2562, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์
 เป็นสิ่งที่มุ่งหวังจะให้มีหรือเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนด
 โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม โดยมุ่งตอบคำถามว่าเราต้องการอะไร เป็นเป้าหมาย
 ที่มีลักษณะกว้าง ๆ เป็นความต้องการในอนาคต โดยมีได้กำหนดวิธีการไว้เป็นข้อความ
 ทั่วไป ซึ่งกำหนดทิศทางของภารกิจเป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราจะไปเป็นหรือเรา
 ไปอยู่ ณ วันหนึ่งในอนาคตที่องค์กรมุ่งหมายมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นหรือจะมีในอนาคต
 และได้กล่าวถึงลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีต้องประกอบไปด้วย 1) มีความชัดเจน สามารถ
 นำไปสู่การปฏิบัติได้ 2) เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศของโรงเรียนในอนาคต
 ซึ่งอาจจะกำหนดเวลาไว้ด้วยก็ได้ 3) ต้องท้าทายความสามารถของสมาชิกทุกคน
 4) คำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ 5) มีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

Duke (1987, p. 51) วิสัยทัศน์ทำให้ผู้บริหารมองเห็นว่าอะไรเป็น
 สิ่งสำคัญที่แท้จริงขององค์กร และสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการ
 ให้เป็นอย่างไรรเพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ

โดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติด้วยความเต็มใจอย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา

Sergiovanni (1987, p. 73) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร หากผู้บริหารขาดจากวิสัยทัศน์ก็จะไม่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และดำรงรักษาความเป็นองค์กรที่ดีไว้ได้สรุปได้ว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องมีความชัดเจน น่าเชื่อถือ บ่งบอกถึงความสามารถ ความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กร เป็นภาพเชิงบวกในอนาคตที่สามารถปฏิบัติให้สำเร็จ รวมทั้งต้องสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์กร

1.3 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

การกำหนดหรือการสร้างวิสัยทัศน์ให้ดีขึ้นในองค์กร สิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญก็คือ การกำหนดวิธีการ ถ้าองค์กรไม่ได้กำหนดวิธีการขึ้นก็ไม่สามารถมีแนวโน้มทางการปฏิบัติ ไปสู่วิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ๆ การมีเพียงข้อคิดหรือมุมมองในอนาคตอย่างเดียว แต่ขาดแนวทางในการปฏิบัติจริง ย่อมไม่ใช่วิสัยทัศน์ที่ดี วิสัยทัศน์ที่ดีต้องประกอบด้วยลักษณะบางอย่างที่เป็นพื้นฐานของการก่อเกิดวิสัยทัศน์กับองค์ประกอบที่ทำให้วิสัยทัศน์มีความสมบูรณ์และชัดเจนได้ มีผู้พยายามอธิบายถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิโรจน์ เสี่ยงไพเราะ (2564, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ สามารถระบุองค์ประกอบได้ 4 ประการ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์องค์กร (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นคือวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นการมององค์กรในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้นแต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วย

2. วิสัยทัศน์อนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์กรภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือวิสัยทัศน์ของอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์กรในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นเครื่องเชื่อมโยงระหว่างผู้นำองค์กร เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ บ่งชี้ เคลื่อนย้ายประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งอยู่บน พื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ผู้นำองค์กร นำไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่ในปัจจุบัน (Organization Vision) กับความเป็นไปในอนาคตในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเหมาะกับ องค์กรและผู้นำ จึงเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง นั่นเอง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ที่น่าสนใจไว้สองกลุ่ม ดังนี้ กลุ่มหนึ่งกล่าวว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์มี 3 ประการ คือ

- 1) ภารกิจ หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบหลักขององค์กร
- 2) สมรรถภาพ หมายถึง จุดเด่นขององค์กรที่ทำให้องค์กร

ประสบผลสำเร็จ

3) ค่านิยม หมายถึง คุณค่า ความเชื่อเป็นคุณค่าและความเชื่อ ว่า อะไรเป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควรแก่การประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมการทำงาน ของบุคคลในองค์กร

ส่วนกลุ่มสองได้ประมวลองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 6 ประการ คือ

1) ขอบเขตของภารกิจ หมายถึง การรู้ว่าองค์กรมีภาระหน้าที่ เกี่ยวกับเรื่องอะไร

2) ขนาดขององค์กร หมายถึง การรู้ว่าองค์กรมีขนาด และมีสมรรถนะในการทำงานเพียงใด

3) จุดเน้นด้านผลผลิต หมายถึง การรู้ว่าองค์กรควรส่งเสริม หรือยับยั้งการสร้างผลผลิตขององค์กรชนิดใด เมื่อใด

4) จุดเน้นเพื่อการแข่งขัน หมายถึง การตัดสินใจว่าองค์กรแข่งขัน เพื่อได้ กับผู้ใด ในเรื่องอะไร และสอดคล้องกับสมรรถภาพขององค์กรหรือไม่เพียงใด

5) ภาพลักษณ์ หมายถึง สิ่งที่ดีอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ที่มีต่อองค์กร

6) วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง โครงสร้างระบบการบริหาร และธรรมเนียมปฏิบัติที่ดำรงอยู่ในองค์กร

วีรุธ มาพะสิรานนท์ (2564, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์จะต้องมีองค์ประกอบวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์แล้ว วิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีด้วย

1. ต้องมีคุณค่าองค์กรและช่วยสร้างศักยภาพภาพรวมถึงภาพพจน์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน
2. ต้องมีความเป็นเลิศและสะท้อนถึงความแตกต่างไปจากปัจจุบัน
3. ท้าทายความรู้ความสามารถของผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรต่อผลสำเร็จจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้น ๆ มาจากรูปแบบของวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ที่เล็งเห็นถึงการบริหาร โอกาสบนความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และมองเห็นถึง เหตุ อันเกิดขึ้นจากระบบต่าง ๆ และคาดการณ์ได้ถึง ผล ที่จะพึงมี
4. ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้า การบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา

Braun (1991, p. 139) ได้แบ่งวิสัยทัศน์ของผู้บริหารไว้ 3 ด้าน คือ

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- การสร้างวิสัยทัศน์จะต้องศึกษาองค์กรอย่างลึกซึ้ง มีข้อมูลที่ชัดเจน จุดเด่นจุดด้อยของบุคคล สถานที่และทรัพยากร วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสถานะความเป็นจริงในปัจจุบัน
- การเผยแพร่วิสัยทัศน์ มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการสร้างวิสัยทัศน์ เพราะถ้าผู้บริหารไม่สามารถที่จะนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้บุคคลในองค์กรและนอกองค์กรรับรู้เข้าใจ มองเห็นความเป็นไปได้แล้วก็คงไม่เกิดประโยชน์อันใดเลย ดังนั้นวิธีการของการเผยแพร่วิสัยทัศน์จึงไม่จำเป็น สิ่งที่เป็นต่อผู้บริหารมาก

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติของผู้บริหารองค์กรเป็นการนำเอาวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยการรวมมือทุ่มเทกำลังกาย ความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้น ดำเนินไปเป็นผลสำเร็จ นั่นคือเป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ โดยวิธีการหลอมวิสัยทัศน์นั้นไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน และโครงการ

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

บงกช วิจิตร (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงานของทีมงานโดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลัก ตัวบ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มีการยอมรับคุณค่าของบุคคล

อัยรินทร์ สมอาแอ (2562, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

Johnson and Jonson (2003, p. 435) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Robinson (2007, p. 124) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิด เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีความกล้า

แสดงออกในการขอคำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม และการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในสถานศึกษามีความเป็นทีมที่เข้มแข็งซึ่งจะช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

2.2 ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัยได้กำหนดลักษณะของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

ปริญญ์ ดันสกุล (2550, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกในการสร้างหลักการทำงานขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างถูกต้องและเป็นแบบแผนหลักการทำงานเป็นทีมที่สำคัญมีหลายประการ ได้แก่ 1) ต้องมีวัตถุประสงค์เดียวกันในการอยู่ร่วมกัน 2) ต้องทำงานนั้นโดยมีเป้าหมายเดียวกัน 3) ต้องมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน 4) ต้องถือกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน 5) ต้องกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน 6) ต้องมีผู้นำกลุ่มและหัวหน้าทีมคนเดียว 7) ต้องรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวร่วมกัน

วรากรณ์ ตระกูลสุยดี (2552, หน้า 2) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่ต้องทำเช่นเดียวกัน โดยคิดร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน และพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือแนะนำกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานต่อกัน และมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันโดยการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างทีมแบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่ม สมาชิกกลุ่มร่วมกันวางแผนสม่ำเสมอ การทำงานในทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ มีการรับรู้รับทราบถึงแนวคิด แนวคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกันนั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมช่วยกันร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของทีม

2. การยอมรับนับถือกัน การรวมกลุ่มการทำงานกันเป็นทีม ภายใต้ความเชื่อที่ทุกคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้นำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ ย่อมทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือ เป็นงานที่สามารถดึงเอาศักยภาพหรือความสามารถของทุก ๆ คนที่มีอยู่มาใช้เป็น ประโยชน์ต่องานส่วนรวม ดังนั้น สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องยอมรับนับถือในเรื่องต่าง ๆ

3. การร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงานทุกคนในทีมล้วน มีความสำคัญประดุจฟันเฟืองของเครื่องจักรกลไก ซึ่งจะขาดไม่ได้แม้แต่ฟันเฟืองตัวเล็ก ๆ เพียงตัวเดียวงานของกลุ่มก็เช่นเดียวกัน กล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำได้สำเร็จ เพียงลำพังแค่ความสามารถของคน ๆ เดียว เท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจของสมาชิกทุกคนในการระดมความคิดช่วยกันแสดงความคิดเห็นอันจะเป็น ประโยชน์ในการวางแผนแนวทางช่วยกันวิเคราะห์วางแผนเอกไว้ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การแบ่งงานกันทำตามความสามารถ การจัดแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักการแบ่งหน้าที่กันทำภายในทีมงาน ควรยึดหลักการแบ่งความรู้ความสามารถความพึงพอใจ กล่าวคือ การจะมอบหมายให้ใคร ทำอะไรมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ในตัว หัวหน้ากลุ่ม หรือผู้นำของทีมควรเป็นผู้ที่รู้จักและคุ้นเคยกับสมาชิกภายในทีมเป็นอย่างดีเพียงพอที่จะรู้ว่าใครเป็นอย่างไร ใครชอบงานแบบไหน ใครถนัดงานประเภทใดเพื่อที่จะสามารถ มอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น

5. ความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการ ทำงานร่วมกันเพราะความรับผิดชอบของแต่ละคน หมายถึง ความสำเร็จของกลุ่มทีมงาน สมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มสมาชิกโดยรวมและยังต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเองจึงจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ทีมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

6. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความผูกพันต่อกันความเข้าใจ ซึ่งกันและกันช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างกัน และกันจะช่วยให้การทำงานร่วมกันประสิทธิภาพสูงขึ้น

สุรีพร พิงพุดคุณ (2550, หน้า 37) กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะของทีม ที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสพการณ์

และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีมโดยทีมที่ปฏิบัติงานได้นั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถมากที่สุดสำหรับทีมและหากทีมมีจุดอ่อนหรือขาดแคลนความสามารถที่จำเป็นในการทำงานก็จะเป็นผลทำให้ทีมไม่สามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

สรุปได้ว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีเป้าหมายร่วมกัน มองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน การยอมรับนับถือกัน ถือกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน บุคคลในทีมมีความสามารถพิเศษ ความรู้ มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถ ร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงาน มีความรับผิดชอบและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.3 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม นับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญขององค์กร เมื่อบุคลากรร่วมมือร่วมใจกัน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมยังช่วยให้เราได้ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ จากสมาชิกในทีมที่มีทักษะประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้เกิดการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กรเพิ่มขึ้นด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2558, หน้า 138 – 139) กล่าวไว้ว่า

1. ผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีม จะต้องมีความสามารถสูงเฉพาะตัว ในด้านการวางแผน การกระจายงาน การติดตามกำกับและประเมินงาน การเสริมแรง การจูงใจหรือการสร้างใจให้ลูกทีมใช้ความรู้ความสามารถ ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานของทีมและการเผชิญปัญหาในการทำงานและการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

2. สมาชิกของทีมงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้ มีเจตนาดี และมีความตั้งใจจริงในการทำงานกลุ่ม มีความรู้ความชำนาญในการนั้น ๆ โดยเฉพาะ มีความสำนึกและตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

3. แบบแผนของกลุ่ม หรือการจัดทีมงาน การจัดรูปแบบของกลุ่มที่เหมาะสม กับลักษณะงาน ลักษณะของกลุ่มหรือทีมงาน และขนาดของกลุ่มที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ การจัดให้มีเป้าหมายของการทำงานที่ตรงกันชัดเจน และมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงานที่แบ่งการจัดให้มีการประสานงานกัน ในลักษณะที่เป็นการร่วมมือกันทำงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีม

ไม่ใช้การแข่งขันทำงาน และการจัดให้มีการแสวงหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข หรือแสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสม โดยการประชุมหรือ โดยการปรึกษากันในรูปแบบต่าง ๆ

วรารณ ตระกูลสฤษดิ์ (2564, หน้า 9) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ว่า

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีความเกี่ยวข้องกันในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม/ทีม แต่ละคนควรตระหนักในความสำคัญของคนและกัน แสดงออกโดยการยอมรับ การให้เกียรติกัน ปรึกษาหารือ ให้โอกาสในการทำงาน ไม่ดูถูกดูแคลนกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อตัวต่อตัว

2. มีจุดมุ่งหมาย และเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การมีสมาชิกกลุ่มมีความรู้ และเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าหากจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของทีม หมายถึง การที่มีกฎ มีระเบียบแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิก กลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎ หรือเป็นมติของกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการมีความสนิทสนมกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน หมายถึง รักษาบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม/กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบกระจายงานกันตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก อาจสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่ต้องมีลักษณะ ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน การพึ่งพากันในการปฏิบัติงานบุคคลในกลุ่มถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน คิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จได้ดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน ความผลิตผลิตินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง และความพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

Robbins (2001, p. 64) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. การจัดรูปแบบงาน (Work Design) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่

2. การจัดองค์ประกอบ (Composition) เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไรประกอบด้วยความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงาน และความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

3. การจัดบริบท (Context) มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดีมีระบบการประเมินผล และค่าตอบแทนที่ดี

4. การจัดกระบวนการ (Process) ปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมาย เฉพาะทีมความเชื่อมั่น การบริหารความขัดแย้งลดการเปรียบเทียบของสมาชิกของบางคน

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ผู้นำทีมและสมาชิก มีการร่วมกันกำหนดโครงสร้างขององค์กร กำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาทหน้าที่อย่างเป็นระบบมีการปฏิสัมพันธ์กันทำให้เกิดความพึงพอใจ ร่วมใจกันส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3.1 ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวไว้ดังนี้

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ระดับการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างเป็นอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สุรศักดิ์ ปักกระโถ (2560, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการแสดงความคิดเห็นต่อ

ปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างในการรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

Robinson (2007, p. 122) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานกำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

สรุปการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.2 ลักษณะของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กำหนดลักษณะของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ไว้ดังนี้

ธเนศ ขำเกิด (2553, หน้า 160 – 162) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสม สอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคล คือความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น อันเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีม และการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปรับตัว และยืดหยุ่นของผู้บริหาร มีอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่นเพื่อปรับปรุงตนเองโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งต้องเข้าใจถึงความเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการแรงจูงใจ พฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีทฤษฎี การบริหารหลายทฤษฎี เช่น ถ้าจะใช้ทฤษฎีพฤติกรรมการจูงใจของมาสโลว์ ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น 5 ขั้น คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน ก็ควรตระหนักว่าความต้องการที่ได้รับความพึงพอใจแล้วอาจจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมแต่จะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เพราะความต้องการของบุคคลมีความซับซ้อนมาก เนื่องจาก จิตมนุษย์นั้นไขว่คว้าหาแต่เพียงถึง

2. ความสามารถด้านการบริหาร EQ คือ ปัญหาทางอารมณ์ที่ Daniel Goleman ได้แบ่งองค์ประกอบไว้ว่า มี 5 ประการ คือ 1) การรู้ตัว 2) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ 3) แรงกระตุ้น 4) ความเห็นใจ 5) ทักษะทางด้านสังคม เช่น การให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาปัญญาทางอารมณ์ อย่างน้อย 5 ประการ คือ 1) การรู้จักตัวเอง 2) การรู้จักจัดการกับอารมณ์ 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 4) การควบคุมอารมณ์ชั่วคราว 5) การหยั่งรู้จิตใจผู้อื่น ผู้บริหารที่มีความสามารถด้านการบริหาร EQ จะเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ มีคุณค่าอยู่กับใครใคร่รัก ทำงานกับใครใคร่ชอบ และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและมีการตัดสินใจที่ดีเสมอ

3. การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
 ผู้บริหารคงไม่โชคดีที่จะมีโอกาสเลือกทำงานกับบุคคลหรือกับหน่วยงานที่ตนเองต้องการได้เสมอไป ในแต่ละองค์กรก็มีบริบทที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในด้านบุคคล ปัจจัย ความพร้อม วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวเหมาะสมกับ Work Style การปรับตัว ในความไม่แน่นอนและสภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวกับบุคคลที่แตกต่างกันในโลกของงาน ผู้บริหารจะอย่างไรจึงจะทำให้หลายคน หลายฝ่าย หลายภูมิหลัง หลายค่านิยม หมายความมุ่งหมาย หลายวิธีคิดและวิธีปฏิบัติ มาผูกสัมพันธ์กับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง จนเป็นพลังสู่ความสำเร็จ จึงเป็นโจทย์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่ การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงจึงต้องเริ่มจากการปรับตนเองไปพร้อมกับการใช้วิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ เจตคติ พฤติกรรมของบุคคลและพฤติกรรมของกลุ่มให้ไปสู่ทิศทางและเป้าหมายที่ต้องการ ในทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ถือว่า “การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งการเสริมแรงทางบวกจะเป็นวิธีการปรับตัว และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและคงทนอยู่ได้นาน”

4. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
 ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในการบริหาร ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเลวร้ายในการบริหารเสมอไป อาจเป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่มก็ได้ ความขัดแย้งมีทั้งความขัดแย้งภายในบุคคลความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งภายในองค์กร ความขัดแย้งระหว่างองค์กร ยุทธศาสตร์ในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์นั้น ผู้บริหารจะต้องวินิจฉัยความขัดแย้ง และพิจารณาใช้เทคนิคในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสม

5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่นจะสร้างบรรยากาศในการบังคับบัญชาที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือ การปฏิบัติงานของบุคลากร มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นมิตรต่อกัน โดยมีความเชื่อว่ามีมนุษยธรรมทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ

และความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ทุกคนต่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้จะทำบุคลากรเกิดความอบอุ่นใจพึงพอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจก็คือ ความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบ ร่มรื่น สดชื่น สวยงาม มีเอกลักษณ์ จัดความซ้ำซากจำเจและมีความมั่นคงปลอดภัยจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึก พอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน หากผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและบรรยากาศของการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจในการทำงาน

อนุชา โสมาบุตร (2555, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัว ได้ว่า การยืดหยุ่นและการปรับตัว ได้แก่ 1) การปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง โดยปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และบริบทตามช่วงเวลาที่กำหนด และปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานในองค์กรที่ดีขึ้น 2) เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานโดยสามารถหลอมรวมผลสะท้อนของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ให้เกิดผลเชิงบวกกับการทำงาน 4) มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างสมดุลและความเสมอภาคอย่างรอบด้าน เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ของการทำงาน

Dubrin (2010, p. 178) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่นก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

Wolin and Wolin (1993, หน้า 82) ได้อธิบายถึง 7 ลักษณะของคนที่มีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง 2) มีความเป็นอิสระ 3) ความสัมพันธ์ 4) การริเริ่ม 5) ความคิดสร้างสรรค์ 6) มีอารมณ์ขัน 7) มีศีลธรรม ไม่เบียดเบียนใคร

สรุปได้ว่า ลักษณะของความยืดหยุ่นและการปรับตัวของผู้นำและผู้บริหาร ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่ดัดแปลงให้เหมาะสม

ตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงาน ความรับผิดชอบส่วนตัว และเป้าหมายที่สูง อดทนต่อสถานะที่คลุมเครือ

3.3 องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ในปัจจุบัน ทำให้เราต้องทำงานแบบ matrix มากขึ้น บุคคลคนเดียวอาจต้องทำงานหลายอย่าง และเกี่ยวข้องกับหลายทีมงาน สถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำทีมต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและส่งเสริมทีมงานที่มีวัฒนธรรมหลากหลายให้เกิดการรวมแรงร่วมใจกันสร้างพลังร่วม (synergy)

ธเนศ ขำเกิด (2557, หน้า 160 – 162) กล่าวว่าไว้ว่าคุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสม สอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคล คือ ความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น อันเป็นสมรรถนะที่หากผู้บริหารขาดเสียแล้ว อาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปรับตัว และยืดหยุ่นของผู้บริหารมีอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์

ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งต้องเข้าใจถึงคามเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการ แรงจูงใจและพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีทฤษฎีการบริหารหลายทฤษฎี เช่น ถ้าจะใช้ทฤษฎีพฤติกรรมการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น 5 ขั้น คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน ก็ควรตระหนักด้วยว่า ความต้องการที่ได้รับความพึงพอใจแล้ว อาจจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรม แต่จะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เพราะความต้องการของบุคคลมีความซับซ้อนมาก เนื่องจาก “จิตมนุษย์นั้นไซ้ร่ ยากแท้ หยั่งถึง”

ความยืดหยุ่นและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สร้างขึ้นจากประสบการณ์ที่สั่งสมมากกว่าศตวรรษ และการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรและกลั่นข้อกำหนดสำหรับความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ขององค์กรออกเป็นองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นเลิศด้านผลิตภัณฑ์ ความน่าเชื่อถือของกระบวนการ และพฤติกรรมของบุคลากร องค์ประกอบทั้ง 3 เหล่านี้ รวบรวมขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับประสบการณ์ทั้งหมดอย่างดีที่สุด องค์การที่ประสบความสำเร็จทั้ง 3 ด้าน ตลอดระยะเวลาอย่างต่อเนื่องนั้นไม่เพียงแต่สร้างความภาคภูมิใจของบุคลากร แต่ยังยังความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้ถือผลประโยชน์รวมทั้งหมดขององค์กร

ความเป็นเลิศด้านผลิตภัณฑ์ หมายถึง สินค้า บริการ หรือโซลูชันอะไรก็ตามที่องค์กรนำออกสู่ตลาดเพื่อสร้างรายได้ จุดเริ่มต้น คือ เป็นการสอบถามข้อมูลที่องค์กรให้บริการ ความสามารถและผลิตภัณฑ์ขององค์กรตรงกับความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องตามข้อกำหนดที่ใช้กำกับดูแลหรือไม่ หากไม่เป็นเช่นนั้น องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการและข้อกำหนดนั้น นอกจากนี้ยังมีนักทฤษฎีการจูงใจอีกหลายคน เช่น แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยเชื่อว่า คนมีความต้องการมากกว่า 1 อย่าง ในขณะเดียวกันได้

แมคคลีแลนด์ (McClelland) แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการสัมพันธ์ และความต้องการอำนาจ โดยเห็นว่า ผู้มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล จะปฏิบัติงานได้ดีถึงแม้จะมีหรือไม่มีสิ่งจูงใจเป็นเงินก็ตาม เป็นต้น

2. ความสามารถด้านการบริหาร EQ

EQ คือ ปัญญาทางอารมณ์ที่ เดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) ได้แบ่งองค์ประกอบไว้ว่ามี 5 ประการ คือ 1) การรู้ตัว 2) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ 3) แรงกระตุ้น 4) ความเห็นใจ และ 5) ทักษะทางด้านสังคม เช่น การให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ เป็นต้น

ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาปัญญาทางอารมณ์อย่างน้อย 5 ประการคือ 1) การรู้จักตัวเอง 2) การรู้จักจัดการกับอารมณ์ 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 4) การควบคุมอารมณ์ชั่ววูบ และ 5) การหยั่งรู้จิตใจผู้อื่น

ผู้บริหารที่มีความสามารถด้านการบริหาร EQ จะเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ มีคุณค่าอยู่กับใครใคร่รัก ทำงานกับใครใคร่ชอบ และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและมีการตัดสินใจที่ดีเสมอ

3. การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อม

ที่เปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารคงไม่โชคดีที่จะมีโอกาสเลือกทำงานกับบุคคลหรือกับหน่วยงานที่ตนเองต้องการได้เสมอไป ในแต่ละองค์กรก็มีบริบท (context) ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในด้านบุคคล ปัจจัยความพร้อม วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับ work style การปรับตัวในความไม่แน่นอนและสภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวกับบุคคลที่แตกต่างกันในโลกของงาน

ผู้บริหารจะทําอย่างไรจึงจะทำให้คนหลายคน หลายฝ่าย หลายภูมิหลัง หลายค่านิยม หลายความมุ่งหมาย หลายวิธีคิดและวิธีปฏิบัติ มาผูกสัมพันธ์กับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง จนเป็นพลังสู่ความสำเร็จ จึงเป็นโจทย์สำหรับผู้บริหารยุคใหม่

การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง จึงต้องเริ่มจากการปรับตนเองไปพร้อมกับการใช้วิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ เจตคติพฤติกรรมของบุคคล และพฤติกรรมของกลุ่มให้ไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการ ในทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ถือว่า “การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งการเสริมแรงทางบวก จะเป็นวิธีการปรับตัวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและคงทนอยู่ได้นาน”

4. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในการบริหาร ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเลวร้ายในการบริหารเสมอไป อาจเป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่มก็ได้

ความขัดแย้งมีทั้งความขัดแย้งภายในบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งภายในองค์กร และความขัดแย้งระหว่างองค์กร ยุทธศาสตร์ในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์นั้น ผู้บริหารจะต้องวินิจฉัยความขัดแย้งและพิจารณาใช้เทคนิคในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสม

เทคนิควิธีการในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้ง
มีหลายวิธี เช่น แบบแพ้ – ชนะ เช่น การใช้อำนาจ การขู่เชิญคุกคาม การใช้เสียงข้างมาก
เป็นต้น แบบแพ้ – แพ้ เช่น การประนีประนอม การประสานประโยชน์ การถ่วงเวลา
เป็นต้น แบบชนะ – ชนะ (Win – Win) เช่น การมีความเห็นพ้องต้องกัน (consensus)
การตัดสินใจแบบผสมผสาน เป็นต้น

ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ได้จากทุกวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ
สถานการณ์ของความขัดแย้ง แต่แบบที่ถือว่าสร้างสรรค์ อันเป็นการแสวงจรร่วม
 สงวนจุดต่างนำไปสู่การบริหารที่ไม่มีผลเสีย คือ แบบชนะ – ชนะ

5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น จะสร้างบรรยากาศ
ในการบังคับบัญชาที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความ
ร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน
ในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากร
มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้
บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่าง เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นมิตรต่อกัน โดยมีความเชื่อว่า
มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่
แตกต่างกันออกไป ทุกคนต่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น
ซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจ พึงพอใจที่จะเข้ามามี
ส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญ
ทางด้านจิตใจก็คือความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า 11) กล่าวว่า การมีความ
ยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการกระทำที่หลากหลายมิติหลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนด
ตัวบ่งชี้คือ การปรับตัวตามสถานการณ์ การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา
และความสามารถในการกระทำที่หลายมิติ

พิบูล ทีปะปาล และธนวัฒน์ ทีปะปาล (2552, หน้า 25)

กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นความสามารถในการคิดและมองปัญหา
พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมองหลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยน
ความคิด วิธีการได้ตลอดเวลา

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 1) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น และปรับตัวเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคและมอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และการพัฒนาช่วยเหลือสนับสนุนครูผู้การ เป็นมืออาชีพ เป็นความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมีอิสระจะไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคย มีความอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลาย

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

สัมมา รณิธย์ (2556, หน้า 60) กล่าวว่า ความสามารถในการตอบสนอง หรือปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายมิติ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น คือการปรับตัวและการปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ

Dubrin (2006, p. 120) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นความเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวต่างสถานการณ์ และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

Robinson (2007, p. 122) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น โดยมีการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

4.1 ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดีคิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นเสมอ โดยมีตัวบ่งชี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องแคล่วในการคิด 3) การยืดหยุ่นในการคิด 4) ความละเอียดลออในการคิด

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่เปลี่ยนแปลงใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ขององค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิม

สไบแพร เพียรชนะ (2562, หน้า 35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง หมายถึง ความสามารถในการคิดที่แตกต่างจากการคิดธรรมดาหรือแนวคิดที่มีแบบแผนอยู่แล้ว เป็นสิ่งที่แปลกใหม่และเป็นแนวทางที่สามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการเกิดในสิ่งที่แปลกใหม่มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้น จุดประกาย จินตนาการให้ครูปฏิบัติงาน

ในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

Claxton and Lucas (2004, p. 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความฉลาดหลักแหลมของบุคคลในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในการเป็นคนฉลาดหลักแหลมนั้น เราต้องมีแนวคิดใหม่เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อแก้ปัญหาและดำรงชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม โดยอาศัยความยืดหยุ่นในการคิด และการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

4.2 ลักษณะของการมีความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการและนักวิจัยได้กำหนดลักษณะของการมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

เรวัตน์ ชำนาญ (2554, หน้า 34 – 35) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์เพราะมนุษย์ต้องการแสวงหาความสุขให้กับชีวิต ความคิดเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นสิ่งที่ไม่เคยมีการค้นพบมาก่อนหรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้นมากกว่าครึ่งของการค้นพบที่ยิ่งใหญ่ของโลกได้ถูกค้นพบโดยบังเอิญและค้นพบบางสิ่งในขณะที่กำลังค้นหาบางสิ่งอยู่ แนวคิดเชิงสร้างสรรค์คือความคาดหวังที่จะพบคำตอบและทางเลือกใหม่ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตและสังคมของเราดีขึ้น เราจะมีคามสุขมากขึ้นด้วยการบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ที่มีการปรับปรุงพัฒนาสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นและสิ่งที่มีอยู่รอบตัวเราให้ดีขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ความคิดเชิงสร้างสรรค์จึงถือเป็นเรื่องราวที่น่าสนใจและน่าค้นหา ทั้งยังมองว่าเป็นสิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดและไม่ได้เป็นสิ่งที่ว่าพรสวรรค์ หากแต่เกิดจากพรแสวงมากกว่า แนวคิดนี้สามารถสรุปได้ว่าบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้

1. การเป็นบุคคลที่มีแนวคิดใหม่ที่ไม่เคยมีการค้นพบมาก่อนหรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น
2. การเป็นบุคคลที่ชอบค้นหาทางเลือกใหม่ช่วยการดำเนินชีวิตและสังคม

วณิช สุธาร์ตัน (2557, หน้า 237) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ไว้หลายประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความรู้มีความสนใจในเรื่องต่าง ๆ และสามารถรวบรวมความคิดจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ได้เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวในระดับสูงต่อบุคคล เหตุการณ์ ข่าวสาร ข้อมูล ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ

2. บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้มีจิตใจเปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ สามารถยอมรับความคิดที่ไม่มีเหตุผล และจะไม่เก็บงำความรู้สึกและจินตนาการไว้

3. ชอบใช้ความคิดในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์หรือในลักษณะของนามธรรม มีความคิดหลากหลาย มีความคิดรวบยอด และสนใจสภาพความเป็นไปได้ของสิ่งต่าง ๆ สนใจในสิ่งที่เป็นความจริง รูปแบบ ความงาม มากกว่าสิ่งที่เกิดจากความจำหรือความสำเร็จ มีความคิดว่าผลงานที่เกิดจากความสร้างสรรค์มีคุณค่าอยู่ในตัวของมันเอง

4. ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะประเมินผลต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างมีอิสระ ชอบที่จะทำงานที่มีลักษณะที่มีลักษณะยุ่งยากซับซ้อน มีอุปนิสัยในการทำงานที่ไม่ต้องการความมีระเบียบไม่มีการรอบและหลักเกณฑ์ในการทำงานไม่ยึดติดในระเบียบแบบแผน

5. มีความต้องการคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่สนใจว่าจะมีใครวิพากษ์วิจารณ์อย่างไร ไม่มีความวิตกกังวลท้อถอยต่อความสำเร็จความล้มเหลวที่เกิดขึ้น

6. ในเรื่องแรงจูงใจซึ่งเป็นสิ่งผลักดันให้บุคคลกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ นั้น พบว่า บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์จะมีแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในจิตใจ เช่น ความสุข ความพึงพอใจ ความรัก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอำนาจกระตุ้นให้บุคคลกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ในทางสร้างสรรค์มากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก ซึ่งได้แก่ แรงกระตุ้นจากบุคคล ความต้องการ วัตถุ เงิน เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือรางวัล เป็นต้น

7. ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงเป็นผู้ที่มีการรับรู้ในลักษณะที่ไวต่อปัญหา มองเห็นการณ์ไกล มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการคิดหลาย ๆ ทาง มีความสนใจบุคคล วัตถุ เหตุการณ์ ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ

8. ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้มีประสบการณ์ทั้งทางกว้างและทางลึก มีความพร้อมที่จะเสี่ยงในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีความต้องการ

ที่จะก้าวไปข้างหน้า หรือมีลักษณะมุ่งอนาคต และไม่ยึดติดอยู่กับความคิดเดิมของตนเอง โดยพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดได้ตลอดเวลาเมื่อข้อมูลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

9. บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่มีความวิตกกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น มีความพอใจ ตื่นเต้นและมีความรู้สึกสนุกที่จะเผชิญกับสิ่งที่แปลก ๆ น่าประหลาดใจหรือน่าสนใจ มีความคิดและการแสดงออกที่แตกต่างจากบุคคลอื่นและเป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน

10. มีสมาธิสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะของการเกาะติดเป็นเวลานานมีจิตใจมุ่งมั่นอยู่ทำงานไม่วอกแวกหรือลapsed

11. บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กันได้ ในลักษณะที่บุคคลทั่วไปคาดคิดไม่ถึง

12. มีความสามารถในการใช้ภาษาจนกระทั่งถึงขั้นเป็นนายของภาษา มีความคล่องแคล่วในการคิดเลข การใช้ความคิด การทำความเข้าใจข้อมูล ข่าวสาร และสถานการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม และสภาพแวดล้อม

13. มีความสามารถคิดและเข้าใจลักษณะที่เป็นนามธรรม การจัดระบบของสิ่งต่าง ๆ มีการแสดงออกในทางสร้างสรรค์ และมีอารมณ์ขัน

14. มีพลังงานในการทำงานสูง สามารถทำงานที่อยู่ในความสนใจได้เป็นเวลานาน มีสมาธิดีมาก แต่จะไม่ชอบงานอดิเรกหรืองานที่มีความจำเจซ้ำซาก

15. มีความเยียบแหลมจับใจทางด้านการใช้ความคิดและการใช้จินตนาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าศึกษาชีวิตในวัยเด็ก มักจะพบว่าเป็นเด็กที่ชอบสนุก มีอารมณ์ขัน และเป็นนักแต่งนิทานหรือชอบสร้างสรรค์เรื่องต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้เกิดความรู้สึกตื่นเต้นสนุกสนานอยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ลักษณะของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือการเป็นบุคคลที่มีแนวคิดใหม่ ชอบค้นหาทางเลือกใหม่ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจเปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ใช้ความคิดในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์หรือในลักษณะของนามธรรม ชอบที่จะทำงานที่มีลักษณะยุ่งยากซับซ้อน มีพลังงานในการทำงานสูง เป็นผู้ที่มีความเป็นตัวของตัวเอง ไม่มีความวิตกกังวลต่อสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น มีความสามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กันได้ ในลักษณะที่บุคคลทั่วไปคาดคิดไม่ถึง และมีความเยียบแหลมจับใจทางด้านการใช้ความคิด

4.3 องค์ประกอบของการมีความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นี้ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด (Guilford, 1967, p. 62) ซึ่งเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทางสมองที่คิดได้อย่างซับซ้อน กว้างไกล หลายทิศทาง หรือที่เรียกว่า คิดนอกเนกนัย (Divergent thinking) ซึ่งประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

Guilford (1967, pp. 145 – 151) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ไม่ซ้ำกัน กับความคิดของคนอื่น และแตกต่างจากความคิดธรรมดา ความคิดริเริ่มอาจเกิดจากการคิดจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้แปลกแตกต่างจากที่เคยเห็น หรือสามารถพลิกแพลงให้กลายเป็นสิ่งที่ไม่เคยคาดคิด ความคิดริเริ่มอาจเป็นการนำเอาความคิดเก่ามาปรุงแต่งผสมผสาน จนเกิดเป็นของใหม่ ความคิดริเริ่มมีหลายระดับซึ่งอาจเป็นความคิดครั้งแรกที่เกิดขึ้น โดยไม่มีใครสอนแม้ความคิดนั้นจะมีผู้อื่นคิดไว้ก่อนแล้วก็ตาม

2. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกันในเรื่องเดียวกัน โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.1 ความคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word Fluency) เป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำอย่างคล่องแคล่ว

2.2 ความคิดคล่องแคล่วทางการโยงสัมพันธ์ (Associational Fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดหาถ้อยคำที่เหมือนกันได้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ภายในเวลาที่กำหนด

2.3 ความคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expression Fluency) เป็นความสามารถในการใช้วลีหรือประโยค กล่าวคือ สามารถที่จะนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยคที่ต้องการ

2.4 ความคล่องแคล่วในการคิด (Ideational Fluency) เป็นความสามารถที่จะคิดค้นสิ่งที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด เช่น ใช้คิดหาประโยชน์ของก้อนอิฐให้ได้มากที่สุดภายในเวลาที่กำหนดซึ่งอาจเป็น 5 นาที หรือ 10 นาที

3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ประเภทหรือแบบของการคิดแบ่งออกเป็น

3.1 ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility)

เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดได้หลายทางอย่างอิสระ ตัวอย่างของคนที่มีความคิดยืดหยุ่นในด้านนี้จะคิดได้ว่าประโยชน์ของหนังสือพิมพ์มีอะไรบ้าง ความคิดของผู้ที่ยืดหยุ่นสามารถจัดกลุ่มได้หลายทิศทางหรือหลายด้าน เช่น เพื่อรู้ข่าวสาร เพื่อโฆษณาสินค้า เพื่อธุรกิจ ฯลฯ ในขณะที่คนที่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์จะคิดได้เพียงทิศทางเดียว คือ เพื่อรู้ข่าวสาร เท่านั้น

3.2 ความคิดยืดหยุ่นทางด้านการดัดแปลง (Adaptive Flexibility)

หมายถึง ความสามารถในการดัดแปลงความรู้ หรือประสบการณ์ให้เกิดประโยชน์หลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา ผู้ที่มีความยืดหยุ่นจะคิดดัดแปลงได้ไม่ซ้ำกัน

4. ความคิดละเอียดละออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดใน

รายละเอียดเป็นขั้นตอน สามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน หรือเป็นแผนงานที่สมบูรณ์ขึ้น ความคิดละเอียดละออจัดเป็นรายละเอียดที่นำมาตกแต่ง ขยายความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์ขึ้น

อารี รังสินนท์ (2557, หน้า 24 – 34) อธิบายองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ไว้โดยสรุปดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่แตกต่าง

ความคิดธรรมดาหรือความคิตรง่าย ๆ ความคิดริเริ่มที่เรียกว่า Wild Idea เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ความคิดริเริ่มเป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เป็นความคิดที่จำเป็นต้องอาศัยจินตนาการผสมกับเหตุผลแล้วหาทางทำให้เกิดผลงาน ผู้ที่มีความคิดริเริ่มเป็นคนกล้าคิด กล้าแสดงออก พร้อมทั้งทดลองทดสอบความคิดนั้นอยู่เสมอ

2. ความคล่องตัว หมายถึง ปริมาณความคิดที่ไม่ซ้ำกันเมื่อตอบ

ปัญหาเรื่องเดียวกันความคล่องในการคิดนี้มีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี และต้องการนำวิธีการเหล่านั้นมาทดลองจนกว่าจะพบวิธีการที่ถูกต้อง

3. ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ประเภท หรือแบบของความคิด

แบ่งออกเป็น

3.1 ความคิดยืดหยุ่น ที่เกิดขึ้นทันที เป็นความสามารถในการคิดอย่างอิสระให้ได้คำตอบหลายแนวทางในขณะที่คนทั่วไปจะคิดได้แนวทางเดียว

3.2 ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง เป็นความสามารถในการดัดแปลง ของสิ่งเดียวให้เกิดประโยชน์หลายด้าน

4. ความคิดละเอียดลออ เป็นลักษณะของความพยายามในการใช้ความคิด และประสานความคิดต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

กิลฟอร์ด(Guilford, 1956, p. 53) กล่าวว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยทฤษฎีเกี่ยวกับสติปัญญาและความคิด แต่ที่จะใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์มี 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญา ทฤษฎีความคิดสองลักษณะ และทฤษฎีโมเดล สำหรับทฤษฎีที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ คือ ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญา โดยได้แบ่งสมรรถภาพทางสมองออกเป็น 3 มิติ คือ

1. เนื้อหาที่คิด (Content) หมายถึง สิ่งเร้าหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่สมองรับเข้าไปคิดมี 4 ประเภท ได้แก่ ภาพ สัญลักษณ์ ภาษา และพฤติกรรม

2. วิธีการคิด (Operation) หมายถึง ลักษณะกระบวนการทำงานของสมองแบบต่าง ๆ มี 5 แบบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ความจำ การคิดแบบเอกนัย (Convergent Thinking) การคิดแบบอนนัย และการประเมินผล

3. ผลของการคิด (Product) เป็นผลของกระบวนการจัดกระทำของความคิดกับข้อมูลเนื้อหา ผลผลิตของความคิดออกมาเป็นรูปแบบต่าง ๆ การแปลงรูปและการประยุกต์จากแบบทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด

สรุปได้ว่าองค์ประกอบส่วนหนึ่งในมิติที่ว่าด้วยการคิดแบบอนนัย มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคิดสร้างสรรค์ และองค์ประกอบส่วนหนึ่งในมิติที่ว่าด้วยผลของคิดที่เรียกว่าการแปลงรูปเป็นส่วนที่แสดงถึงความคิด

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

1. การพัฒนาตนเองของครู

1.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้ จะต้องเป็นผู้มุ่งมั่นจะเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงตัวเอง โดยมีความเชื่อหรือแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาที่ถูกต้อง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

อุทัยทิพย์ บุญนา และสุปรีดา มาช่วยแทน (2559, หน้า 4)

ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการ หรือการกระทำกิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่บุคคลากรได้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ บุคลิกภาพ และความก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นอยู่ในทางที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บัณฑิตย์ บุญยะปาน (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการเสริมสร้าง เพิ่มพูนแสวงหา ความรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทศนคติ ค่านิยม ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญประสบการณ์อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลรวมถึง การปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

อาคม นาวิเศษ (2560, หน้า 11) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยม ความสามารถของตนเอง ตลอดจน การให้แนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงานให้มีคุณภาพ และส่งผลกระทบต่อ ทำให้หน่วยงาน มีผลผลิต มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อัญ เรืองศาสตร์ (2560, หน้า 19) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรู้จักเรียนรู้และปรับปรุงตนเองให้มีความเจริญงอกงามมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ ให้มีมากขึ้นและเป็นการนำพาชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งครูที่สะสมความรู้ และประสบการณ์ได้ดีจะสามารถพัฒนาตนเองได้มากขึ้น

ชัยยุทธ อนุวรรณ (2560, หน้า 12) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึงกระบวนการปรับเปลี่ยนของบุคคลที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อตอบสนองหรือให้บรรลุตามเป้าหมายและจุดประสงค์ที่ตนเองต้องการสร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทั้งยังมีคุณธรรม จริยธรรม ทักษะคิดต่าง ๆ ที่ดีต้องงานตลอดจน จรรยาบรรณในวิชาชีพและยังส่งผลให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ตลอดจนเป็นการเรียนรู้ไปตลอดชีวิต

เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560, หน้า 38) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลง การปรับปรุง แก้ไขเกี่ยวกับตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง การพัฒนาความก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของตนเองเป็นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นพัฒนาดน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบอีกด้วยทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถดำรงชีวิตในสังคมและสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข

ชัชชญา ปัญญาวิเลิศ (2561, หน้า 21) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการพัฒนาโดยหน่วยงานหรือกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้พัฒนาตนเองรวมถึงครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ความชำนาญและทักษะด้วยตนเอง

ธิติมา บรรลุศิลป์ (2562, หน้า 11) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมโดยการแสวงหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มเติมทักษะความรู้ความสามารถรวมทั้งพฤติกรรมคุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

1.2 ความสำคัญของการพัฒนาตนเองของครู

หน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กรได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

นราธิป ศรีสวัสดิ์ (2559, หน้า 25) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต บุคคลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลาเพื่อให้บุคคลมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การที่บุคคลจัดทำสิ่งใหม่ ๆ จะเป็นบ่อเกิดทำให้เศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการพัฒนาสังคมเกิดการพัฒนาคุณภาพของตนเอง และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาคม นาวิเศษ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองนับว่ามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อบุคลากรในหน่วยงาน และหน่วยงานต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่กับหน่วยงาน เพราะเนื่องจากจะเกิดประโยชน์ต่อบุคคลในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานที่ทันสมัยทันต่อความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาการ ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนรู้และเวลาทำงานให้สั้นลง และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานให้น้อยลงแล้วยังก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานในด้านการประหยัดทรัพยากร การเพิ่มพูนคุณภาพประสิทธิภาพ ทั้งในด้านกำลังคนและผลผลิต การธำรงรักษาซึ่งกำลังคนไว้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานได้ในระยะยาว อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะการพัฒนาตนเอง ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกด้านทั้งในด้านการพัฒนาตน การพัฒนางานและการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพครูควรต้องมีการพัฒนาตนอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างขวัญกำลังใจ และยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

สุทธาทิพย์ สังข์แก้ว (2560, หน้า 34) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาทั้งปวง โดยเฉพาะในวิชาชีพครูที่มีหน้าที่จะต้องไปพัฒนาคน ดังนั้น ครูควรจะมีการพัฒนาตนเองก่อนเพื่อให้เรียนรู้เท่าทันวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงมีผลให้การปฏิบัติงานมีความสำเร็จและช่วยพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

อัญญ เรืองศาสตร์ (2560, หน้า 20 – 21) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีในด้านอื่น ๆ ทั้งด้านของการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่เป็นการพัฒนาให้ครูเกิดการใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการสอน

เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสร้างความมั่นใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ชัยยุทธ อนุวรรณ (2560, หน้า 13 – 14) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ซึ่งการพัฒนาบุคลากรที่ดีคือการสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง วางแนวทางให้ตนเอง สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิต สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้เต็มศักยภาพความสามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป จึงควรพัฒนาตนเองอย่างตั้งใจ เพราะการพัฒนาไม่ใช่เรื่องบังเอิญที่จะเกิดขึ้นเอง

ธิดิมา บรรลูลุคศิลป์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาตนเองจะเกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน เนื่องจากจะเป็นการเพิ่มความรู้ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดความก้าวหน้าในการทำงานต่อตนเอง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน คือการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเมื่อวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้า มีเครื่องมือเครื่องใช้ทันสมัยเกิดขึ้น การปรับตัวในการทำงานก็ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตามไปด้วย การพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานในวิชาชีพจึงถือว่าการพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการทำงานอย่างยิ่ง

1.3 วิธีการพัฒนาตนเองของครู

การพัฒนาตนเองเป็นขั้นตอนสำคัญ ขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงาน คือ เมื่อบุคคลได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาแล้ว ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคลากรเหล่านั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไปจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาตนเองให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้ทันต่อเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการตลอดจนลักษณะ

หน้าที่การงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง (บัณฑิตย์ บุญยะปาน, 2559, หน้า 16) การพัฒนาตนเองมีหลากหลายในวิธีการปฏิบัติ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

ศรีวรรณ แก้วทองดี (2562, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 101 – 102) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ 1) การปฐมนิเทศ 2) การอบรม 3) การฝึกอบรม 4) การอบรมเชิงปฏิบัติการ 5) การปฏิบัติจริง 6) การศึกษาเอกสาร 7) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 8) การเข้าศึกษาอบรมนอกสังกัด 9) การศึกษาดูงาน

วาสนา พิทักษ์ (2562, หน้า 21) กล่าวว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 14) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าด้วยการพัฒนาครูประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียน 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การพัฒนาสื่อและนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา 7) การนิเทศการสอน

อัญญ เรืองศาสตร์ (2560, หน้า 22) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2540, หน้า 25 – 27) ได้กำหนดแนวคิดการพัฒนาตนเองไว้สามารถสรุปวิธีการพัฒนาตนเองได้ ดังนี้ 1) นโยบายการเข้ารับการฝึกอบรม 2) การคิดเองและตั้งใจพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง 3) การแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นแบบกันเอง 4) การศึกษาจากเอกสารวิชาการ 5) การติดตามข่าวสารจากสื่อมวลชน 6) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา 7) การเป็นผู้นำอภิปรายหรือการบรรยาย 8) การเป็นสมาชิกสมาคมหรือองค์การ 9) การศึกษาดูงาน 10) การศึกษาต่อ 11) การคบหาสมาคมกับผู้มีความรู้

พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ (2560, หน้า 57) ได้สรุปวิธีการพัฒนาตนเองมีหลายวิธี ดังนี้ 1) วิทยากรเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เช่น การบรรยาย การบรรยายเป็นชุด การอภิปรายเป็นคณะ เป็นต้น และ 2) ใช้ผู้เข้าฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เช่น การสัมมนา การอภิปรายกลุ่มการประชุม การระดมความคิด การแสดงบทบาทสมมุติ การประชุมถกเถียง การศึกษาเฉพาะกรณี การใช้เวลาซักถาม การสัมภาษณ์ การสาธิต การประชุมเชิงปฏิบัติการ การทัศนศึกษา เป็นต้น ซึ่งผู้จัดการฝึกอบรมและวิทยากรต้องเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้สามารถเลือกเทคนิคในการจัดการฝึกอบรม กิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อสร้างบรรยายกาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ได้ดี และเกิดประโยชน์สูงสุด

ธัญชนาธร ธัญญ์ชัญญาธารก์ (2561, หน้า 65) กล่าวว่า แนวคิดของนักวิชาการ และวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศไทย จะเห็นได้ว่าวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความหลากหลาย ซึ่งองค์กรสามารถเลือกประยุกต์ใช้ให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน วิธีที่ใช้ในการพัฒนาที่เห็นว่ามีเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยพะเยา มี 15 วิธี คือ

- 1) การปฐมนิเทศ 2) การฝึกอบรม 3) การศึกษาดูงาน 4) การประชุมสัมมนา
- 5) การพัฒนางานวิจัยสู่งานประจำ (R2R) 6) การฝึกสอน 7) การใช้ระบบพี่เลี้ยง
- 8) การให้คำปรึกษา 9) การหมุนเวียนงาน 10) การศึกษาต่อ 11) การขยายงาน
- 12) การจัดการความรู้ (KM) 13) การไปปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น 14) การพบผู้เชี่ยวชาญ
- 15) การติดตามผู้มีประสบการณ์ หรือวิธีอื่น ๆ ที่มีความจำเป็น เหมาะสม

เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

นิติธร เจริญยิ่ง (2561, หน้า 30 – 31) กล่าวว่า สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2547, หน้า 59 – 70) ได้สรุปวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ 1) วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลาระหว่างปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การกำหนดให้มีพี่เลี้ยง การมอบหมายให้ไปประชุม การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การจัดประสบการณ์อย่างมีแผน การสาธิต การฝึกงาน การลองผิดลองถูก การเรียนรู้จากประสบการณ์ การมอบหมายภารกิจพิเศษ การอ่านโดยมีการแนะนำ การสอนงาน 2) วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนอกปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การฟังบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา แบบฝึกหัด การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแสดงบทบาทสมมุติ 3) วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกร โดยใช้สื่อทัศนูปกรณ์และคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ประกอบด้วย สื่อทัศนูปกรณ์ที่ใช้โต้ตอบสถานการณ์จำลองเหมือนจริง การฝึกอบรมที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วย สื่อทัศนูปกรณ์

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีหลักการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสามารถสังเกตได้จากการปฏิบัติงาน ผลงาน บรรยายากของที่ทำงาน และวิธีการทำงานที่เปลี่ยนไปรวมทั้งเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำโดยการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องมีการเลือกวิธีการในการพัฒนาที่เหมาะสมมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรและที่สำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

2. ความสามารถที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพครู

จุดเริ่มต้นของการพัฒนาดนของผู้ประกอบวิชาชีพครูก็คือ การประเมินว่าตนเองมีความสามารถที่แท้จริงในเรื่องใดบ้าง จะต้องพัฒนาเพิ่มเติมเรื่องใด พัฒนาต่อยอดเรื่องใดซึ่งควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม แล้ววางแผนนำสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน มีนักวิชาการจำนวนมาก

Kellough, 2000; Moore, 2001; Sullivan & Glanz, 2005 ได้เสนอ

คุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งหมายรวมถึงผู้ประกอบวิชาชีพครูควรมี ตัวอย่างเช่น

1. เป็นนายหน้า (Broker) ทางการศึกษาที่จะนำเสนอ ดูแล จัดหาผลประโยชน์จากการศึกษาให้แก่ผู้เรียน นำเสนอวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และเรียนรู้อย่างมีความหมาย
2. เป็นผู้รอบรู้ในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งความรู้รอบรู้นี้จะต้องรู้ทั้งพื้นฐานของวิชา และความรู้ในปัจจุบัน รวมทั้งข้อเท็จจริง หลักการ แนวคิด และทักษะของวิชา
3. เป็นผู้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงกระบวนการเรียนรู้ ว่ากระบวนการใดเหมาะสมกับเด็กคนใด หรือกลุ่มใด เนื้อหาใดควรใช้กระบวนการเรียนรู้แบบใด
4. เป็นผู้บริหารจัดการห้องเรียน และแผนการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเป็นระบบทั้งรายวิชา รายภาครายสัปดาห์ และแต่ละชั่วโมงที่สอน
5. เป็นผู้เชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้กับความต้องการจำเป็นของเด็กแต่ละคนได้ และช่วยให้เด็กสามารถเชื่อมโยงหัวข้อการเรียนรู้เข้ากับชีวิตของตนได้ อีกทั้งพัฒนาสมรรถนะที่สัมพันธ์กับการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก
6. เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต มีความเสมอต้นเสมอปลาย ตรงต่อเวลา ปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลา กระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานการศึกษา นับถือให้เกียรติผู้อื่น ดำรงรักษาจิตใจให้มีความเมตตา แสดงความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ใช้ทักษะในการสื่อสารสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวแบบที่ดีให้กับสังคม

7. เป็นผู้ใส่ใจเกี่ยวกับสิทธิเด็ก โดยมีพฤติกรรมดังนี้

- 7.1 สร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยทางกายและจิตวิทยา
 - 7.2 สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่น มั่นคงและเป็นสุขที่จะเรียนรู้ เพื่อพัฒนาเจตคติในทางบวก และการมีวินัยในตนเอง
 - 7.3 สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ นักเรียนทุกคนให้เกิดความรู้สึกว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้
 - 7.4 มีความรู้สึกไวต่อการเปลี่ยนแปลงของเด็กซึ่งอาจต้องการความช่วยเหลืออย่างรีบด่วนและทันทั่วทั้งที่
 - 7.5 พัฒนาทักษะในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และใช้ผลการประเมินในการพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง
8. เป็นผู้พัฒนาตนเองให้มีอารมณ์ขัน และมีส่วนร่วมสร้างอารมณ์ขัน เพราะอารมณ์ขันไม่เพียงเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพเท่านั้น ยังสร้างสรรค์และพัฒนาการคิดระดับสูงได้อีกด้วย
9. เป็นผู้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เต็มใจที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ แสดงความรับผิดชอบ รับรู้และเข้าใจได้ว่าค่านิยมที่ได้รับการถ่ายทอดมาดั้งเดิมเป็นของมีค่า แต่ค่านิยมในการเปลี่ยนแปลงก็สร้างคุณค่าในชีวิตเช่นกัน
10. เป็นผู้สนใจในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และหาโอกาสพัฒนาสู่มืออาชีพอย่างแท้จริง ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในห้องเรียน โรงเรียน และชุมชน และเป็นผู้นำความคิดทางการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และสังคม
11. เป็นผู้ที่เชื่อถือได้ของนักเรียน เพื่อนร่วมอาชีพ ผู้ปกครอง และชุมชน

Kouzes & Posner (2002, p. 295) กล่าวว่า คนที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองซึ่งเป็นคนที่มีความมั่นคงในจิตใจจะมองเห็นเส้นทางที่ก้าวหน้า และสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ งานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าความมั่นใจในตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ยิ่งถ้าบุคคลเหล่านั้นมีความสามารถในการคิดก็จะทำให้สามารถตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้นและสิ่งที่จะบันดาลให้คนเรามีความมั่นใจในตนเองก็คือสมรรถนะของตนเอง (Competency) หากผู้ประกอบการวิชาชีพครูต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ก็จะต้องมีประสบการณ์ที่ตรงกับบทบาทหน้าที่ ประสบการณ์นับเป็นมิติหนึ่ง

ของสมรรถนะ เพราะประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่และกิจกรรมของโรงเรียน และทำให้เกิดการสังสมองค์ความรู้ที่ได้รับจากการมีประสบการณ์ ยิ่งมีประสบการณ์มากเท่าใด ก็จะมีผลให้ประสบความสำเร็จมากเท่านั้น ในการเพิ่มพูนสมรรถนะจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านซึ่ง Kouzes & Posner (2002, p. 31) เสนอไว้ ดังนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจกับตนเอง (Inspiring) มีความสนใจแสวงหาความรู้ เต็มไปด้วยพลัง และมีความรู้สึกทางบวก
2. เป็นแบบอย่าง (Modeling) ด้วยการแสดงให้เห็นความสามารถ ประเมินความสามารถของตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังให้ผู้อื่นปฏิบัติได้
3. มีความท้าทาย (Challenge) ด้วยการแสวงหานวัตกรรม และกล้าที่จะคิดนอกกรอบ
4. ช่วยทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ (Enabling) ด้วยการสร้างการร่วมแรงร่วมใจ การไว้วางใจ ให้การยอมรับ สร้างความผูกพัน ให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงาน
5. สนับสนุนให้กำลังใจ (Encouraging) เพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ทำงานได้พัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากวิเคราะห์ลงไปถึงประเด็นการพัฒนาครูผู้สอน

จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนกรุงเทพมหานคร (จิรพันธ์ นุ่นชูคัน และคณะ, 2559, หน้า 93) พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้

1. ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องจัดการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบโครงการเพื่อฝึกทักษะการคิด เป็นลำดับที่ 2 การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ และการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ เป็นลำดับที่ 3 ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา เป็นลำดับที่ 5
2. ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้

อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นลำดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นลำดับที่ 3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลชิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ เป็นลำดับที่ 5

สรุปได้ว่าแนวคิดที่กล่าวมาส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันในประเด็นที่ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าขึ้น ต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่รอบรู้มีข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง รู้จักวิวินิจฉัยตนเองตามความเป็นจริงก่อนเพื่อทราบจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง พร้อมยอมรับเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้เห็นคุณค่าในตนเอง พยายามสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองแสวงหาความรู้และสะสมประสบการณ์การทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างพลังในตนเองให้สามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

3. การปฏิบัติงานของครู

3.1 ความหมายการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่ามีความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

จันทิมา กระโจมทอง (2555, หน้า 17) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู คือ การจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการลงทุนทางการศึกษาของมนุษย์ก็เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าและคุณภาพของมนุษย์ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศต่อไป

ธิตติยพัทธ์ อยู่จิตร (2558, หน้า 15) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การทำงานในหน้าที่หรือการปฏิบัติงานของครู โดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู 12 ข้อ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เป็นเกณฑ์ ได้แก่ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นใน

สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามความคาดหวังได้วางไว้

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่องไปสู่ครูมืออาชีพ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาครบทุกด้าน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

3.2 ความสำคัญในการปฏิบัติงานของครู

หน้าที่ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น คุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึง ความมีประสิทธิภาพของการนำหลักสูตรไปใช้ เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพหรือด้อยคุณภาพ ทั้งนี้คุณภาพของการปฏิบัติงานหรือการสอนของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง คุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการพบว่า มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553, หน้า 112) กำหนดว่า การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จะบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ครูผู้สอนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้การนำหลักสูตรไปสู่ห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุน

ตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จันทิมา กระโจมทอง (2555, หน้า 26) กล่าวไว้ว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนของชาติ ครูเป็นผู้เสริมสร้างให้เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งนับว่าเป็นการเตรียมเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพ และเป็นพลเมืองดีของสังคมในอนาคต

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู

จากแนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า ครูนับว่าเป็นผู้ที่ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่ต้องพัฒนาคน พัฒนาด้านความคิด พัฒนาด้านองค์ความรู้ และพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ ครูจะต้องทำทุกวิถีทาง เพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนามีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม

3.3 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

อ้างอิงตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนพิเศษ 68 ง หน้า 19 – 20 ได้กำหนดไว้ว่า “มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้ง ผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง” โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู

(1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

- (2) ประพัตตเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
- (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่าง ของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- (4) สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง นวัตกรรม
- (5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ เปลี่ยนแปลง

2. การจัดการเรียนรู้

- (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้
- (2) บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม
- (3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
- (4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียน มีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
- (5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- (6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

- (1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- (2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
- (3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกัน บนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- (4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาตนเองของครูและมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ดังกล่าวข้างต้นแล้วเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของครูในการปฏิบัติหน้าที่ครู ผู้วิจัยได้ยึดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2563, หน้า 19 – 20) เป็นตัวแปรในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง กิจที่ครูต้องปฏิบัติตามหน้าที่ครู ประกอบด้วย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาารู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเกิดความเข้าใจกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน ประกอบด้วย ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้

ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม และส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ถนน
ท่าดอกแก้ว – ศรีสงคราม บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัด
นครพนม รหัสไปรษณีย์ 48150 โทร: 042 – 599265 โทรสาร: 042 – 599096

2. การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น และให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อกำหนดหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2550 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาและกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2551 อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ตลอดจนประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่ประถมศึกษา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ได้ถูกประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วย อำเภอท่าอุเทน อำเภอ
บ้านแพง อำเภอสว่างศรีสงคราม อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอนาหว้า และอำเภอนาทม โดยให้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่ที่อำเภอสว่างศรีสงคราม

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมขององค์กร

1. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานได้มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย น้อมนำพระบรมราโชบาย
ด้านการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างยั่งยืน

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง
ของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุข

2.2 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถ
ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล

2.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน
ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2.4 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาส ความเสมอภาค
ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

2.5 ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
ให้เป็นมืออาชีพ

2.6 ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาโดยยึดปรัชญาหลักเศรษฐกิจ
พอเพียง

2.7 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

2.8 ส่งเสริมสนับสนุน การบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
(Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3. ค่านิยมขององค์กร

“เป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรแห่งคุณธรรม”

4. กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1 ผู้เรียนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 สถานศึกษามีการน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร มาเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 สถานศึกษาจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัวผู้อื่น และสังคมโดยรวม สื่อสัจย์ สุจริต มัธยัสถ์ อุดม อโภชน อารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

2.1 ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีคุณธรรม อัตลักษณ์มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัวผู้อื่น และสังคมโดยรวม สื่อสัจย์ สุจริต มัธยัสถ์ อุดม อโภชน อารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ำมนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ

3.1 ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง

การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
 - 1.1 ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะความรู้ที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพเป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม
 - 2.1 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นด้านการรู้เรื่องการอ่าน (Reading Literacy) ด้านการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ (Mathematical Literacy) และด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ (Scientific Literacy) ตามแนวทางการประเมิน PISA
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ
 - 3.1 ผู้เรียนที่มีศักยภาพได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 การส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิตที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้
 - 2.1 ผู้เรียนทุกระดับมีสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R8C)
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
 - 3.1 ผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานระดับชาติ (NT) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ผู้เรียนที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิ
 ชั้นพื้นฐาน (O – NET) มากกว่าร้อยละ 50 ในแต่ละวิชาเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษาที่ผ่านมา

4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพเชื่อมโยงสู่อาชีพ
 และการมีงานทำมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

4.1 ผู้เรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษา
 ปีที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีทักษะการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำตาม
 ความถนัด และความต้องการของตนเองมีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ
 ของประเทศ วางแผนชีวิตและวางแผนทางการเงินที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติได้

5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะ
 ของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดีสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

5.1 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถ
 ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงาน
 ร่วมกับผู้อื่นได้ ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

5.2 ผู้เรียนทุกคนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเอง
 ให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6. ครู เปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษา
 ข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

6.1 ครู มีการเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach”
 ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้

7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
 และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา
 ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนา
 อย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงาน
 ที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

2.1 ผู้เรียนทุกคนสามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ
 เป็นมาตรฐานเสมอกัน

3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่

3.1 สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานอย่างเหมาะสมตามบริบท ด้านประเภท ขนาด และพื้นที่

4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา

4.1 ผู้เรียนทุกคนได้รับจัดสรรงบประมาณอุดหนุนอย่างเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา และความต้องการจำเป็นพิเศษสำหรับผู้พิการ

4.2 ผู้เรียนได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพียงพอ

4.3 ครูได้รับการสนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์และอุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Device) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.1 สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

7.1 สถานศึกษามีระบบการดูแลช่วยเหลือและคุ้มครองนักเรียน และการแนะแนวที่มีประสิทธิภาพ

7.2 สถานศึกษาที่มีระบบฐานข้อมูลประชากรวัยเรียนและสามารถนำมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.1 สถานศึกษาในสังกัดมีนโยบายและจัดกิจกรรมให้ความรู้ที่ถูกต้องและสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปปฏิบัติใช้ที่บ้านและชุมชน เช่น การส่งเสริมอาชีพที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดใช้สารเคมีจากปุ๋ยและยาฆ่าแมลง ฯลฯ

2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศการเก็บข้อมูลด้านความรู้เรื่อง จลากลีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0

2.1 สถานศึกษามีการนำขยะมาใช้ประโยชน์ในรูปผลิตภัณฑ์และพลังงานเพื่อลดปริมาณขยะและมีส่งเสริมการคัดแยกขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณคาร์บอนที่โรงเรียนและชุมชน

2.2 นักเรียนเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ มีการขยายผลแหล่งเรียนรู้ นักเรียน โรงเรียน ชุมชนเรียนรู้ด้านการลดใช้พลังงาน การจัดการขยะและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ และตัวอย่างรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น โรงงานอุตสาหกรรมสีเขียว ฯลฯ

2.3 ครู และนักเรียนสามารถนำสื่อนวัตกรรมที่ผ่านกระบวนการคิดมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนการจัดการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและชุมชนได้ตามแนวทาง Thailand 4.0

3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์การผลิตและบริโภค สู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ

4.1 สถานศึกษามีการบูรณาการเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมและการนำขยะมาใช้ประโยชน์รวมทั้งสอดแทรกในสาระการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง

4.2 นักเรียน สถานศึกษามีการเก็บข้อมูลเปรียบเทียบการลดปริมาณคาร์บอนไดออกไซด์ในการดำเนินกิจกรรมประจำวันในสถานศึกษาและที่บ้าน และข้อมูลของ Carbon Footprint ในรูปแบบ QR CODE และ Paper less

4.3 ครู มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และดำเนินการจัดทำงานวิจัยด้านการสร้างสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมได้

5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดมีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างอื่นหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก๒๒๕ เขต มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะทุกโรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมทุกโรงเรียน

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรและสถานที่ให้เป็นสำนักงานสีเขียวต้นแบบมีนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

กลยุทธ์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

1. สถานศึกษา หรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาครอบคลุม ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป

1.1 สถานศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา อย่างเป็นอิสระ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานให้มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย ยืดหยุ่น คล่องตัวสูง พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกตำบล

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.1 โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 โรงเรียนในสังกัดทุกโรงเรียนต้องผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการและการวิสัยประมาณด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

4.1 สถานศึกษาทุกแห่งมีข้อมูลผู้เรียนรายบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับข้อมูลต่าง นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อวางแผนการจัดการเรียนรู้อุ้ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Big Data Technology)

4.2 สถานศึกษาทุกแห่งและหน่วยงานในสังกัดมีระบบฐาน ข้อมูลสารสนเทศวิชาการผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา หน่วยงานในสังกัด

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

5.1 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงาน ส่วนกลาง นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการบริหารจัดการและตัดสินใจ ทั้งระบบ

5.2 สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงาน ส่วนกลางมีแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการศึกษา

5.3 สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. จุดเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1. โรงเรียนโหล
2. มีการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง
3. นักเรียนอ่านได้ เขียนได้ คิดได้ ลายมือสวย
4. ผู้บริหารดี ครูดี บุคลากรดี มีความสามัคคี ทำหน้าที่ดีที่สุด

จึงสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีโรงเรียนในเขตบริการจำนวน 181 โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาให้ได้มาตรฐานในระดับสากล และได้รวมถึงการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนตามศักยภาพ ความต้องการของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ให้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการบริหารการศึกษา กับทุกหน่วยงาน มีเครือข่ายต่าง ๆ ที่มีส่วนได้เสียกับการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จะสามารถสร้างความพร้อมในการพัฒนาการศึกษา โดยได้ทำการกำหนดเป้าหมายให้โรงเรียนได้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ ซึ่งมีการประกันคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม โดยโรงเรียนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ และการวางกลยุทธ์ที่สำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบการศึกษา การบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ตลอดจนการบริหารจัดการภายในองค์กร จากบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทำให้การนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพในการพัฒนา บริหารอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องมีความรู้ความสามารถที่เท่าทันต่อเหตุการณ์

ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในตนเอง และต่อผู้อื่น เพื่อให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ดังนี้

พระกฤตกร อัครภาพเมธี และชญาพิมพ์ อุสาโห (2557, หน้า 383 – 391) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตคลองเตย มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูจากโรงเรียน 4 โรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครเขตคลองเตย โดยรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก 2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง

กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2558 พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแตกต่างกันโดยรวม และรายด้านทุกด้านนั้นไม่มีความแตกต่างกัน

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์ อย่างมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่สร้างสรรค์

งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงาน โดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญา ในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นความยืดหยุ่น ประกอบด้วยความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัว ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ศักยภาพในการประสานงานปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การ เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ การทำงานพร้อมกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำสุด

ธนกร คุ่มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2561 จำนวน
352 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 57 คน และครูผู้สอนจำนวน 295 คน
จาก 57 โรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
และประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันโดยรวมมีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกัน
6) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมมี
ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .017
ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์
ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจ
พยากรณ์ร้อยละ 17.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ
+0.38 8) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน
3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาไว้ด้วย

วิรัชพร วงศ์วัฒนเกษม (2564) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ 2) ผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจินตนาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐ ช่วยงาน (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีความสัมพันธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .570 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 32.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพครู

1.2.1 งานวิจัยในประเทศ

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานในโรงเรียน

ที่มีขนาดต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสิทธิผลในการทำงานต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .05 5) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ การเป็นผู้นำด้านวิชาการและการเป็นผู้นำสังคมและชุมชนส่วนแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผล การทำงานของครูตามความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียนพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

กัญชพร นาห่อม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง กับโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

ฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล

การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า

- 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนและด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศและประเมินผลการศึกษา
- 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการปฏิบัติงาน 4) ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดย ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มูฮานูลี อาลี (2562, หน้า 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมอยพัฒนา จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมอยพัฒนา จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับความต้องการพัฒนาตนเองได้ดังนี้ มาตรฐานที่ 11 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ มาตรฐานที่ 6 การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน มาตรฐานที่ 4 จิตวิทยาสำหรับครู มาตรฐานที่ 8

นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มาตรฐานที่ 3 ภาษาและวัฒนธรรม มาตรฐานที่ 7 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 1 ความเป็นครู มาตรฐานที่ 9 การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 10 การประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานที่ 5 หลักสูตร มาตรฐานที่ 2 ปรัชญาการศึกษา ตามลำดับ 2) ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี ที่มีสถานภาพการจ้างงาน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู 11 มาตรฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมายอพัฒนา จังหวัดปัตตานี ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ศาสนา สถานภาพการจ้างงาน ประสบการณ์การทำงาน ระดับวิทยฐานะ และภูมิสำเนาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู 11 มาตรฐานไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพครู 11 มาตรฐาน พบว่า ควรมีการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพครู 11 มาตรฐาน มีการพัฒนาในทุก ๆ ประเด็น โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญให้เกียรติ และเชื่อใจครู โดยผู้บริหารต้องมีทักษะหรือเทคนิค เพื่อกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งผู้บริหารก็จำเป็นต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเช่นกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ประกอบวิชาชีพ ต่อนักเรียน และต่อองค์กร

สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) การบริหารงานบุคคลใน 70 สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดของโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษา ควรมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมใน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 2) ด้านการออกจากราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง ความเข้าใจ และเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกัน สำหรับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติตน ให้สถานศึกษาส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ครูด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีระบบนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ ส่งเสริมและพัฒนากิจการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ พร้อมทั้งเชื่อมโยงการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ

วรรษยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะ ส่วน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะ 71 ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิ ทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ (X_1) มีความคิดเห็น

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.644 6) แนวทาง ในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์

อุณนดา โชติโสว (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การปฏิบัติงาน ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนก ตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4. การปฏิบัติงาน ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครู คือ ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน และภาวะผู้นำ ทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู คือ 7.1) ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหาร ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนทั้ง 4 งาน และ 7.2) ด้านภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู ใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ต่อสถานศึกษา

กฤติพงศ์ โกคาพานิช (2563, หน้า 2) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาการพัฒนาครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามระดับการเปิดสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหารที่สำคัญมีดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน การหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ได้แก่ กระบวนการทำวิจัย การสร้างนวัตกรรม การเขียนโครงร่าง การวิจัยการสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ได้แก่ การวัดผลและประเมินผลและด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการนิเทศ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ดังนี้

Bass & Avolio (1993, cite in Bass & Riagio, 2006) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เสนอโดย Bass

ในปี ค.ศ. 1985 กับวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม โดยเฉพาะองค์ประกอบพฤติกรรมทั้ง 4 ประการ (4I's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้นำมาเชื่อมโยงกับคุณลักษณะหลาย ๆ ประการของวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยม เพื่อแสดงว่าคุณลักษณะเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่สำคัญต่อการเกิดขึ้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยังมีงานวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยมทำให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อาจเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าในวัฒนธรรมแบบกลุ่มนิยมนี้และในวัฒนธรรมที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าจะทำให้เกิดบริบทขององค์การที่มีประสิทธิผลและมีผลการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มมากกว่าเช่นผลการวิจัยของ Yokochi ในผู้นำชาวญี่ปุ่น พบว่า จำนวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบปล่อยตามสบาย ซึ่งเขาได้อธิบายว่าผู้นำชาวญี่ปุ่นมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่า เพราะวัฒนธรรมของญี่ปุ่นเป็นแบบให้คุณค่ากับมนุษย์ (Humanistic Values) และมีเป้าหมายร่วมกันสูงมีงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่สนับสนุนการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่โดดเด่นในญี่ปุ่นโดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับสภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่วัดด้วยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุระดับ (Multifactor Leadership Questionnaire, p. MLQ) ในบริษัทขนาดใหญ่ 13 แห่งในญี่ปุ่น พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงมาก

Baldygo, Robert S (2003, Abstract) ได้ศึกษาการถ่ายทอดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอเมริกา การศึกษาครั้งนี้ได้วิเคราะห์ถึงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของแบบสอบถามในการถ่ายทอดภาวะผู้นำตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Bass โดยใช้แบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของ Bass and Avolio พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับสูงจะมีมากกว่าผู้บริหารในระดับรองลงมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับการวิจัยก่อนหน้านี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างตึระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Dionne (2004, pp. 177 – 193) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และประสิทธิภาพของทีม ผลการวิจัยพบว่า อุดมการณ์ แรงบันดาลใจ หรืออิทธิพลต่อจิตใจการกระตุ้นความคิด วิจรรณญาณ จะถูกสร้างและแสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีม และการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม โดยสิ่งที่แสดงออกมามีส่วนรวมนี้อาจส่งผลกระทบในเชิงบวกในด้านการสื่อสาร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจัดการความขัดแย้ง

ที่เกิดขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทีม การฝึกซ้อม โครงสร้างของทีม และทิศทางของทีมในอนาคต

Balyer A. (2012, p. 585) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใหญ่ ตามการรับรู้ของครู จาก 6 โรงเรียนในเมืองอิสตันบูล ประเทศตุรกี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูใหญ่ ตามการรับรู้ของครูมีพฤติกรรมปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ในด้านของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา

2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู

Randi & Zeichner (2004, p. 221) ได้กล่าวถึง การพัฒนาวิชาชีพครู คือ การเรียนรู้ของนักเรียนและครูและการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน

Fox (2007, p. 1) ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูจากความกลัวเทคโนโลยี การเชื่อ ศรัทธาในเทคโนโลยี พบว่า การพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพสูง ไม่เพียงแค่ปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น หากต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงมากกว่าการให้ฝึกอบรม การศึกษาและฝึกฝน ครูต้องการสิ่งสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีซึ่งสามารถช่วยทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพสูงและสามารถปรับตนเองจากการไม่เต็มใจพัฒนาไปสู่การกระตือรือร้นที่จะพัฒนา

Peine (2007, p. 1) ได้ศึกษาเรื่องแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคลากรและการสอน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนเชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของครู ดังนั้นจึงควรมีการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีความสามารถในการสอนโดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลและขบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้น ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน มีหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า มีการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ แต่ละขั้นตอนมีการศึกษาทบทวนผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

Verbeeten, F.H.M. (2008, pp. 427 – 454) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติการบริหารผลงานในองค์กรภาครัฐ: ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพ การทำงานจะมากขึ้นนั้น จะต้องมีความสนับสนุนจากแรงจูงใจจากพนักงานในเชิงบวก และองค์กรจะต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีแบบแผน ในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐานก็ยิ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น

Ruilin Lin. (2010, pp. 167 – 187) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพครูและประสิทธิผลการสอนที่นักเรียนรับรู้จากโรงเรียนมัธยมศึกษา อุดสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ครูและประสิทธิผลการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตครูจำแนกตามชั้นเรียน เพศ ชนิดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (2) ประสิทธิผลการสอนของครูจำแนกตามเพศ ประเภท โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมี 72 นัยสำคัญ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครู และประสิทธิผลการสอนของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับมากในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

Safura. Taghavi (2014, p. 295) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.698^{**}$) และระดับนัยสำคัญของการทดสอบเท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นด้วยความมั่นใจ 99% จึงมีการยืนยันความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผล ของการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง กับแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร เพราะพฤติกรรมของผู้นำ มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน การสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามที่ผู้นำหรือ ผู้บริหารต้องการ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่องานในองค์กรนั้น ๆ และทำให้ผู้ตาม เกิดความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลไปถึงการมี ส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา

ที่นำแนวคิดเชิงสร้างสรรค์มีคุณสมบัติเป็นแบบอย่างที่ดีตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นก็จะนำองค์การก้าวข้ามการแข่งขันต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของ ชุมชน สังคม ความมุ่งหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความพอใจในสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ในส่วนของการพัฒนาตนเองของครูนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยผู้วิจัยได้ยึดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 3 มาตรฐานเป็นตัวแปรในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประกอบด้วย

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565
จำนวน 2,356 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครูผู้สอน จำนวน
2,175 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น
เขต 2, 2565, หน้า 4)

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวมทั้งหมด
ศรีสงคราม	27	16	1	44
บ้านแพง	17	8	1	26
นาทม	6	9	–	15
นาหว้า	9	13	2	24
ท่าอุเทน	25	17	–	42
โพนสวรรค์	10	20	–	30
รวม	94	83	4	181

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา
สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครซี
และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,
2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 329 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 331 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จากโรงเรียน 75 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

1.2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามขนาด ของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	94
โรงเรียนขนาดกลาง	83
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4
รวม	181

1.2.2 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียน ขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 94 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 38 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40*

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 83 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 33 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.3 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่ม แบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 94 โรงเรียน ได้กลุ่ม ตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 38 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 38 คน

1.2.3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการ
สุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจกสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 40 จาก 83 โรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 33 คน

1.2.3.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 4 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร
สถานศึกษา จำนวน 4 คน

1.2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารใช้การเลือกแบบเจาะจง
(Purposive Sampling)

1.2.4 กำหนดครูผู้สอนตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 256 คน ดังนี้

1.2.4.1 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน
38 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 76 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร
สถานศึกษา

1.2.4.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน
33 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 132 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร
สถานศึกษา

1.2.4.3 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
จำนวน 4 โรงเรียน ๆ ละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 48 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่ม
ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2.4.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่ม
แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

1.2.5 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน
และกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 256 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 331 คน

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน ประชากร (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)				จำนวนโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1. ศรีสงคราม	27	16	1	44	11	6	1	18	18	58	76
2. บ้านแพง	17	8	1	26	7	3	1	11	11	38	49
3. นาทม	6	9	-	15	2	4	-	6	6	20	26
4. นาหว้า	9	13	2	24	4	5	2	11	11	52	63
5. ท่าอุเทน	25	17	-	42	10	7	-	17	17	48	65
6. โพนสวรรค์	10	20	-	30	4	8	-	12	12	40	52
รวม	94	83	4	181	38	33	4	75	75	256	331

ตาราง 5 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอ และขนาดของโรงเรียน

ขนาดของ โรงเรียนแยกตาม อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (ศรีสงคราม)	1. บ้านจอมศรี	1	2	3
	2. บ้านอีฮุด	1	2	3
	3. บ้านเหล่า	1	2	3
	4. บ้านอุมไผ่	1	2	3
	5. บ้านคำสว่าง	1	2	3
	6. บ้านนาคำ	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียนแยกตาม อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (ศรีสงคราม) (ต่อ)	7. บ้านดอนแดง	1	2	3
	8. บ้านดอนมะจาง	1	2	3
	9. บ้านดงหนองบัว	1	2	3
	10. บ้านนาหนองหวาย	1	2	3
	11. บ้านศรีเวินชัย	1	2	3
ขนาดกลาง (ศรีสงคราม)	12. โรงเรียนบ้านขา	1	4	5
	13. บ้านขามเปี้ย	1	4	5
	14. บ้านนาอินทร์นาโหนดออยพัฒนา	1	4	5
	15. บ้านนาโพธิ์	1	4	5
	16. ชุมชนบ้านสามผง	1	4	5
	17. บ้านดงน้อย	1	4	5
ขนาดใหญ่ (ศรีสงคราม)	18. บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)	1	12	13
ขนาดเล็ก (บ้านแพง)	19. บ้านโคกทราบทอง	1	2	3
	20. บ้านพีชผล	1	2	3
	21. บ้านดอนปาก	1	2	3
	22. บ้านหัวหาด	1	2	3
	23. บ้านนาโพธิ์	1	2	3
	24. บ้านโพนทอง	1	2	3
	25. บ้านนาดีหัวภู	1	2	3
ขนาดกลาง (บ้านแพง)	26. บ้านนาเข	1	4	5
	27. บ้านนางัว	1	4	5
	28. ชุมชนไผ่ลอม	1	4	5

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียนแยกตาม อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดใหญ่ (บ้านแพง)	29. อนุบาลบ้านแพง	1	12	13
ขนาดเล็ก (นาทม)	30. บ้านโคกศรี	1	2	3
	31. บ้านนาอ	1	2	3
ขนาดกลาง (นาทม)	32. บ้านดอนเตย	1	4	5
	33. บ้านนาทม	1	4	5
	34. บ้านคำแมนาง	1	4	5
	35. บ้านหมูน	1	4	5
ขนาดเล็ก (นาหว้า)	36. บ้านดอนแดง	1	2	3
	37. บ้านสามัคคี	1	2	3
	38. บ้านกุดน้ำใส	1	2	3
	39. บ้านโนนสูง	1	2	3
ขนาดกลาง (นาหว้า)	40. บ้านตาลราษฎร์อุทิศ	1	4	5
	41. ชุมชนนางัว	1	4	5
	42. บ้านนาคอย	1	4	5
	43. บ้านอุณา	1	4	5
	44. บ้านอุนยางคำ	1	4	5
ขนาดใหญ่ (นาหว้า)	45. บ้านนาหว้า	1	12	13
	46. ราษฎร์สามัคคี	1	12	13

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียนแยกตาม อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดเล็ก (ท่าอุเทน)	47. บ้านวังโพธิ์	1	2	3
	48. บ้านตาลปากน้ำ	1	2	3
	49. บ้านนาหนองบก	1	2	3
	50. บ้านดอนตู	1	2	3
	51. บ้านท่าจำปา	1	2	3
	52. บ้านดอนแดง	1	2	3
	53. บ้านนาขาทา	1	2	3
	54. บ้านโคกสว่าง	1	2	3
	55. บ้านโพนแดง	1	2	3
	56. บ้านธาตุ	1	2	3
ขนาดกลาง (ท่าอุเทน)	57. บ้านพะทาย	1	4	5
	58. บ้านโพนแดง	1	4	5
	59. บ้านโพนก่อ	1	4	5
	60. บ้านม่วงนาสีดา	1	4	5
	61. บ้านเวินพระบาท	1	4	5
	62. บ้านหนองเทา	1	4	5
	63. บ้านนาเข	1	4	5
ขนาดเล็ก (โพนสวรรค์)	64. บ้านหนองทม	1	2	3
	65. บ้านนาหลอมกุดตะกวด	1	2	3
	66. บ้านนาผักหมานาหมากแงว	1	2	3
	67. บ้านนาโน	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาดของ โรงเรียนแยกตาม อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ขนาดกลาง (โพนสวรรค์)	68. บ้านดงวิทยาคาร	1	4	5
	69. บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	4	5
	70. บ้านขวางคสิษฐชาติ	1	4	5
ขนาดใหญ่ (โพนสวรรค์)	71. บ้านเสาเสา	1	4	5
	72. บ้านโพนสวรรค์	1	4	5
	73. บ้านโพนบก	1	4	5
	74. บ้านโพนเพ็ก	1	4	5
	75. บ้านโพนจาน	1	4	5
รวม		75	256	331

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ /ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
4. การมีความคิดสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
2. ด้านการจัดการเรียนรู้
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สำหรับแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระบับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระบับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้าง เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมี ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 สร้างแบบสอบถาม และนำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ ที่ปรึกษา

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่เสนออาจารย์ที่ปรึกษานำมาแก้ไข แบบสอบถามให้สมบูรณ์ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง ก่อนให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ

2.2.4 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

2.2.5.1 อาจารย์ในสถานบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับ บัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.5.2 บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา
โททางการศึกษา จำนวน 1 คน ได้แก่ สิบเอกไกรทอง ต่ออำนาจ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
และมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่
นายสุตจิ ะภักดี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหาดแพง (หาดแพงวิทยา)
อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

2.2.5.4 ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
จำนวน 1 คน ได้แก่ นายเทพสิทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
ดอนกลาง อำเภอ บ้านแพง จังหวัดนครพนม

2.2.6 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC
(Index of item objective congruence)

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ
ไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 10 โรงเรียน ๆ ละ 5 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน
จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 50 คน ประกอบด้วย 1) โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียน
บ้านเอื้องก่อนาคี, โรงเรียนชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว, และโรงเรียนบ้านท่าอุเทน
2) โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนบ้านหาดแพง, โรงเรียนบ้านไผ่ล้อม, โรงเรียนบ้าน

ห้วยพระ และโรงเรียนบ้านดอนกลาง และ 3) โรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนบ้านค้อ, โรงเรียนบ้านค่านกกก โรงเรียนบ้านหนองชน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป ไว้ให้นำข้อคำถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ รวบรวม ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ซึ่งมีการดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบ แบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูล ไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อจัดระเบียบของข้อมูลและลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายค่าคะแนนของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สามารถแปลความหมายได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127)

1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมาก

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา / การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าเป็นไปใน

ทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376)

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบ

สมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบ

สมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดมีอำนาจพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะวิธีการพัฒนาดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. คุณสมบัติและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.1 อาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาเอก และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ

หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทาง

การศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน ได้แก่ ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.3 บุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

จำนวน 1 คน ได้แก่ นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

1.4.1 นายอรรณพ ป้องกัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านดอนกลาง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

1.4.2 นายจักรเดช เรียมแสน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านหนองเทา อำเภอกาบัง จังหวัดนครพนม

1.4.3 นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโลม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนบ้านหนองซน อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

1.5 ครูผู้สอน วิทย์ฐานะไมต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.5.1 นางอรุณี ภูติพิพย์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดอนกลาง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

1.5.2 นายธนวัฒน์ นาระวิน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาดี วิทยา อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในด้านที่มี อำนาจพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนโดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสม นำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมาก ไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t - test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F - test)
df	แทน	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

L	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
Y	แทน	การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
α	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
X_1	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
X_3	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
X_4	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
X_t	แทน	ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
Y_1	แทน	การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
Y_2	แทน	การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้
Y_3	แทน	การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
Y_t	แทน	ภาพรวมการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 รายด้าน

2.2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

2.2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

2.2.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

2.2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2.3 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม

2.4 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 รายด้าน

2.4.1 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

2.4.3 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง
และชุมชน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสอน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูสอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

4.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามความ
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม
และรายด้าน

4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม
และรายด้าน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

5.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

5.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 8 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการพัฒนา ตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 331 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งหมด 331 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของ โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม สถานภาพการ

ดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป		N	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	75	22.70
	ครูผู้สอน	256	77.30
	รวม	331	100.00
2. ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	114	34.40
	ขนาดกลาง	161	48.60
	ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	56	17.00
	รวม	331	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 10 ปี	121	36.60
	ระหว่าง 10 – 20 ปี	187	56.50
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	23	6.90
	รวม	331	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 และครูผู้สอน จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 77.30 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 ขนาดกลาง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม ดังตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	$\bar{x}$	S.D.	แปลความหมาย
1. การมีวิสัยทัศน์	4.30	0.20	มาก
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	4.22	0.23	มาก
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.18	0.21	มาก
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.19	0.21	มาก
รวม	4.22	0.13	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ คือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.20) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.23) และการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายด้าน

2.2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์
ดังตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	4.59	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับ สถานการณ์	4.34	0.49	มาก
3. ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษา ว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด	4.31	0.59	มาก
4. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็น วิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยม หลักของสถานศึกษา อยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริง	4.18	0.53	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็น วิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ทำทนายความรู้ความสามารถของคณะครู	4.29	0.62	มาก
6. ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่อนาคต กระตุ้นให้ครูเกิดความฝัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ หน่วยงานของตนเองให้มีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น	4.25	0.63	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้	4.27	0.60	มาก
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้	4.42	0.55	มาก
9. ผู้บริหารแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.25	0.53	มาก
10. ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลากระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติด้วยความเต็มใจ อย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา	4.15	0.63	มาก
รวม	4.30	0.20	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.50) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นโอกาสหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ ($\bar{x} = 4.42$,

S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.49) และผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

2.2.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ดังตาราง 9

ตาราง 9 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม	4.25	0.58	มาก
2. ผู้บริหารรับฟัง และทราบผลการทำงานของทีมงานโดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลัก ตัวบ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มีการยอมรับคุณค่าของบุคคล	4.32	0.56	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย	4.34	0.54	มาก
4. ผู้บริหารมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม	4.38	0.52	มาก
5. ผู้บริหารและทีมงาน มีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.56	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
6. ผู้บริหารและทีมงานในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนา ภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน	4.13	0.68	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความกล้าแสดงออกในการขอคำปรึกษาหรือ ขอเสนอแนะ	4.04	0.61	มาก
8. ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวาง ภายในทีม	4.08	0.64	มาก
9. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน ร่วมกันในทีมงาน ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วย ให้การทำงานร่วมกันในสถานศึกษามีความเป็นทีมที่ เข้มแข็ง และช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดง ศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่	4.14	0.63	มาก
10. ผู้บริหารช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกัน เข้าใจ กัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้การ ทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.37	0.62	มาก
รวม	4.22	0.23	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีลักษณะการทำงาน
ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.52)
รองลงมา คือ ผู้บริหารช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความ
แตกต่างกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ($\bar{x} = 4.37$,

S.D. = 0.62) และผู้บริหารมีความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ

2.2.3 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ	4.34	0.55	มาก
2. ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.16	0.55	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.69	มาก
4. ผู้บริหารแสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคย	4.02	0.62	มาก
5. ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างในการรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.10	0.64	มาก
6. ผู้บริหารมีความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพและความแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้	4.14	0.64	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
7. ผู้บริหารมีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถจินตนาการรอบไม่ตกอยู่ภายใต้ กฎเกณฑ์ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.22	0.61	มาก
8. ผู้บริหารเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูล ข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป	4.29	0.61	มาก
9. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศ แห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู	4.34	0.52	มาก
10. ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยน กฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมี ประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.14	0.54	มาก
รวม	4.18	0.21	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความ
ร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือ
ในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงออกถึง
การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ
($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.55) และผู้บริหารเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสาร
ใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวด ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลา
มากจนเกินไป ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

2.2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
ดังตาราง 11

ตาราง 11 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	4.17	0.65	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงาน และมีความรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	4.26	0.62	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นเสมอ	4.16	0.63	มาก
4. ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลงใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.28	0.62	มาก
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่แตกต่างจากการคิดธรรมดาหรือแนวคิดที่มีแบบแผนอยู่แล้ว เป็นสิ่งที่แปลกใหม่ และเป็นแนวทางที่สามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้	4.31	0.53	มาก
6. ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ สามารถกระตุ้น จุดประกาย จินตนาการ ให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์	4.12	0.55	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
7. ผู้บริหารมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีแนวคิดใหม่เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อแก้ปัญหา และดำรงชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.10	0.65	มาก
8. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้มีความสนใจในเรื่องต่าง ๆ และสามารถรวบรวมความคิดจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ได้เป็น ผู้ที่มีความตื่นตัวในระดับสูงต่อบุคคล เหตุการณ์ ข่าวสาร ข้อมูล ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ	4.09	0.63	มาก
9. ผู้บริหารมีการรับรู้ในลักษณะที่ไวต่อปัญหา มองเห็น การณ์ไกล มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการ คิดหลาย ๆ ทาง มีความสนใจ บุคคล วัตถุ เหตุการณ์ ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ	4.21	0.65	มาก
10. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ทำทลาย ให้ความเป็นอิสระ ทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ แก่ทีม ร่วมงาน	4.26	0.62	มาก
รวม	4.19	0.21	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$,
S.D. = 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย จำนวน 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่แตกต่างจากการคิด
ธรรมดาหรือแนวคิดที่มีแบบแผนอยู่แล้ว เป็นสิ่งที่แปลกใหม่และเป็นแนวทางที่สามารถ
เป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงออกถึง
ความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่
อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{x} = 4.28$,
S.D. = 0.62) และผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน และกระตุ้นบุคลากร

ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงาน และมีความรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ และผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ แก่ทีมร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.62)

2.3 การวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม ดังตาราง 12

ตาราง 12 วิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	แปลความหมาย
1. การปฏิบัติหน้าที่ของครู	4.12	0.22	มาก
2. การจัดการเรียนรู้	4.14	0.20	มาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.11	0.20	มาก
รวม	4.12	0.14	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.20) รองลงมา คือ การปฏิบัติหน้าที่ของครู ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.22) และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.20) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2.4 การวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายด้าน

2.4.1 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
ดังตาราง 13

ตาราง 13 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.24	0.48	มาก
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.15	0.42	มาก
3. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่าง ของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.12	0.71	มาก
4. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง นวัตกรรม	4.07	0.61	มาก
5. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการ เปลี่ยนแปลง	4.02	0.63	มาก
6. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.05	0.66	มาก
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	3.94	0.63	มาก
8. ปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา	4.18	0.54	มาก
9. ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ	4.22	0.60	มาก
10. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.27	0.56	มาก
รวม	4.12	0.22	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ข้อ คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.48) และปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

2.4.2 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ดังตาราง 14

ตาราง 14 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.30	0.52	มาก
2. บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม	4.11	0.49	มาก
3. ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.12	0.75	มาก
4. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	4.07	0.59	มาก
5. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.05	0.66	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
6. จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	4.06	0.65	มาก
7. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน	4.08	0.61	มาก
8. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.11	0.62	มาก
9. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.20	0.60	มาก
10. จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มี ความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเพราะมี บทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป	4.32	0.55	มาก
รวม	4.14	0.20	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.20)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย จำนวน 3 ข้อ คือ จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความ
เจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนา
สังคมประเทศชาติต่อไป ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ พัฒนาหลักสูตร
สถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.30$,
S.D. = 0.52) และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.20$,
S.D. = 0.60) ตามลำดับ

2.4.3 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง
และชุมชน ดังตาราง 15

ตาราง 15 การวิเคราะห์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง
และชุมชน

การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
1. รวมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.20	0.46	มาก
2. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกัน บนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.07	0.48	มาก
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.05	0.72	มาก
4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	3.93	0.64	มาก
5. รวมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.00	0.59	มาก
6. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครองและ ชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความ เข้าใจกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความ ร่วมมือที่ดีต่อกัน	4.08	0.64	มาก
7. รวมมือกับผู้ปกครองทำทุกวิถีทาง เพื่อที่จะทำให้ นักเรียนเกิดการพัฒนา มีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม	4.11	0.63	มาก
8. ใช้ทักษะในการสื่อสารสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวแบบที่ดี ให้กับสังคม	4.18	0.61	มาก
9. จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ	4.26	0.59	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
10. ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่เชื่อถือได้ของนักเรียน เพื่อนรวม อาชีพ ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นผู้นำความคิดทาง การศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และสังคม	4.27	0.59	มาก
รวม	4.11	0.20	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จำนวน 3 ข้อ คือ ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่เชื่อถือได้ของ
นักเรียน เพื่อนรวมอาชีพ ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นผู้นำความคิดทางการศึกษาสู่การ
พัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และสังคม ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ
จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ
($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.59) และร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มี
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีวิสัยทัศน์ และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา
มีความคิดเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน”

3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

การพัฒนาตนเองของครูใน โรงเรียน	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t-test	sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.06	0.21	4.14	0.22	-2.648**	.00
2. การจัดการเรียนรู้	4.09	0.18	4.15	0.20	-2.118*	.03
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	4.07	0.21	4.12	0.20	-2.063*	.04
รวม	4.07	0.15	4.14	0.14	-3.273**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารมีความคิดเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน”

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

4.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน ดังตาราง 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.014	2	.007	.169	.845
	ภายในกลุ่ม	13.692	328	.042		
	รวม	13.706	330			
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.060	2	.030	.565	.569
	ภายในกลุ่ม	17.560	328	.054		
	รวม	17.620	330			
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	.115	2	.057	1.274	.281
	ภายในกลุ่ม	14.786	328	.045		
	รวม	14.901	330			
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.180	2	.090	1.979	.140
	ภายในกลุ่ม	14.901	328	.045		
	รวม	15.080	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.024	2	.012	.696	.499
	ภายในกลุ่ม	5.702	328	.017		
	รวม	5.726	330			

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน”

4.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.003	2	.001	.028	.972
	ภายในกลุ่ม	16.548	328	.050		
	รวม	16.550	330			
2. การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.274	2	.137	3.341*	.037
	ภายในกลุ่ม	13.473	328	.041		
	รวม	13.747	330			
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.246	2	.123	2.844	.060
	ภายในกลุ่ม	14.157	328	.043		
	รวม	14.403	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.093	2	.046	2.086	.126
	ภายในกลุ่ม	7.280	328	.022		
	รวม	7.373	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 20

ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของที่ 4 ที่ว่า “การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยจำแนกตาม ขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

การพัฒนาตนเอง ของครูใน โรงเรียน	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
				ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
2. การจัดการ เรียนรู้	Scheffe's		$\bar{X}$	4.10	4.16	4.16
		ขนาดเล็ก	4.10	-	-.06*	-.05
		ขนาดกลาง	4.16	-	-	.00
		ขนาดใหญ่	4.16	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ น้อยกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

5.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.103	2	.052	1.247	.289
	ภายในกลุ่ม	13.603	328	.041		
	รวม	13.706	330			
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.135	2	.067	1.263	.284
	ภายในกลุ่ม	17.486	328	.053		
	รวม	17.620	330			
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ระหว่างกลุ่ม	.002	2	.001	.019	.981
	ภายในกลุ่ม	14.899	328	.045		
	รวม	14.901	330			
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.315	2	.158	3.502	.031
	ภายในกลุ่ม	14.765	328	.045	*	
	รวม	15.080	330			

ตาราง 21 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.026	2	.013	.747	.475
	ภายในกลุ่ม	5.700	328	.017		
	รวม	5.726	330			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้นำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ดังตาราง 22

ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน”

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
4. การมี ความคิด สร้างสรรค์	Scheffe's	$\bar{X}$		4.18	4.21	4.09
		น้อยกว่า 10 ปี	4.18	–	–.02	.09
		ระหว่าง 10 – 20 ปี	4.21	–	–	.12*
		มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	4.09	–	–	–

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ มากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาตนเองของครู ในโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การปฏิบัติหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.082	2	.041	.815	.443
	ภายในกลุ่ม	16.469	328	.050		
	รวม	16.550	330			
2. การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.022	2	.011	.264	.768
	ภายในกลุ่ม	13.725	328	.042		
	รวม	13.747	330			
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.081	2	.041	.930	.396
	ภายในกลุ่ม	14.322	328	.044		
	รวม	14.403	330			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.038	2	.019	.844	.431
	ภายในกลุ่ม	7.335	328	.022		
	รวม	7.373	330			

จากตาราง 23 พบว่า การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
กับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปร	X_t	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_t	Y_1	Y_2	Y_3
X_t	1								
X_1	.543**	1							
X_2	.673**	.181**	1						
X_3	.586**	.108*	.135*	1					
X_4	.637**	.082	.272**	.200**	1				
Y_t	.430**	.265**	.246**	.257**	.287**	1			
Y_1	.379**	.171**	.289**	.241**	.218**	.750**	1		
Y_2	.252**	.173**	.078	.149**	.223**	.648**	.220**	1	
Y_3	.271**	.216**	.141*	.147**	.164**	.709**	.323**	.179**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหาร (X_t) และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{xy} = .430$) ในส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า

การมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x1yt} = .265$)

การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x2yt} = .246$)

การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x3yt} = .257$)

การมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x4yt} = .287$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_1) และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) กับความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X) และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน (Y) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) กับการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .289 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) กับ การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .257 และการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) กับการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .223

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า การมีวิสัยทัศน์ (X_1) กับการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) และการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) กับการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X) ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) กับการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .272 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) กับการมี

ความคิดสร้างสรรค์ (X_4) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .200 การมีวิสัยทัศน์ (X_1) กับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .181

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน (Y) ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) กับการสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน (Y_3) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .323 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) กับการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .220 การจัดการเรียนรู้ (Y_2) กับการสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .179

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก”

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.265**	ต่ำ
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2)	.246**	ต่ำ
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3)	.257**	ต่ำ
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.287**	ต่ำ
โดยรวม (X_t)	.430**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_t) และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน โดยรวม (Y_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xyt} = .430$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ สูงสุด ($r_{x4yt} = .287$) ส่วนการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำต่ำสุด ($r_{x2yt} = .246$)

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.171**	ต่ำ
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2)	.289**	ต่ำ
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3)	.241**	ต่ำ
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.218**	ต่ำ
โดยรวม (X_t)	.379**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_t) และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy1} = .379$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำสูงสุด ($r_{x2y1} = .289$) ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำต่ำสุด ($r_{x1y1} = .171$)

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 การจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.173**	ต่ำ
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2)	.078	ต่ำ
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3)	.149**	ต่ำ
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.223**	ต่ำ
โดยรวม (X_t)	.252**	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_t) และการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy2} = .252$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน
มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมี
ความคิดสร้างสรรค์ (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ สูงสุด ($r_{x4y2} = .252$)
การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ต่ำสุด
($r_{x2y2} = .078$)

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 2 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.216**	ต่ำ
2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2)	.141*	ต่ำ
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3)	.147**	ต่ำ
4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.164**	ต่ำ
โดยรวม (X_t)	.271**	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_t) และการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy3} = .271$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_1) มีความสัมพันธ์ทางบวก
ในระดับต่ำ สูงสุด ($r_{x1y3} = .216$) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) มีความสัมพันธ์
ทางบวกในระดับต่ำ ต่ำสุด ($r_{x3y3} = .147$)

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์ค่าอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ₂	B	S.E.b	β	t	sig
การมีความคิด สร้างสรรค์ (X ₄)	.287	.083	.080	.140	.037	.200	3.793**	.00
การมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.375	.141	.136	.151	.037	.205	4.035**	.00
การมีความยืดหยุ่น และปรับตัว (X ₃)	.417	.174	.166	.124	.036	.177	3.451**	.00
การมีส่วนร่วมในการ ทำงานเป็นทีม (X ₂)	.435	.189	.179	.084	.034	.130	2.476*	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 2.017$ S.E.est = ± 1.13542

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์
ทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X₄) การมีวิสัยทัศน์
(X₁) และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X₃) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์
การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครพนม เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วม
ในการทำงานเป็นทีม (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X₁) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .205 รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X₄)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .200 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X₃)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .177 และการมีส่วนร่วมในการทำงาน
เป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .130 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้

สามารถพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 17.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 13542

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 2.017 + .140 (X_4) + .151 (X_1) + .124 (X_3) + .084 (X_2)$$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

ดังนี้

$$Z' = .200 (X_4) + .205 (X_1) + .177 (X_3) + .130 (X_2)$$

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2”

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X ₂)	.289	.084	.081	.208	.052	.215	3.978**	.00
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X ₃)	.354	.125	.120	.187	.055	.177	3.375**	.00
การมีความคิดสร้างสรรค์ (X ₄)	.371	.138	.130	.122	.056	.116	2.152*	.03
การมีวิสัยทัศน์ (X ₁)	.385	.148	.137	.114	.057	.104	1.985*	.04

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 1.465$ S.E.est = ± 20799

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของ

ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) และมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และการมีวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .215 รองลงมา คือ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .177 การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .116 และการมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .104 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ได้ร้อยละ 13.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 20.799

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนดังนี้

$$Y' = 1.465 + .208 (X_2) + .187 (X_3) + .122 (X_4) + .114 (X_1)$$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .215 (X_2) + .177 (X_3) + .116 (X_4) + .104 (X_1)$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig
การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.223	.050	.047	.201	.051	.211	3.951**	.00
การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.272	.074	.068	.156	.053	.155	2.914**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 2.628$ S.E.est = ± 19.701

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) และการมีวิสัยทัศน์ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .211 รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .155 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 6.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 2.0799

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 2.628 + .201 (X_4) + .156 (X_1)$$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .211 (X_4) + .155 (X_1)$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E.b	β	t	Sig
การมีวิสัยทัศน์ (X_1)	.216	.046	.044	.209	.055	.203	3.804**	.00
การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	.261	.068	.062	.144	.052	.147	2.757**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 2.613$ S.E.est = ± 2.0229

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) และการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .203 รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .147 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ได้ร้อยละ 6.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 2.0229

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 2.613 + .209 (X_1) + .144 (X_4)$$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .203 (X_1) + .147 (X_4)$$

ตอนที่ 8 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์

ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มาวิเคราะห์ก่อนสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังตาราง 33

ตาราง 33 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การพัฒนาดตนเอง
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรการพัฒนาดตนเอง ของครูในโรงเรียน				สรุป	
	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	ควร พัฒนา	ไม่ จำเป็นต้อง พัฒนา
1. การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	X
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีม	✓	✓	X	X	✓	X
3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	✓	✓		X	✓	X
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	X

✓ มีอำนาจพยากรณ์

X ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอำนาจ
พยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ซึ่งได้จากการพิจารณาอำนาจพยากรณ์ทั้งโดยรวม
และรายด้านมี 4 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม
3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการ
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน จัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการ
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอเป็น
แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์อย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่านได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ นำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในการพัฒนาครูและโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2567)

“...การกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หรือสิ่งที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น และกำหนดกรอบวิสัยทัศน์ที่จะพัฒนาสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ (สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2567)

“...การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจความปรารถนาหรือเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน วิสัยทัศน์ต้องสามารถวัดความสำเร็จเป็นรูปธรรม เช่น ครูพัฒนาตนเองมากขึ้น (เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าตัดสินใจ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในสิ่งที่สถานศึกษาต้องการ การแก้ปัญหาของสถานศึกษาต้องอาศัยเป้าหมายที่มาจากวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด... (พงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2567)

“...การพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน ต้องอาศัยทีมงาน ทีมเวิร์ค...” (อรรณพ ป้องกัน, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2567)

“...ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ สิ่งแรกที่ต้องทำคือ ดูบริบทของโรงเรียน การวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เป็นอยู่

ในปัจจุบัน ทั้งจุดเด่น จุดด้อย เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และนำสิ่งที่วิเคราะห์ได้ไปกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา...”

(วิยะดา โพธิ์ทะโสม, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจความปรารถนาหรือเป้าหมายของหน่วยงาน องค์กร วิสัยทัศน์ต้องสามารถวัดความสำเร็จเป็นรูปธรรม...”

(จักรเดช เรียมแสน, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสวงหาและศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ มีการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ต่าง ๆ ตลอดจนการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษามีการวางแผนอย่างรอบด้าน และครอบคลุม...”

(อรุณี ฤดีทิพย์, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...การพัฒนาคณาภพการศึกษา ผู้นำต้องมีกรอบแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำกรอบแนวคิดนั้นไปตั้งเป็นวิสัยทัศน์ หาจุดเด่นและจุดด้อยนำไปปรับปรุงและพัฒนา...”

(ธนวัฒน์ นาระวิน, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...โอกาสที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จอันดีได้นั้น สิ่งสำคัญคือผู้บริหารต้องมีแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์หรือเข็มทิศของสถานศึกษาไปในทิศทางที่ต้องการได้...”

“...จรรุณี อภัยโส, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ปรากฏผล ดังตาราง 34

จากตาราง 34 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจความปรารถนา หรือเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน
2. ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์
3. วิเคราะห์สภาพปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หรือสิ่งที่ต้องการจะให้เป็น
4. ผู้บริหารต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ

2. การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม อย่างไร ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่านได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

“...การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ทำกิจกรรมร่วมกัน เปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร สร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2567)

“...ในปัจจุบันผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศ ใช้เทคนิคการพัฒนาครูในโรงเรียน สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้ความรับผิดชอบต่าง ๆ ไม่ซ้ำซ้อนกันทุกคนเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน มีการสื่อสารกัน อยู่เสมอเพื่อให้เข้าใจการทำงานร่วมกัน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2567)

“...สำหรับผู้ที่จะเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสร้างความตระหนักให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การหาทีมงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

การขับเคลื่อนด้วยวิธีการ PLC ในองค์กร วิเคราะห์ปัญหาที่พบในสถานศึกษา แล้วสร้าง
แนวทางเชิงสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาเชิงระบบ...”

(พงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2567)

“...การพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมที่มีผู้เกี่ยวข้อง
หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการ
สถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน ต้องอาศัยทีมงาน ทีมเวิร์ค...”

(อรรณพ ป้องกัน, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2567)

“...ทีมงาน คือ หัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานเชิงคุณภาพ ผู้บริหาร
สถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน ใส่ใจ ใส่ใจ และให้โอกาสในการทำงาน
ร่วมกัน นำจุดเด่นและจุดด้อยในการปฏิบัติงานมาปรับปรุงและพัฒนาในวงรอบต่อไป...”

(วิยะดา โพธิ์ทะโสม, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวางแผนการทำงานร่วมกัน สร้างการ
มีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ทั้งบุคลากรภายในและบุคลากรภายนอกสถานศึกษา เพื่อสร้าง
แนวทางและสร้างโอกาสการทำงานเป็นทีมที่ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน
อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(จักรเดช เรียบแสน, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...บุคลากรภายในโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้
ต้องอาศัยความเข้าใจกัน การพบปะพูดคุย การสะท้อนปัญหา และสะท้อนสิ่งที่เป็น
ประโยชน์ร่วมกัน...”

(อรุณี ภูดีทิพย์, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...กำลังใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ
และนำมาใช้กับบุคลากรภายในองค์กร การสร้างกำลังใจเชิงบวกจะช่วยให้การทำงาน
เป็นทีมประสบความสำเร็จมากขึ้น...”

(ธนวัฒน์ นาระวิน, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ทีมงานที่ดีต้องช่วยกันสร้างสรรค์ผลงาน รับผิดชอบร่วมกัน ช่วยกันแก้ปัญหา การสื่อสารกันระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นเอกภาพ ทุกคนมีความเข้าใจงาน ตรงกัน...”

(จารุณี อภัยโส, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ปรากฏผล ดังตาราง 35

จากตาราง 35 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องตระหนักและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ทำกิจกรรมร่วมกัน
2. ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร สร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน
3. ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้รับผิดชอบต่าง ๆ ไม่ซ้ำซ้อน
4. ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน ใส่ใจ ใส่ใจ
5. ผู้บริหารต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นเอกภาพ

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว อย่างไร ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่านได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความยืดหยุ่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถชี้แนะหรือเป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารอย่างสร้างสรรค์...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2567)

“...การปรับตัวในยุคสมัยใหม่ ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญการให้โอกาสและการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ องค์กรนั้นต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารอารมณ์ จะช่วยให้มีเจตคติที่ดีในการดำเนินชีวิตและการทำงาน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2567)

“...การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้งสร้างโอกาสในการทำงาน ซึ่งจะเป็นหนทางอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน...”

(พงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2567)

“...องค์กรจะประสบความสำเร็จที่ดี ต้องมีการวางแผนและมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ต้องมีการวางแผนไว้หลายระดับ เพื่อป้องกันเหตุฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นได้...”

(อรรณพ ป้องกัน, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2567)

“...องค์กรจะประสบความสำเร็จในระดับสูง ความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหารและบุคลากรภายในสถานศึกษา ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งทัศนคติและการทำงานต่าง ๆ ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์...”

(วิยะดา โพธิ์ทะโสม, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...วัฒนธรรมขององค์กรอย่างหนึ่ง คือ การปรับตัว สถานศึกษาทุกแห่งย่อมมีวัฒนธรรมองค์กร เพื่อความเข้าใจอันดี และการปฏิบัติที่ตรงกัน สอดคล้องกัน และสามารถแก้ปัญหาคความขัดแย้งภายในองค์กรได้...”

(จักรเดชฯ เรียมแสน, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา มีการวางแผนอย่างรอบด้าน การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนกับเหตุภาวะฉุกเฉินในสถานศึกษา ที่จะใช้ให้สถานศึกษาปลอดภัยมากขึ้น...”

(อรุณี ภูติพิพย์, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีไหวพริบและการปรับตัวอย่างสร้างสรรค์ สามารถปรับตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ของปัญหาต่าง ๆ ได้ อีกทั้งถ้ามี

โอกาสในการพัฒนาทั้งตนเองและบุคลากรในสถานศึกษา สามารถคว้าโอกาสนั้นมาเพื่อยกระดับคุณภาพได้...”

(ธนวัฒน์ นาระวิน, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยการปรับตัวอย่างมาก เพื่อขับเคลื่อนองค์กร และนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ และสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ ลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างโอกาสให้มากขึ้น...”

“...จารุณี อภัยโส, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ปรากฏผล ดังตาราง 36

จากตาราง 36 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีเจตคติต่อวิชาชีพ มีความยืดหยุ่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญการให้โอกาสและการสร้าง

แรงจูงใจ

3. ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน
4. ผู้บริหารต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งทัศนคติและการทำงานต่าง ๆ ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อย่างไร ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 ท่านได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้ ดังนี้

“...ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความคิดสร้างสรรค์ได้ ต้องมีประสบการณ์ด้านการอบรม การร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ จากแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2567)

“...ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบใหม่ในการบริหารโรงเรียนที่สร้างองค์ความรู้เชิงนวัตกรรม ผ่านกระบวนการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 4 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างที่หลากหลาย สามารถนำองค์ความรู้ไปข้างหน้าผ่านอุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 27 มกราคม 2567)

“...การสร้างแนวทางเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารควรค้นหาวัตถุกรรมใหม่ ๆ ทั้งเทคนิคและวิธีการที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและนักเรียนสามารถนำมาใช้ขับเคลื่อนการศึกษาภายในโรงเรียนได้...”

(พงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2567)

“...ทุกคนต้องมีความเข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนางาน ไม่ว่าจะเป็นงานทั้ง 4 ฝ่าย หรืองานอื่น ๆ ต้องมีความสอดคล้องไปด้วยกัน สร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน จึงจะสามารถทำให้การพัฒนาโรงเรียนไปในทางสร้างสรรค์ได้...”

(อรรณพ ป้องกัน, สัมภาษณ์, 25 มกราคม 2567)

“...การวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและแนวคิดที่มีผู้คิดค้นขึ้นมา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำแนวคิดเดิมไปต่อยอดเป็นแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อบริหารสถานศึกษาให้เดินหน้าต่อไปได้...”

(วิยะดา โพธิ์ทะโส, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การสะท้อนปัญหาที่พบเห็น นำปัญหานั้นมาสังเคราะห์เป็นกรณีศึกษา และนำเทคนิค วิธีการใหม่ ๆ มาสร้างบรรยากาศภายในองค์กรอย่างสร้างสรรค์...”

(จักรเดช ริ่มมแสน, สัมภาษณ์, 6 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารและครูต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้เลือกวิธีการที่ทันสมัย และกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมที่หลากหลายในชั้นเรียน...”

(อรุณี ภูติพิพย์, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาในปัจจุบัน ต้องอาศัยแนวคิดใหม่ ๆ เทคนิค วิธีการใหม่ ศึกษาดูงานใหม่ ๆ เพื่อนำสิ่งที่พบเห็นจากประสบการณ์มาสร้างสรรค์องค์ความรู้สู่การปฏิบัติ...”

(ธนวัฒน์ นาระวิน, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

“...ความคิดสร้างสรรค์ คือ ตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาที่มีการจัดการบริหารอย่างเป็นระบบ มีแนวคิดใหม่ ๆ ที่สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา...”

“...จารุณี อภัยโส, สัมภาษณ์, 5 กุมภาพันธ์ 2567)

จากคำสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ปรากฏผล ดังตาราง 37

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 37 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องมีประสบการณ์ด้านการอบรมการรวมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
2. ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างหลากหลาย สามารถนำพาองค์กรเดินไปข้างหน้าฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ
3. ทุกคนต้องมีความเข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนางาน ต้องมีความสอดคล้องไปด้วยกัน สร้างสร้างสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับการพัฒนาตนเอง ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์พยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 181 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,175 คน จากทั้งหมด 181 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน จาก 75 โรงเรียน ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีการสร้างของลิเคอร์ท (Likert's 5 Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา/การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 คุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ไปทดลองใช้กับโรงเรียนบ้านเอื้องกอนาดี โรงเรียนชุมชน บานคำพอกท่าแก้ว โรงเรียนบ้านท่าอุเทน โรงเรียนบ้านหาดแพง โรงเรียนบ้านไผ่ล้อม โรงเรียนบ้านห้อยพระ โรงเรียนบ้านคอนกลาง โรงเรียนบ้านค้อ โรงเรียนบ้านค่านกกก และโรงเรียนบ้านหนองซน จำนวน 50 ชุด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระดับ .80 – .91 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .99 การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .72 – .87 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน ซึ่งมีการดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 331 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามทั้งที่เป็นเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบ แบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูล ไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถาม ทางไปรษณีย์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบ ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ได้ทำการพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งหมดเพื่อจัดระเบียบของข้อมูลและลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Sample และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Sample และใช้ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันโดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าค่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน

4.6 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบ สมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Sample

5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 ในส่วนของการทดสอบ สมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการ ทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาระบุว่าผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน

4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

8. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_1) และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{xy} = .430$) ในส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) การมีวิสัยทัศน์ (X_1) และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วม
ในการทำงานเป็นทีม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_1) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .205 รองลงมา คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .200 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .177 และการมีส่วนร่วมในการทำงาน
เป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .130 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้
สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ร้อยละ 17.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
ของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 13.542

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนน
ดังนี้

$$Y' = 2.017 + .140 (X_4) + .151 (X_1) + .124 (X_3) + .084 (X_2)$$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
ดังนี้

$$Z' = .200 (X_4) + .205 (X_1) + .177 (X_3) + .130 (X_2)$$

11. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำนวน
4 ด้าน คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม 3) การมีความยืดหยุ่น
และปรับตัว และ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ ที่มีอำนาจพยากรณ์ การพัฒนาตนเอง
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
สรุปคำสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

11.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

11.1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อให้เข้าใจความปรารถนา
หรือเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน

11.1.2 ผู้บริหารต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเอง
อย่างสร้างสรรค์

11.1.3 วิเคราะห์สภาพปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น หรือสิ่งที่ต้องการ
จะให้เป็น

11.1.4 ผู้บริหารต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ แนวคิดใหม่ ๆ

11.2 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

11.2.1 ผู้บริหารต้องตระหนักและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม
ทำกิจกรรมร่วมกัน

11.2.2 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสและให้ความสำคัญกับบุคลากร
ในองค์กรสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน

11.2.3 ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่
เพื่อให้รับผิดชอบต่าง ๆ ไม่ซ้ำซ้อน

11.2.4 ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดการทำงาน ใส่ใจ ใส่ใจ

11.2.5 ผู้บริหารต้องใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อน
การทำงานให้เป็นเอกภาพ

11.3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

11.3.1 ผู้บริหารต้องมีเจตคติต่อวิชาชีพ มีความยืดหยุ่นและไว้วางใจ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

11.3.2 ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญการให้โอกาส
และการสร้างแรงจูงใจ

11.3.3 ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งแรงจูงใจภายใน
และแรงจูงใจภายนอกให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในโรงเรียน

11.3.4 ผู้บริหารต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งทัศนคติ
และการทำงานต่าง ๆ ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

11.4 การมีความคิดสร้างสรรค์

11.4.1 ผู้บริหารต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ต้องมีประสบการณ์
ด้านการอบรม การร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

11.4.2 ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี
อย่างหลากหลาย สามารถนำพาองค์กรเดินไปข้างหน้าฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ

11.4.3 ทุกคนต้องมีความเข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนา
งาน ต้องมีความสอดคล้องไปด้วยกัน สร้างสรรค์สามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารโดยยึดหลักความสุจริต มีวินัย ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีความอดทน มุ่งมั่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เป็นแบบอย่าง ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ พร้อมทั้งจะเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมาพัฒนาองค์การ อาศัยความรู้ประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหา มีความสามารถวิเคราะห์ นับได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจและมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติ ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ บุญรังศรี (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2558 พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ่มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากความต้องการพัฒนาตนเองที่กล่าวถึงนั้น เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความรู้ที่ครูจะต้องมีความรู้ ในวิชาชีพปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประเมินผล ครูต้องมีความรู้ความเทคนิคการวัดและประเมินผล ครูต้องมีความรู้แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยี และนวัตกรรม การศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งเรื่องทีกล่าวมาล้วนเป็นเรื่องใหม่ ที่ครูทุกคนจะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน และเนื่องจาก

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครู กำหนดเป็นหลักเกณฑ์ให้ครูเข้าสู่การประเมินตนเอง เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และเงินเดือน ตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญชพร นาห่อม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูตาม มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกฤณา ไบภักดี (2566, หน้า 27) ผลการวิจัยพบว่า ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษามีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพนม เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ซึ่งผู้นำส่วนใหญ่ใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารงานและการตัดสินใจ ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนได้รับความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในระดับต่าง ๆ มีการปรึกษาหารือ เข้าใจถึงกระบวนการต่าง ๆ จนทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพนม เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา จันทวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

4. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นน้อยกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเอง คนละมุมมอง หรือใช้หลักการบริหารที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้วางแผนงานในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติในขั้นตอนนี้อาจมีการคลาดเคลื่อนหรือมีความเข้าใจไม่ตรงกัน จึงมีความเห็นต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลใน 70 สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุณนดา ชาติไสว (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับครูผู้สอนเป็นอย่างยิ่ง ให้ครูได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งเสริมสนับสนุนส่งครูให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ข่านอก (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพา จันทวงศ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 พบการวิจัยพบว่า ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพล ทองมูล (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

6. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู โดยไม่ยึดติดขนาดของโรงเรียนเป็นหลัก ซึ่งไม่ว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ต่างก็มีแบบแผนเดียวกัน ตลอดจนการพัฒนาตนเองของครูนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้ง

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่างมองว่าการพัฒนาตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน เพราะการพัฒนาตนเองของครูทั้งในโรงเรียนหรือองค์กรต่าง ๆ นั้นจะต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติ มีการตั้งกฎ ระเบียบเพื่อเป็นกรอบในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงจะทำให้มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

7. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ใช้ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง ใช้หลักการและทฤษฎีในการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกันมากนัก มีความรู้ด้านความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีระดับ ชัดเจน มีการจัดโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน โดยมีการกระจายอำนาจในการบริหารให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ส่งเสริมความมีส่วนร่วมระหว่างครู ผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา สร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในการทำงานให้ครูได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนและยังยอมรับแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักปรับปรุงแก้ไขวิธีปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานได้

อย่างดีมีความมุ่งมั่น กล้าคิด กล้าแสดงออก สร้างความเชื่อถือ ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน รับรู้ถึงการใช้อำนาจผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Goldsmith (2005, p. 12) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้ในโรงเรียน การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมการศึกษานี้เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการรับรู้ของหัวหน้างานและคณะกรรมการการศึกษาที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และสถานศึกษา การเรียนรู้ในโรงเรียน การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมการศึกษานี้เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการรับรู้ของหัวหน้าและคณะกรรมการการศึกษาที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียนใช้บทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Bolman and Deal ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและใช้แบบสอบถามการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของ Bradford วัดการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม (2564, หน้า 249 – 250) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8. การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ต่างเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่างมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้การพัฒนาตนเองมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทราภา วงศ์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงาน ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด และประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูใน โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิ ทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ (X_1) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

9. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_1)

และการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{xy} = .430$) ในส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ครูและบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นการสนับสนุน ผลักดันให้ครูและผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทำให้ทุกคนลงมือ ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งก่อให้เกิดบรรยากาศของความร่วมมือ สร้างนวัตกรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง

ของครู ที่ต้องการให้ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Koontz and Weihrich (1988, p. 437) และ Robbins (1989, p. 302) ที่กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌณัฐ ชูวงษา (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

10. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อมีเป้าหมายเดียวกับคือความมุ่งมั่นให้เกิดผลสำเร็จของผู้เรียน ซึ่งเป็นภาระหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารและเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร คุ่มนายอ (2562, บทคัดย่อ) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของโรงเรียนได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ

17.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ + 0.38 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐ ชัยงาน (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .570 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 ได้ร้อยละ 32.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำเสนอผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้นในการเตรียมความพร้อม และการพัฒนาตนเองของครูให้เป็นผู้บริหาร ควรนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร เช่น

1.1.1 ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถกล้าตัดสินใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ และแนวคิดใหม่ ๆ มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในการพัฒนาครูและโรงเรียนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ชี้แนะแนวทางให้ครู ปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

1.1.2 ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่ได้จากการคิดค้น เพื่อนำไปพัฒนาครูในโรงเรียน และพร้อมหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียนได้ดีที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับการสร้างทีมงาน การสร้างเครือข่าย การฝึกอบรม การสัมมนาและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียนต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ควรให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานในโรงเรียน นำไปปรับใช้เพื่อวางแผนงานปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียนในเชิงลึก

2.3 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาว่าปัจจัยภาวะผู้นำใดบ้าง อาทิ ผู้นำดิจิทัล ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำแบบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาดตนเองของครูในโรงเรียน โดยอาจแยกการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาแยกตามระดับขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ธงทอง. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ*. เข้าถึงได้จาก
<http://ea.grad.ssru.ac.th/useruploads/files/20200716/add04596559bffb15c972f0a6a43a79da64c7784.pdf>.
- กมลชนก ภาคภูมิ. (2556). *การพัฒนา รูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษา
 ขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท.
 นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กฤติพงศ์ โศคาพานิช. (2563). *สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของ
 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ*.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2559). *การศึกษสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์
 วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. วิทยานิพนธ์
 ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา อนันตศรี. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ
 เขาสมิงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ชัดเชส มีเดีย.
- เกศสุดา วรรณสินธุ์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชนิษฐา ปานพา. (2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สระบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จิระเดช สวัสดิ์ศักดิ์. (2562). *การศึกษบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
 สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
 มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.

- จิรวรรณ พลไทร. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชัชชญา ปัญญาวิเลิศ. (2561). *สภาพและความต้องการพัฒนาของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชัยยุทธ อนุวรรณ. (2560). *แนวทางการพัฒนาการพัฒนาดตนเองของบุคลากร ในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ที่ปให้* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- _____. (2563). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชูชาติ พุทธมาลา. (2561). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชอพี ราเซะ. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การศึกษาอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงแข ชำนอก. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ดาราวิดี บรรจงช่วย. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร*. การศึกษาอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ดวงสิทธิ์ พรหมมา. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ต้องลักษณะ บุญธรรม. (2559). การเป็นผู้นำยุคเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 7(1), 217 – 225.
- ธนกร อัมจักร. (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2559). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธเนศ ขำเกิด. (2557). ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องสามารถ “ปรับตัวและยืดหยุ่น”. *วารสารเทคโนโลยีสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น*. 31(177), 160 – 162.
- ธัญญ์ชนาธร ธัญญ์ชัญญธารักษ์. (2561). *การพัฒนาระบบสารสนเทศในการรายงานผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์*. มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารวิชาการ ปชมท*, 9(1), 24 – 33.
- จิตติมา บรรลุศิลป์. (2562). *ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อประสิทธิภาพการประเมินการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ธีระ รุญเจริญ. (2558). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่างการพิมพ์.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นราธิป ศรีลาศักดิ์. (2559). *ปัญหาและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นเรศ ปุบุดตรา. (2561). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม, 9(2), 15.
- นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิติธร เจริญยิ่ง. (2561). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 20(1), 169 – 180.
- นิรุฒ มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นิสดารัก เวชยานนท์. (2549). *Competency – based approach*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เนตรนภา ผัดคำ. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 9(2), 66 – 84.
- เนตรนภา พูลเพิ่ม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนาวรัตน์ ศิริเมธางกูร. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกสศ.นคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญเลิศ ทองดีรัมย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุษยมาศ ผาดี. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปฐิมา คำชมภู. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรเมศร์ กลิ่นหอม. (2562). องค์ประกอบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8(31), 61.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด. 9119 เทคนิคพรินต์.

- ปราณี เข้มทอง. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปิยนุช แสงนาค. (2559). *สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นคว้าและวิเคราะห์เจาะลึก competency ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ. (2560). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระมานันต์ ธมฺมทินโน. (2563) *การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคม* สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิบูล ทีปะपाल และธนวัฒน์ ทีปะपाल. (2552). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ภานุมาศ จันทศรี. (2562). *โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภิญญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญญาคี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มณฑา ศิริวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอบึงสามพัน* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- มนัสนยา ไชติวรรณ. (2559). การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำและบรรยากาศในการทำงานของผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตคลองเตย. การศึกษาอิสระ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มัทรี บุญเจริญ. (2560). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร. *Graduate School Journal Chiang Rai Rajabhat University*, 10(1), 135 – 148.
- ยุทธชัย ศรบุญลา. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพผู้ติดเชื้อเอชไอวีผู้ป่วยเอดส์ที่รับยาต้านไวรัสเอชไอวี ณ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในเขตชายแดนไทยลาว. *วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ*, 32(2), 86 – 96.
- รัตติกรณ จงวิศาล. (2559). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลำแพน มหาวงค์. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณภา สิงห์ทอง. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วรารณ ตระกูลสฤษดิ์. (2564). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิรัชฐา อัดโถปกรณ์. (2561). สมรรถนะประจำสายงานต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนห้วยยอด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วันชัย ปานจันทร์. (2558). ภาวะผู้นำในองค์กร *Leaderships in organization*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วาทีทยา ราชภัคดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาสนา พิทักษ์. (2562). *ปัจจัยด้านลูกค้าและปัจจัยด้านผู้สอบบัญชีที่มีผลต่อค่าธรรมเนียมการสอบบัญชีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิมลพรรณ ช่างคิด. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2557). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษา ศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ เสียงไพเราะ. (2564). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรุธ มาษะศิริานนท์. (2564). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = On Managing People/ Daniel*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศรียรรณ แก้วทองดี. (2562). *แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาสหวิทยาเขต บึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ศศิธร รักษาชนม์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2).
ระยอง: พี.เอส. การพิมพ์.
- สัมมา รณินัย. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.

ลาวิตรี มาตขาว. (2560). ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). การประเมินมาตรฐาน
โรงเรียน ปีการศึกษา 2543. กรุงเทพฯ: สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐาน.

ลิตธิพล สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์
วิทยา. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุชนา โกมลวงิช. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุตามาส ศรีนอก. (2557). ปัจจัยสมรรถนะครูและทักษะชีวิตของนักเรียนที่ส่งผลต่อ
คุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ.
ปริญญาานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุธาทิพย์ สังข์แก้ว. (2560). การพัฒนาผลิตภัณฑ์แปรรูปข้าวหยดรสมัน. วิทยานิพนธ์
คศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีศุภชราวิทยาลัย.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุธินันท์ วิมาลัย. (2555). ความคิดเห็นของครูในอำเภอแม่ลาน้อย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานตาม
สมรรถนะประจำสายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วารสารการศึกษาและการพัฒนาลังคม, 8(2), 98 – 112.

สุธี บุรณะแพทย์. (2557). สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรของหน่วยงานส่วนกลาง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เสาวนีย์ อยู่รัมย์. (2560). *ภาวะผู้นำในการบริหารองค์กรยุคดิจิทัล กรณีศึกษา: องค์กรไอทีและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับไอทีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หงษา วงจำปา. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรรณวิทย์ ชื่นจิตต์. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนรุ่นใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกกระบวนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อังกูร เกาว์วัลย์. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.
- อัญญ เรืองศาสตร์. (2560). *ความต้องการพัฒนาตนเองด้านมาตรฐานความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อันธิยา ภูมิไธสง. (2558). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อัศนีย์ สุกใจใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.
วารสารวิจัยพุทธศาสตร์, 3(1), 23 – 35.
- อาคม นาวิเศษ. (2560). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนศรีอาษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี รังสินนท์. (2557). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ธนกิจการพิมพ์.
- อุทัยทิพย์ บุญนา และสุปรีดา มาช่วยแทน. (2559). ความต้องการในการพัฒนาตนเอง
ทางด้านวิชาชีพของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ศรีวิชัย. สงขลา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย.
- อุณนดา โชติไสว. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Avis Gaze (2016). *Preparing School Leaders: 21st Century Skills*. Retrieved March 6,
2021, from [http://www.principals.ca/documents/International Symposium
White Paper – OPC](http://www.principals.ca/documents/International%20Symposium%20White%20Paper%20-%20OPC.pdf).
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. Free Press;
Collier Macmillan.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York:
Harper & Row.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future
Directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595 – 616.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York Harper & Row.
- Coker Homer. (1976). Identifying and Measuring Teacher Competencies. “The Carroll
County Project”. *Journal of Teacher. Education*. 27(1976): 54.
- Daft, R.L. (2005). *The Leadership Experience*. 3 rd ed. International Student Edition:
Southwestern.
- Dessler, Gary. (1998). *Management: Leading people and organizations in the 21st ed.*
century. New Jersey: Prentice – Hall International.

- Doherty, A.1998. "The Internet : Desternet to Become a Passive Surfing Technology".
Educational Technology, 38(5), 89.
- Dubrin, A. J. (2006). *Leadership: Research Findings Practice and Skills*. Boston, MA:
Houghton.
- Fox (2007). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and
Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy
and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291 – 309.
- Good, Carter. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw Hill.
- Green, D.W. (1997) *Perry's Chemical Engineers' Handbook*. 7th Edition, McGraw – Hill,
New York.
- Guilford, J.P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw – Hill
Book Co.
- Griffin, R.W. (1996). *Management*. Boston Houghton: Mifflin Company.
- Highett, N.T. (1989). *School Effectiveness and Ineffective Parent's Principal' and
Superintendents' Perspectives*. Unpublished doctoral dissertation, University
of Alberta. Edmonton, AB.
- Lunenburg and Ornstein. (2000). *Educational Administration: Concepts And Practices*.
(2 nd ed). Belmont: Wadsworth.
- Manz, C.C. and Sims, H.P. Jr (2001). *New Super leadership*. Leading Others to Lead
Themselves.
- Manz&Sims. (1989). *Self – Leadership and Super Leadership: The Heart and Art of
Creating Shared Leadership in Teams*.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than intelligence*. American
Psychologist, 28(1), 1 – 14.
- Muchinsky, P.M. (1997). *Phycology Applied to Work: An Introductions to Industrial
and. Organizational Phycology*. 5 th ed. California: Brooks/Cole.
- Na (2006). *Emotional Intelligence in the Classroom Skill – Based Training for Teachers
and Students*.

- Peine, J. (2007). *The educator's professional growth plan: A process for developing staff and improving instruction*. [Online]. Available: <http://www.eric.ed.gor>. 25 Aug. 2020.
- Robinson, M. D. (2007). Personality, affective processing, and self-regulation: Toward process-based views of extraversion, *neuroticism, and agreeableness*. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 223 – 235.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. 9th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice – Hall.
- Shah and Ali. (2012). *Causes and consequences of contraceptive discontinuation: evidence from 60 demographic and health surveys*.
- Sims, R. R., & Brinkman, J. (2002). Leaders as Moral Role Models: The Case of John Gutfreund at Salomon Brothers. *Journal of Business Ethics*, 35, 327 – 339.
- Siti Noor Ismail. (2018). Instructional Leadership and Teachers' Functional Competency across the 21st Century Learning. *International Journal of Instruction* 11(3), 135 – 152.
- _____. (2021). Empowering Learners' Reflective Thinking through Collaborative Reflective Learning. *International Journal of Instruction* 14(1), 709 – 726
- Spencer, S.M. (1993) *Competence at Work Models for Superior Performance*. New York.
- Stewart & Manz. (1994). *From groupthink to team think: Toward the creation of constructive thought patterns in self – managing work teams*.
- Sullivan, D. (1994) Measuring the Degree of Internationalization of a Firm. *Journal of International Business Studies*, 25, 1163.
- Tetsuya Abe Sachin Chowdhery. (2012). *World – Class Leadership*. London: World Scientific.
- Trevino, L. K., Brown, M., & Hartman, L. P. (2003). A Qualitative Investigation of Perceived Executive Ethical Leadership: Perceptions from Inside and Outside the Executive Suite. *Human Relations*, 55, 5 – 37.

- Watson. (2000). *Watson, Samy Hanna. "Leadership Requirements in the 21st. Century: The Perceptions of Canadian Private Sector Leaders,"* Dissertation.
- White, H. (1989). *Multilayer feedforward networks can learn arbitrary mappings: Connectionist nonparametric regression with automatic and semi-automatic determination of network complexity (Discussion Paper)*. San Diego, CA: Department of Economics, University of California, San Diego
- Wright, E.B. (2001) *Public-Sector Work Motivation A Review of the Current Literature and a Revised Conceptual Model*.
- Yukl, G.A. (2002) *Leadership in Organizations*. 5th Edition, Prentice Hall.
- _____. (1998). *Leadership in Organizations*. (5th ed). NJ: Prentice – Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนานตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๔๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน สิบเอกไกรทอง ต่ออำนาจ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายเทพสิทธิ์ กิตติศรีวรพันธุ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุตใจ ยะภักดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อมรรัตน์ เชิงหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน สิบเอกไกรทอง ต่ออำนาจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิญญู คำหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๕๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอรรถพร ป้องกัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุเมธนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์และผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธนวัฒน์ นาระวิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๑ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอรุณี ภูติพิทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๕๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ รอยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าอุเทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๔๘๐ ๙๖๔๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านคำพอกท่าดอกแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๔๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหาดแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไผ่ล้อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยพระ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระภีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพร ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติขอยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอยืมให้แก่นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๔๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำนกกก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนวม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเอื้องกอนาคี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศักดิ์ดา เสนาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศักดิ์ดา เสนาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๙๘๐ ๙๖๔๖

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการเสนอแนวทางการพัฒนา จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณทิต และหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณทิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุขฎิบัณทิต และหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณทิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุขฎิบัณทิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณทิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นายอรณพ ป้องกัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดอนกลาง
อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
6. นายจักรเดช ริ่มมแสน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองเทา
อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

7. นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโสม
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหนองชน อำเภอนาทม
จังหวัดนครพนม
8. นางอรุณี ภูดีทิพย์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านคอนกลาง อำเภอบ้านแพง
จังหวัดนครพนม
9. นายธนวัฒน์ นาระวิน
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
บ้านนาดีวิทยา อำเภอนาทม
จังหวัดนครพนม
10. นางจารุณี อภัยโส
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง
อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้
ข้อมูลที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการใช้ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

4. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าที่การงานของท่าน
และตัวท่านแต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผล
ออกมาใช้สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบ
แบบสอบถาม

นายศักดิ์ดา เสนาสี

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดของโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 119 คนลงมา

☐ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 120 - 179 คน

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 720 คนขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ ระหว่าง 10 - 20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
เพื่อใช้ในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ตามความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามเกณฑ์ในการตอบด้วยน้ำหนักคะแนนเป็น
5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์					
0	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็น ไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ		✓			

จากตัวอย่าง ข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 แสดงว่า
ผู้ตอบมีความคิดเห็นต่อการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์
“ผู้บริหารแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง
ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก”

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ					
2	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์					
3	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษา ว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด					
4	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษา อยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริง					
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ทำทลายความรู้ความสามารถของคณะครู					
6	ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่อนาคต กระตุ้นให้ครูเกิดความฝัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองให้มีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น					
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้					
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)						
9	ผู้บริหารแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
10	ผู้บริหารสามารถกำหนดภาพในอนาคตขององค์กรได้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไรเพื่อกำหนดกิจกรรม และแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการโดยไม่เสียเวลา กระทำการในสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และยังเป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติด้วยความเต็มใจ อย่างเป็นพิเศษยิ่งกว่าธรรมดา					
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม						
11	ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษา ด้วยการเรียนรู้แบบทีม					
12	ผู้บริหารรับฟัง และทราบผลการทำงานของทีมงาน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลัก ตัวบ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มีการยอมรับคุณค่าของบุคคล					
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงาน อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผน ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย					
14	ผู้บริหารมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (ต่อ)						
15	ผู้บริหารและทีมงาน มีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ					
16	ผู้บริหารและทีมงานในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงาน					
17	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มีความกล้าแสดงออกในการขอคำปรึกษาหรือขอเสนอแนะ					
18	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม					
19	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันในทีมงาน ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในสถานศึกษามีความเป็นทีมที่เข้มแข็งและช่วยให้สมาชิกแต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่					
20	ผู้บริหารช่วยให้สมาชิกในทีมมีความผูกพันกัน เข้าใจกัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น					
ด้านที่ 3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว						
21	ผู้บริหารแสดงออกถึงการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ					
22	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (ต่อ)						
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง					
24	ผู้บริหารแสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคย					
25	ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างในการรับความคิดเห็นใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
26	ผู้บริหารมีความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่น โดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีคุณค่า มีศักยภาพ และความแตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้					
27	ผู้บริหารมีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบ หลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป					
28	ผู้บริหารเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือจากผู้อื่น ไม่เข้มงวดยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป					
29	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศ แห่งความร่วมมือร่วมใจ ส่งเสริมให้คณะครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู					
30	ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์						
31	ผู้บริหารแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร					
32	ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาคนควาของผู้เรียน และกระตุ้น บุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยอาศัย เทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการ ทำงาน และมีความรวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ					
33	ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้า ที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดม พลังสมองหรือวิธีการอื่นเสมอ					
34	ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อันก่อให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อ ส่วนรวม					
35	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่แตกต่างจากการคิด ธรรมดาหรือแนวคิดที่มีแบบแผนอยู่แล้ว เป็นสิ่งที่แปลก ใหม่และเป็นแนวทางที่สามารถเป็นต้นแบบให้ผู้อื่นได้					
36	ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้น จุดประกาย จินตนาการให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่าง สร้างสรรค์					
37	ผู้บริหารมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีแนวคิดใหม่เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้เพื่อแก้ปัญหา และดำรงชีวิตให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 การมีความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)						
38	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้มีความสนใจในเรื่องต่าง ๆ และสามารถรวบรวมความคิดจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ได้เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวในระดับสูงต่อบุคคล เหตุการณ์ ข่าวสาร ข้อมูล ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ					
39	ผู้บริหารมีการรับรู้ในลักษณะที่ไวต่อปัญหา มองเห็นการณ์ไกล มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการคิดหลาย ๆ ทาง มีความสนใจ บุคคล วัตถุ เหตุการณ์ ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ					
40	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ แก่ที่มาร่วมงาน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

โปรดอ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการใช้ตามเกณฑ์ในการตอบด้วยน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	การพัฒนาตนเองตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู		✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 4 แสดงว่า
ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู “มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน
ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู” อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู						
1	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
2	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
3	ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
4	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม					
5	พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
6	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
7	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ					
8	ปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา					
9	ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ					
10	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รวมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์					
11	พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้						
12	บูรณาการความรู้ และศาสตร์การสอน ในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (ต่อ)						
13	ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
14	จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน					
15	วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
16	จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้					
17	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน					
18	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน					
19	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
20	จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งเพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป					
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
21	ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
22	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
23	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
24	ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ต่อ)						
25	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์					
26	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน ซึ่งจะช่วยให้ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เกิดความเข้าใจกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน					
27	ร่วมมือกับผู้ปกครองทำทุกวิถีทาง เพื่อที่จะทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนาที่มีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความรู้ สติปัญญา คุณธรรม และประพฤติตนเป็นคนดีของสังคม					
28	ใช้ทักษะในการสื่อสารสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวแบบที่ดีให้กับสังคม					
29	จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนเพื่อการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เยาวชนของชาติ					
30	ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่เชื่อถือได้ของนักเรียน เพื่อนร่วมอาชีพ ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นผู้นำความคิดทางการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และสังคม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 38 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม
เขต 2

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
16	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
17	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
32	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
33	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
34	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
35	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
36	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 39 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครพนม เขต 2

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
23	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	1	.91
	2	.86
	3	.88
	4	.83
	5	.85
	6	.89
	7	.87
	8	.88
	9	.85
	10	.82
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม	11	.85
	12	.88
	13	.86
	14	.85
	15	.86
	16	.84
	17	.86
	18	.84
	19	.85
	20	.91
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	21	.84
	22	.84
	23	.80
	24	.87

ตาราง 40 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .80 – .91 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97	25	.87	
	26	.85	
	27	.91	
	28	.88	
	29	.85	
	30	.84	
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	31	.88	
	32	.86	
	33	.87	
	ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .84 – 90 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97	34	.90
	35	.85	
	36	.85	
	37	.84	
	38	.87	
	39	.84	
	40	.90	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เท่ากับ .99			

จากตาราง 40 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง .80 - .91 ซึ่งมีค่ามากกว่า .23 ทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เท่ากับ .99 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97
3. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

ตาราง 41 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของการพัฒนาตนเองของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	1	.72
	2	.79
	3	.73
	4	.85
	5	.80
	6	.79
	7	.76
	8	.76
	9	.87
	10	.85
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	11	.78
	12	.81
	13	.78
	14	.75
	15	.80
	16	.81
	17	.75
	18	.76
	19	.80
	20	.84
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	21	.83
	22	.76
	23	.78
	24	.86

ตาราง 41 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .76 - .86 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95	25	.83
	26	.77
	27	.84
	28	.84
	29	.81
	30	.82
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของการพัฒนาตนเองของครู เท่ากับ .98		

จากตาราง 41 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง .72 - .87 ซึ่งมีความมากกว่า .23 หมดทุกข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู เท่ากับ .98 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ของครู มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95
2. ด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .95
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
XX1	ผู้บริหาร	75	4.2216	.18907	.02183
	ครูผู้สอน	256	4.3301	.20174	.01261
XX2	ผู้บริหาร	75	4.1667	.22138	.02556
	ครูผู้สอน	256	4.2363	.23189	.01449
XX3	ผู้บริหาร	75	4.1548	.20483	.02365
	ครูผู้สอน	256	4.1893	.21445	.01340
XX4	ผู้บริหาร	75	4.1794	.18689	.02158
	ครูผู้สอน	256	4.2023	.22110	.01382
TOTLEXX	ผู้บริหาร	75	4.1806	.11371	.01313
	ครูผู้สอน	256	4.2395	.13385	.00837
YY1	ผู้บริหาร	75	4.0658	.21833	.02521
	ครูผู้สอน	256	4.1429	.22297	.01394
YY2	ผู้บริหาร	75	4.0987	.18780	.02169
	ครูผู้สอน	256	4.1551	.20724	.01295
YY3	ผู้บริหาร	75	4.0721	.21410	.02472
	ครูผู้สอน	256	4.1285	.20606	.01288
TOTLEY	ผู้บริหาร	75	4.0789	.15560	.01797
	ครูผู้สอน	256	4.1422	.14483	.00905

Independent Samples Test

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
XX1	Between Groups	.014	2	.007	.169	.845
	Within Groups	13.692	328	.042		
	Total	13.706	330			
XX2	Between Groups	.060	2	.030	.565	.569
	Within Groups	17.560	328	.054		
	Total	17.620	330			
XX3	Between Groups	.115	2	.057	1.274	.281
	Within Groups	14.786	328	.045		
	Total	14.901	330			
XX4	Between Groups	.180	2	.090	1.979	.140
	Within Groups	14.901	328	.045		
	Total	15.080	330			
TOTLEXX	Between Groups	.024	2	.012	.696	.499
	Within Groups	5.702	328	.017		
	Total	5.726	330			
YY1	Between Groups	.003	2	.001	.028	.972
	Within Groups	16.548	328	.050		
	Total	16.550	330			
YY2	Between Groups	.274	2	.137	3.341	.037
	Within Groups	13.473	328	.041		
	Total	13.747	330			
YY3	Between Groups	.246	2	.123	2.844	.060
	Within Groups	14.157	328	.043		
	Total	14.403	330			
TOTLEY	Between Groups	.093	2	.046	2.086	.126
	Within Groups	7.280	328	.022		
	Total	7.373	330			

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
XX1	Between Groups	.103	2	.052	1.247	.289
	Within Groups	13.603	328	.041		
	Total	13.706	330			
XX2	Between Groups	.135	2	.067	1.263	.284
	Within Groups	17.486	328	.053		
	Total	17.620	330			
XX3	Between Groups	.002	2	.001	.019	.981
	Within Groups	14.899	328	.045		
	Total	14.901	330			
XX4	Between Groups	.315	2	.158	3.502	.031
	Within Groups	14.765	328	.045		
	Total	15.080	330			
TOTLEXX	Between Groups	.026	2	.013	.747	.475
	Within Groups	5.700	328	.017		
	Total	5.726	330			
YY1	Between Groups	.082	2	.041	.815	.443
	Within Groups	16.469	328	.050		
	Total	16.550	330			
YY2	Between Groups	.022	2	.011	.264	.768
	Within Groups	13.725	328	.042		
	Total	13.747	330			
YY3	Between Groups	.081	2	.041	.930	.396
	Within Groups	14.322	328	.044		
	Total	14.403	330			
TOTLEY	Between Groups	.038	2	.019	.844	.431
	Within Groups	7.335	328	.022		
	Total	7.373	330			

Correlations

		TOTLE XX	XX1	XX2	XX3	XX4	TOTL EYY	YY1	YY2	YY3
TOTLEXX	Pearson Correlation	1	.543**	.673**	.586**	.637**	.430**	.379**	.252**	.271**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331
XX1	Pearson Correlation	.543**	1	.181**	.108*	.082	.265**	.171**	.173**	.216**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.049	.136	.000	.002	.002	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331
XX2	Pearson Correlation	.673**	.181**	1	.135*	.272**	.246**	.289**	.078	.141*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.014	.000	.000	.000	.157	.010
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331
XX3	Pearson Correlation	.586**	.108*	.135*	1	.200**	.257**	.241**	.149**	.147**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049	.014		.000	.000	.000	.007	.007
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331
XX4	Pearson Correlation	.637**	.082	.272**	.200**	1	.287**	.218**	.223**	.164**
	Sig. (2-tailed)	.000	.136	.000	.000		.000	.000	.000	.003
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331
TOTLEY	Pearson Correlation	.430**	.265**	.246**	.257**	.287**	1	.750**	.648**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331
YY1	Pearson Correlation	.379**	.171**	.289**	.241**	.218**	.750**	1	.220**	.323**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331
YY2	Pearson Correlation	.252**	.173**	.078	.149**	.223**	.648**	.220**	1	.179**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.157	.007	.000	.000	.000		.001
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331
YY3	Pearson Correlation	.271**	.216**	.141*	.147**	.164**	.709**	.323**	.179**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.010	.007	.003	.000	.000	.001	
	N	331	331	331	331	331	331	331	331	331

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	XX4		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter $\leq .050$, Probability-of-F- to-remove $\geq$.100).
2	XX1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter $\leq .050$, Probability-of-F- to-remove $\geq$.100).
3	XX3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter $\leq .050$, Probability-of-F- to-remove $\geq$.100).
4	XX2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F- to-enter $\leq .050$, Probability-of-F- to-remove $\geq$.100).

a. Dependent Variable: TOTLEYY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	.083	.080	.14339
2	.375 ^b	.141	.136	.13896
3	.417 ^c	.174	.166	.13648
4	.435 ^d	.189	.179	.13542

a. Predictors: (Constant), XX4

b. Predictors: (Constant), XX4, XX1

c. Predictors: (Constant), XX4, XX1, XX3

d. Predictors: (Constant), XX4, XX1, XX3, XX2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.285	.155		21.169	.000
	XX4	.201	.037	.287	5.439	.000
2	(Constant)	2.577	.212		12.144	.000
	XX4	.187	.036	.267	5.205	.000
	XX1	.178	.038	.243	4.723	.000
3	(Constant)	2.190	.235		9.337	.000
	XX4	.162	.036	.232	4.505	.000
	XX1	.165	.037	.225	4.449	.000
	XX3	.131	.036	.186	3.610	.000
4	(Constant)	2.017	.243		8.305	.000
	XX4	.140	.037	.200	3.793	.000
	XX1	.151	.037	.205	4.035	.000
	XX3	.124	.036	.177	3.451	.001
	XX2	.084	.034	.130	2.476	.014

a. Dependent Variable: TOTLEYY

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

นครพนม เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นายศักดิ์ดา เสนาสี นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมี
ส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์
ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยทางการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทาง
พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

1. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร **ด้านการมีวิสัยทัศน์** ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอย่างไรบ้าง

[illegible][illegible]

3. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้

นายศักดิ์ดา เสนาสี

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

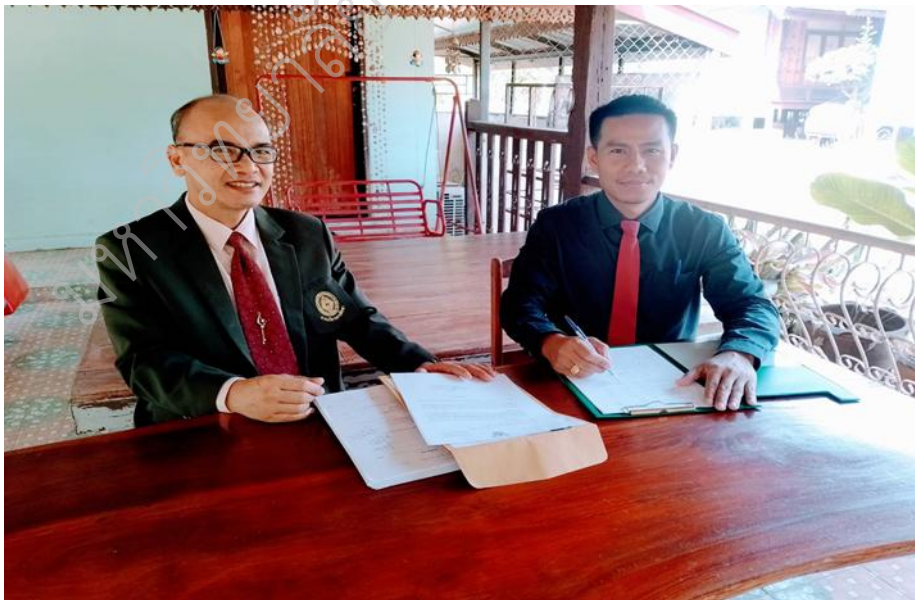
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 การสัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์ นายพงศ์ศักดิ์ เอกจักรแก้ว ผู้อำนวยการกลุ่มงานนิเทศ
ติดตามและประเมินผลระบบบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2



ภาพประกอบ 6 การสัมภาษณ์ นายอรรถณพ บ้องกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนกลาง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ นางสาววิยะดา โพธิ์ทะโลม ผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านหนองชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ นายจักรเดชา เรียมแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเทา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ นางจรรุณี อภัยโส ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2



ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์ นางอรุณี ภูดีทิพย์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาเข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม
เขต 2



ภาพประกอบ 11 การสัมภาษณ์ นายธนวัฒน์ นาระวิน ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาดีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
นครพนม เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายศักดิ์ดา เสนาสี
วัน เดือน ปีเกิด	29 เมษายน 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	60 หมู่ 1 ตำบลโพหนอง อำเภอบ้านแพ่ง จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านดอนกลาง อำเภอบ้านแพ่ง จังหวัดนครพนม
	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนพะทายพิทยาคม ตำบลพะทาย อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2552	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาดีวิทยา อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2556	ครู โรงเรียนบ้านดอนกลาง อำเภอบ้านแพ่ง จังหวัดนครพนม
ปัจจุบัน	ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านดอนกลาง อำเภอบ้านแพ่ง จังหวัดนครพนม