



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

พรรณีภา งามยแพง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

พรรณิภา งามยแพง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มกราคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

GUIDELINES OF CREATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY
PHANNIPHA NGOIPAENG

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

January 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พรธณิภา งอยแพง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) (รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรณทอง) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
..... กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 13 เดือน มกราคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ เสนอแนะ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรตรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษาทุกท่าน ที่เอื้อเฟื้อ ส่งเสริม สนับสนุน และกรุณาให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางในการพัฒนา ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ส่งผลให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความเมตตาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี ตลอดจนให้คำแนะนำเพิ่มเติม ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้ชีวิต ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ อันดีงามเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เสริมสร้างสติปัญญา ให้แก่ผู้วิจัยจนบรรลุสำเร็จตามประสงค์

พรรณิภา งอยแพง

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	พรธัญญา งามยั้ง
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 481 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบัน มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.39-0.84 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 ส่วนด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.33-0.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 และแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.142 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าสูงสุด ได้แก่

ความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ความไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่น
วิสัยทัศน์ และจินตนาการ ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) ความไว้วางใจ 3) ด้านการทำงานเป็น
ทีม และ 4) ด้านความยืดหยุ่น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความต้องการจำเป็น ความไว้วางใจ
การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

TITLE	Guidelines of Creative Leadership Development of School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Phannipha Ngoiphaeng
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Waro Phengsawat Dr. Pornthep Steannoppakao
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purpose of this study was to propose the guidelines for creative leadership development of school administrators under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The participants consisted 481 administrators and teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2, who were recruited using multi-stage sampling in academic year 2024. The instruments used in data collection included a set of 5-level rating scale questionnaires, which the part of current state indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.39–0.84 and reliability index was at 0.97, whereas the part of desirable state indicated validity index ranged between 0.80–1.00, discrimination power index ranged between 0.33–0.88 and reliability value index was at 0.96, and a set of questionnaires on self-leadership development. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and modified priority needs index.

The findings were as follows.

1. The current state of creative leadership of school administrators, in overall, was high level, and the desirable state of creative leadership of school administrators, in overall, was at the highest level.

2. The results of the needs assessment of creative leadership of school administrators, in overall indicated the modified priority needs index of at 0.142. When considering each aspect, it was found that creative thinking showed the highest needs, followed by trust, teamwork, flexibility, vision and imagination, respectively.

3. The guidelines for creative leadership development of school administrators composed four aspects, namely 1) creative thinking, 2) trust, 3) teamwork, and 4) flexibility.

Keyword: Creative Leadership, Needs Assessment, Trust, Teamwork, Flexibility

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	12
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	12
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	14
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	17
คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	19
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	21
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	55
ความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
ของผู้บริหารสถานศึกษา	55
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	56
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	58
ความหมายของความต้องการจำเป็น	58
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	60
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น	63
การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	70
งานวิจัยในประเทศ	70
งานวิจัยต่างประเทศ	74
3 วิธีการดำเนินงาน	76
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล	89
การวิเคราะห์ข้อมูล	89
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	91
กลุ่มเป้าหมาย	91
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	92
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล	93
การวิเคราะห์ข้อมูล	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	97
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	97
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	98
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	99
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 2	122
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	135
สรุปผลการวิจัย	136
อภิปรายผลการวิจัย	138
ข้อเสนอแนะ	145
บรรณานุกรม	148
ภาคผนวก	159
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	160
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	168
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	171
ภาคผนวก ง คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	186
ประวัติย่อของผู้วิจัย	191

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	23
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	78
3 แผนการดำเนินการวิจัย	95
4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสิทธิภาพการทำงาน	98
5 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม	100
6 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์	101
7 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น	103
8 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ	105
9 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม	107
10 ผลการศึกษาศภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์	111
12 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ในภาพรวม	113
13 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์	114
14 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น	115
15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ	116
16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม	118
17 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ	120
18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์	121

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความคิดสร้างสรรค์	123
20 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความไว้วางใจ	126
21 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการทำงานเป็นทีม	129
22 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความยืดหยุ่น	132
23 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนี ความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	187
24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทาง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	189

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	24
3 การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น	64
4 ระยะในการดำเนินการวิจัย	94

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยสภากรรมการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ซึ่งให้เห็นว่าประเทศไทยยังต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 ที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ซับซ้อน และคาดการณ์ได้ยาก ในขณะที่ผลการจัดการศึกษาของประเทศในทุกระดับยังคงมีปัญหาทั้งในด้านคุณภาพของคนไทยที่กำลังศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่าง ๆ ที่ยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณลักษณะ และทักษะอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ ซึ่งในภาพรวมคนไทยมีโอกาเข้าถึงการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษามากขึ้นจากนโยบายสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียน 15 ปีของรัฐ แต่ระบบบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ การเร่งปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ และการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ยุค 4.0 จึงเป็นทางออกสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชาชนได้รับโอกาสเข้าถึงการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความสามารถพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มีความเสมอภาค และเท่าเทียมกันมากขึ้น รวมทั้งพัฒนาประเทศไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 20 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 75)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการ และปัจจัยต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อารีรัตน์ อินราย, 2560,

หน้า 1) โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร รวมทั้ง อาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยต้องอาศัยความทุ่มเทพยายาม ในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนท้าทาย พร้อมด้วยทรัพยากรที่พอเพียงและมีคุณภาพ ต้องอาศัยการมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหาร หลักสูตร การจัดการเรียนการสอนด้านเทคโนโลยี หลักการและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้ถูกต้องและยังบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร

(ศราวุธ กางสาโรจ, 2559, หน้า 4)

ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์อันแสดงถึงอัตลักษณ์เฉพาะบุคคลที่สามารถ นำตนเองและผู้อื่น ทั้งในเรื่องการดำรงชีวิตและการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ ถือว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสำหรับตัวผู้บริหารที่จะต้องสามารถใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาตนเองรวมถึงการประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน (จตุรงค์ ธนะสีลังกูร, 2558, หน้า 31) โดยในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำมาใช้ในการบริหารและแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการบริหารนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้นำหรือผู้บริหารแก้ปัญหา แบบเดิม ๆ มักจะใช้ไม่ได้ผลทำให้มีการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสามารถที่ พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ นำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้มีความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การคิดสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2563, หน้า 37) ผู้นำจึงเป็น ตัวแปรสำคัญที่จะคอยกำหนดทิศทางขององค์การ ผู้นำจึงต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อการต่อยอดให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนและ พัฒนางค์กรและประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและเพื่อการพัฒนาอนาคต อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งผู้นำควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (จิราพร จันท์คุ้ม, 2567, หน้า 3)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุก ๆ องค์การ จากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จึงต้องมีการแก้ไขปัญหที่เข้ามากระทบหรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์การจะได้รับ เพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์การเอาไว้ (ดร.ณี เวียงชัย, 2561, หน้า 1) โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการนำความคิดสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (คตพงษ์ อ่อนไชย, สติพร เซาร์ชัย และวิทยา จันทรศิลา, 2565, หน้า 66) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบุคลากรและองค์การ เนื่องจากความสามารถของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถของผู้นำในการแก้ปัญหา และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นภาวะผู้นำอีกรูปแบบหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาคควรมี (จิตติสุตา แก้วหาญ และทนต์ศักดิ์ คุ่มไชนะ, 2564, หน้า 166)

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของบุคลากรและองค์การ ส่งผลโดยตรงต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างยิ่งในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นกลไกสำคัญในการบริหารสถานศึกษา และมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษา ซึ่งในภาวะวิกฤติของการศึกษาไทยในปัจจุบัน ที่ต้องการการแก้ไขปัญหายอย่างเร่งด่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความคิด และสร้างความมั่นใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และทำให้การศึกษาของไทยก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้น (นิรุฒ มีพันธ์, 2559, หน้า 3)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ก่อนระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 255 แห่ง มีพันธกิจในการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ

ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ เสริมสร้างสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 แต่ในขณะเดียวกันถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดพันธกิจไว้อย่างชัดเจน ก็ยังพบจุดอ่อน คือ ผลการประเมิน NT, O-NET มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าระดับประเทศ ซึ่งอาจมีผลมาจากครูและบุคลากรบางส่วนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาศักยภาพไม่ตรงกับที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน กระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลขาดความต่อเนื่อง จำนวนสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนมาก ส่งผลต่อการบริหารจัดการและการกระจายทรัพยากรทางการศึกษาไม่ทั่วถึง และเพียงพอต่อความต้องการ อีกปัจจัยสำคัญที่ยังพบว่าเป็นจุดอ่อนคือผู้บริหารไม่ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยังยึดติดกับกระบวนการบริหารแบบเดิม ๆ ทำให้ยังไม่ได้ผลลัพธ์ที่ดีเท่าที่ควร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567, หน้า 50)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำมาเป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาตลอดจนสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรการศึกษากันเป็นประโยชน์กับทางการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร
2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทราบถึงระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระยะเวลา 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,788 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 227 คน และครู จำนวน 2,561 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567, ออนไลน์)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 481 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 143 คน และครู จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน

1.2.1 วิสัยทัศน์

1.2.2 ความยืดหยุ่น

1.2.3 จินตนาการ

1.2.4 การทำงานเป็นทีม

1.2.5 ความคิดสร้างสรรค์

1.2.6 ความไว้วางใจ

2. ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

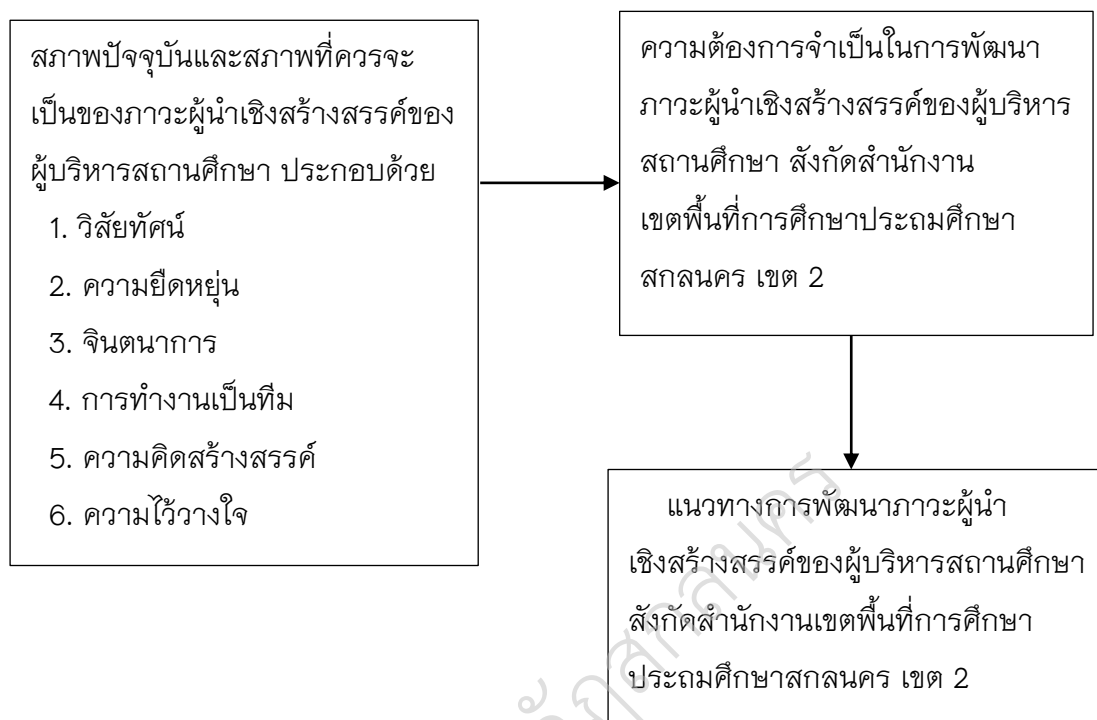
2.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ผู้บริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
โดยได้ศึกษางานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562); ฐานะมาศ หาดยาว (2564); อิบติซาม เจะหะ (2564);
นงคีนุช จันทร์สัณ (2565); มัลลย์รัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565); จินตนา แสนภูวา (2566);
เจษฎา ชานาน (2566); วีระเทพ พัดพรหม (2566); จิราพร จันทร์คุ้ม (2567);
ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567) ซึ่งสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น
3) จินตนาการ 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ความไว้วางใจ
ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้น และสนับสนุนให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้ความสามารถการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของสถานศึกษามีทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

1.2 ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถด้านการคิด ไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลาย รับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

1.3 จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดค้นหาและหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์ และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้ความสามารถหรือวิธีการในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มารวมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทักษะคิดใหม่ ๆ ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ คิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้วพัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

1.6 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการสร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับข้อผิดพลาด และให้การสนับสนุนช่วยเหลือตามความเหมาะสม

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่ และมีการเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็น

ที่สำคัญมาแก้ไข เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงาน โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุงด้วยวิธีการหาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ อันเป็นค่าที่ได้จากผลต่างของระดับมาตรวัดค่าสภาพที่ควรจะเป็นและค่าสภาพปัจจุบัน แล้วจึงเทียบกับระดับมาตรวัดค่าสภาพปัจจุบัน ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ นั้น หากมีค่ามาก แสดงว่าเป็นสภาพที่มีความต้องการจำเป็นมาก ประกอบด้วย

2.1 สภาพปัจจุบัน หมายถึง ระดับความสามารถด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในความเป็นจริงที่กำลังเป็นอยู่ หรือที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบันตามความรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่คาดหวังหรือต้องการให้เกิดขึ้น ตามที่ประสงค์ไว้ตามความรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาการพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือวิธีการในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยเลือกด้านที่มีค่าคะแนน $PNI_{modified}$ สูงกว่า ค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมทั้งหมด มาหาแนวทางในการพัฒนาและนำมาสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

5. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในทุกระดับชั้นของสถานศึกษาทุกขนาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ
ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.5.1 ด้านวิสัยทัศน์
 - 1.5.2 ด้านความยืดหยุ่น
 - 1.5.3 ด้านจินตนาการ
 - 1.5.4 ด้านการทำงานเป็นทีม
 - 1.5.5 ด้านความไว้วางใจ
 - 1.5.6 ด้านความคิดสร้างสรรค์
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 3.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

- 3.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
- 3.5 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
- 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาเสนอแนวคิด ทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่แตกต่างกันไป ดังนี้

Dubin (2010, p.22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้นโดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมมีความคิด
2. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบสติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนที่ฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะต้องเป็นคนที่นิสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้
3. มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มีภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่เชื่อมั่นในตัวเองมากเกินไปจนไม่สนใจคนรอบข้าง
4. พฤติกรรมที่ทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social habits and upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มี

ความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็น ผู้ให้ที่มีความคิดสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 90 – 91) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำทางการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษา กับ สังคมไทยนั้นจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็น ลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ ของนักเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถ อย่าง สร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทักษะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลผลิตภาพมี 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) คือ การมองแล้วแก้ไข และรู้ซึ่งถึง ประเด็นทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง ที่มีอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรที่อยู่ เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) ผู้บริหารควรทำตนเองและ องค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์ วิจัย วิจารณ์ สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ถ้าเราได้แต่ วิเคราะห์คนอื่นไม่ได้คิดอะไรใหม่ ๆ ไปจากเดิม ในฐานะผู้บริหารหรือผู้นำก็ไม่เพียงพอ เราก็ต้องเดินตามคนอื่นเรื่อยไปและต้องมีแนวทางของเราเองบ้าง 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) คือผู้นำต้องมีการพัฒนาความคิดใหม่ให้เกิดผลงานเป็นประโยชน์ต่อ สังคม ส่วนรวม และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind) เป็นการแสดงถึงการเป็นผู้ ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งที่สำคัญไม่ได้เลยคือ ความรับผิดชอบต่ออยู่ในฐานของคุณธรรมเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อตัวเองในฐานะ ผู้บริหาร รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางของโลกในอนาคต

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, อ้างถึงใน ภคินี ศรีสุโขทัย, 2563, หน้า 28) ได้รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Formative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ash และ Persall บนพื้นฐาน ความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำ ในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น”

แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) “อีกทฤษฎีหนึ่ง โดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึง การส่งเสริมเรียนรู้ของครู อาจารย์ และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวย ความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของ ทฤษฎีนี้ได้แก่ 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) ตลอดจนกระตุ้นครู อาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่อง การเรียนการสอน เป็นต้น การกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะของผู้นำที่มีการแสดง พฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย มีความยืดหยุ่น สนับสนุนและนำบุคคลอื่นอย่างสร้างสรรค์

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

Stoll & Temper (2009, p. 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย (Challenge) ที่สำคัญคนที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์

Pucio, Mance & Murdock (2011, p. 46) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการด้วยวิธีการและแนวทาง

บงกช วิจบ (2560, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีวาทศิลป์ ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การทำงานที่เป็นทีม การเจรจาต่อรอง การบริหารเวลา การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการการมีแรงจูงใจ ความยืดหยุ่น ความสามารถในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติสู่เป้าหมายใหม่ ๆ

ศุภนาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน โดยใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจกับทุกฝ่ายด้วยวิธีการแบบกัลยาณมิตรเพื่อให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม สามารถเปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ในทางที่สร้างสรรค์ เป็นผู้แสวงหาและประยุกต์ใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่ท้าทายเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการปฏิบัติงานท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริการที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเอง และผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

ดาสวรรค์ วงศ์มีชัย (2562, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๆ

ผ่านกระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายด้วยแนวคิดที่ริเริ่มและสร้างสรรค์บนความคิดเห็นที่แตกต่างกันหรือสอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในกระบวนการทำงาน

เดียนใจ สุนกุล (2562, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรม และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส มีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อที่จะทำให้อุบัติการณ์ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ สามารถคิดต่างคิดนอกกรอบ คิดเชิงสร้างสรรค์

ทิมาพร มงคลแสง (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถกำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

ภคิณี สิริสุขไชย (2563, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นโดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

อิบติซาม เจะหะ (2564, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจ

และประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัยอย่างมีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และทำงานเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ

จินตนา ศีตวงพันธ์ (2565, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้อุทิศตนสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

นงคณัฐ จันทร์สย (2565, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ ใช้ความคิดใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา เป็นผู้มีความรอบคอบ ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการมีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัว ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถจูงใจบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นทีม

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้น และสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้อุทิศตนสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมาก

จันจิรา น้ำขาว (2562, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริวัฒน์ (2562, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรอบรู้ นำความคิดใหม่ ๆ มาใช้การแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความคิดที่หลากหลาย และคิดสร้างสรรค์

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์เพื่อที่จะทำให้อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ สามารถคิดต่างคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา และปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

ณรงค์ข จันทรสัย (2565, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำผู้ใต้บังคับบัญชา นำความคิดใหม่ ๆ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารมาใช้ในการแก้ปัญหาโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในการกระตุ้น และสนับสนุนให้บุคลากรคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 53-54) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า

1. ภูมิปัญญา (Wisdom) ที่จะช่วยให้ผู้นำสร้างความสมดุลและเข้าใจถึงผลกระทบ ระยะสั้นและระยะยาวของความคิดใหม่ต่อตนเองและคนอื่น ๆ
2. สติปัญญา (Intelligence) ที่จะช่วยในการวิเคราะห์ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นดีหรือไม่
3. ความสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความสามารถในการสร้างความคิดใหม่ โดยใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์
4. สังเคราะห์ (Synthesis) เพื่อช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถมองเห็นได้และโน้มน้าวให้คนอื่นมองเห็นคุณค่า

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 21) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า สิ่งสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การมองทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กรด้วยกลยุทธ์ในการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์รวมทั้งผู้นำจะต้องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จให้เกิดความเข้มแข็งด้วยการปรับวิธีคิดอย่างยืดหยุ่น รวมทั้งสามารถสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และที่สำคัญคือผู้นำจะต้องมีทักษะการคิดวิเคราะห์ มีความรู้ความสามารถในการที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยประสบการณ์

เอื้อนจิต พานทองวิริยะกุล (2560, หน้า 16-17) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นได้นั้นจะต้องอาศัยประสบการณ์เป็นหลักในการพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า รวมทั้งบุคลิกลักษณะผู้นำเฉพาะตัว ที่โดดเด่นรู้จักแก้ไขปัญหาเพื่อการวางแผนในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยอาศัยแรงจูงใจการตัดสินใจ การสร้างขวัญและกำลังใจที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายอันเดียวกัน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 52) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า มีการวิเคราะห์เป้าหมายที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ เข้าใจวัฒนธรรมต่างกระบวนการทัศน์ มีการวางกลยุทธ์

สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับองค์กร ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ
สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่ยอมแพ้ และยึดหลักความสำเร็จของงาน

ธนาภรณ์ นิลพันธุ์ (2562, หน้า 35) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ต้องเป็นบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออก
ถึงการมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความกระตือรือร้น มีเหตุผล มีความคิด
สร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้า
หน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

ทิมาพร มงคลแสง (2563, หน้า 16) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นบุคคลหรือผู้นำนั้น
ต้องมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
โดยอาศัยประสบการณ์ บุคลิกลักษณะผู้นำเฉพาะตัว รู้จักแก้ไขปัญหาวางแผนในการ
ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้แรงจูงใจ ความเชื่อมั่น ความศรัทธาที่มีต่อตนเอง
การตัดสินใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ การทำงานเป็นทีมที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย
อันเดียวกัน

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 24) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมในการแสดงออกถึง
การปฏิบัติงานด้วยกลยุทธ์ในการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้จักแก้ไขปัญห
ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยการปรับวิธีคิดอย่างยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับ
สถานการณ์ มีความรู้ ความสามารถในการที่จะจินตนาการอย่างสร้างสรรค์ และสามารถ
สร้างแรงจูงใจในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย
อันเดียวกัน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้จักแก้ไขปัญหาวางแผน
ในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้แรงจูงใจ ความเชื่อมั่น ความศรัทธาที่มีต่อ
ตนเอง การตัดสินใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ การทำงานเป็นทีมที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย
อันเดียวกัน

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 46) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) จินตนาการ 2) วิสัยทัศน์ 3) ความยืดหยุ่น 4) การแก้ปัญหา และ 5) ความไว้วางใจ

ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 6-7) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ความไว้วางใจ 4) ความยืดหยุ่นและปรับตัว และ 5) ความสามารถทางเชาว์ปัญญา

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 31) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านแรงจูงใจ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

นงศนุช จันทรสัย (2565, หน้า 31) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่่นาวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การแก้ปัญหา และ 4) การทำงานเป็นทีม

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์ (2565, หน้า 44) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) ความไว้วางใจ

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 47) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) จินตนาการ และ 4) ความคิดสร้างสรรค์

เจษฎา ชาน่าน (2566, หน้า 30-31) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชสีห์มา เขต 7 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) จินตนาการ 3) ความยืดหยุ่น 4) การทำงานเป็นทีม 5) ใ่วางใจ 6) การบริหารเวลา 7) การเจรจาต่อรอง และ 8) การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีจินตนาการ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 6) การทำงานเป็นทีม

จิราพร จันทร์คุ้ม (2567, หน้า 47) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การแก้ไขปัญหา และ 5) การทำงานเป็นทีม

ฐวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 58) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีจินตนาการ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

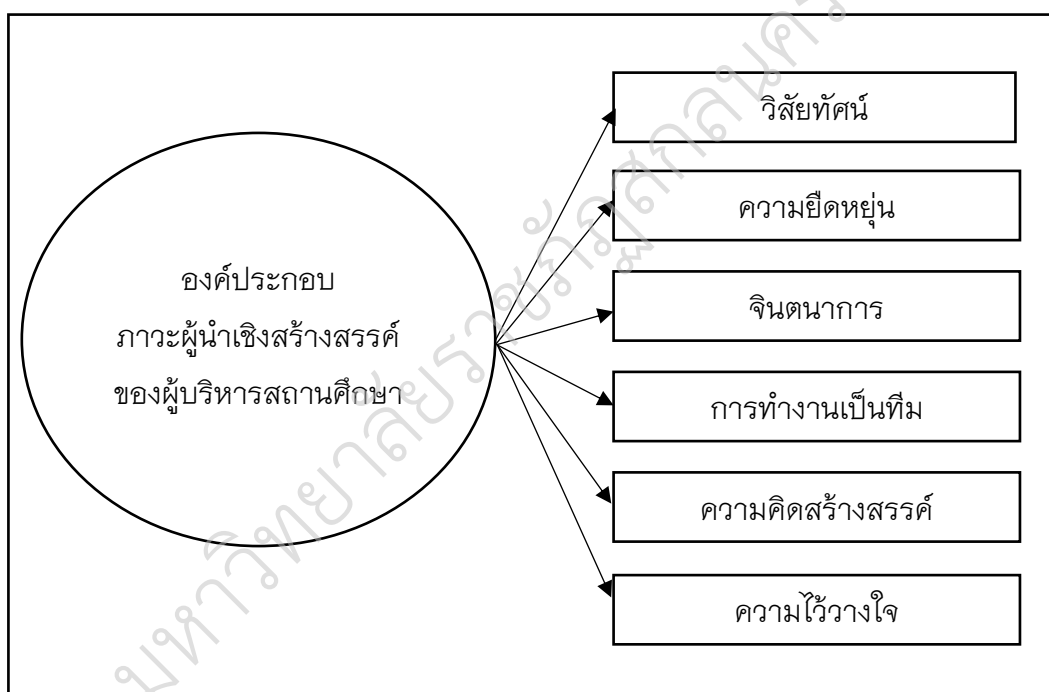
จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการหลายท่านมีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกันและมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบท

ของการศึกษาเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ
วิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ ของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562)	สุวิมลมาศ หาดยาว (2564)	อุบลีชา ม. เจ๊ะหะ (2564)	นงศันชู จันทร์สัย (2565)	มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565)	จินตนา แสนภูว (2566)	เจษฎา ชวณาน (2566)	วิระเทพ พัฒพร (2566)	จิราพร จันทร์คุ้ม (2567)	สุทธิพร ธรรมจิต (2567)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือก
1. จินตนาการ	√		√		√	√	√	√		√	7	70	√
2. วิสัยทัศน์	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100	√
3. ความยืดหยุ่น	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	10	100	√
4. การแก้ปัญหา	√			√					√		3	30	
5. ความไว้วางใจ	√	√			√		√				4	40	√
6. ความคิดสร้างสรรค์		√				√		√	√	√	5	50	√
7. ความสามารถทาง เชาว์ปัญญา		√									1	10	
8. แรงจูงใจ			√								2	20	
9. การทำงานเป็นทีม			√	√	√		√	√	√	√	7	70	√
10. การบริหารเวลา							√				1	10	
11. การเจรจาต่อรอง							√				1	10	
12. การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม							√				1	10	
13. การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล								√			1	10	
รวม	5	5	5	5	5	4	8	6	5	5			

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ข้างต้น จะเห็นได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) มีจำนวนทั้งหมด 13 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 4 หรือร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ความไว้วางใจ ซึ่งแสดงเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีรายละเอียดขององค์ประกอบย่อย ดังต่อไปนี้

1. วิสัยทัศน์

1.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ ไว้หลายท่าน ดังนี้

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงแนวทางการดำเนินงานไปสู่จุดหมาย โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, หน้า 48) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงกระบวนการคิด และการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกล ใจกว้าง คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 27) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถในการมองภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาโดยวิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กร มีแนวทางการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อให้บรรลุถึงข้อกำหนดเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กร รู้จักแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

อิตติขาม เจะหะ (2564, หน้า 31-32) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์สถานศึกษานั้น ๆ บนพื้นฐานความเป็นจริง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษามุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565, หน้า 47-48) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษา ว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับ เป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษา อยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิด โอกาสรับฟังให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนด เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้น กระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ท้าทาย ความรู้ ความสามารถของคณะครู มีการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ ที่มุ่งสู่อนาคต กระตุ้นให้ครูเกิดความฝัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

จินตนา แสงภูวา (2566, หน้า 50) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพอนาคต ของผู้บริหาร ร่วมกับครูและบุคลากรในโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการตั้ง เป้าหมาย กำหนดจุดหมายปลายทางให้เป็นไปในทิศทางที่มุ่งคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 32-33) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการ กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของโรงเรียน มีทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดมโนภาพในอนาคตของโรงเรียนว่าต้องดำเนินการไปใน ทิศทางใด จนกระทั่งมองเห็นภาพในอนาคตที่อาจเกิดขึ้น มีการประเมินสถานการณ์ พร้อมรับมือต่อความเสี่ยง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้วิธีการ ความรู้ เกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ หรือ ความรู้และมวลประสบการณ์ที่สั่งสมไว้มาประยุกต์ใช้เป็น แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำองค์กรบรรลุเป้าหมายให้ไปสู่ความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มและสร้างสรรค์ ผลงานที่แปลกใหม่ในการบริหาร จัดการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และส่งเสริมให้ครู และบุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการทำงานที่เหมาะสม อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องกระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เห็นภาพความฝันของตนเองและองค์กร เพื่อให้องค์กรของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดี

วีระเทพ พัทพรม (2566, หน้า 47) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษาอยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน แร่งบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 58) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารให้เห็นถึงการ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สามารถคิดวิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียนสู่ระบบการศึกษา โดยวิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง กล่าวที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เปิดรับสารสนเทศใหม่ ๆ ที่จะกระตุ้นความคิดเพื่อต่อยอดพัฒนาวิสัยทัศน์ในอนาคตและกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ เสนอแนะวิสัยทัศน์ให้กับเพื่อนร่วมงาน มีแนวคิดในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง ระดมสมอง ปัญญาจินตนาการของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ ไปสู่เป้าหมายที่มีหรือจะเป็นไปได้ในอนาคต

ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 67) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ปฏิรูปแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ สะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้นจะสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร เป็นการมองการณ์ไกลสะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่ความต้องการในอนาคต กล่าวที่เปิดใจเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง เปิดรับสารสนเทศใหม่ ๆ กล่าวแสดงออกและตัดสินใจ มีการกระตุ้นความคิดต่อยอดพัฒนาวิสัยทัศน์ในอนาคต

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการใช้ความสามารถการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษา ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของสถานศึกษา มีทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม

ในการแสดงความคิดเห็น เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สู่การเปลี่ยนแปลง

1.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญ
ของวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลายด้วยกัน ดังนี้

ภานุวัฒน์ กาศแก้ว (2559, หน้า 20) ได้สรุปความสำคัญของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ว่าเป็นบุคคลที่สำคัญในการบริหารองค์กรหรือสถานศึกษาในการที่จะผลักดันให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ทุกคนจึงควรจะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์มาผลักดันให้เกิดผลสู่การปฏิบัติ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาองค์กรและในทำนองเดียวกันก็จะสะท้อนถึงการบริหารงานของผู้นำด้วย จากวิสัยทัศน์นี้ทำให้เกิดการรู้จักที่จะสร้างภาพอนาคตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาของตนและมุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางให้ภาพอนาคตตามวิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา

คุณวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 41) กล่าวถึงความสำคัญของคำว่าวิสัยทัศน์ ว่า เป็นสิ่งที่จะช่วยกำหนดทิศทางการคาดคะเนมาประกอบการวางแผนดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ ทำให้สามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าไปร่วมทำงานทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเกิดคุณค่าของตนเองในการดำเนินงาน องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานและเป็นตัวเชื่อมความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต ซึ่งผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่สำคัญในการที่จะผลักดันให้องค์กรเกิดผลสู่เป้าหมายที่ต้องการตามวิสัยทัศน์

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 49) กล่าวถึงความสำคัญของคำว่าวิสัยทัศน์ ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการกำหนดทิศทาง การคาดคะเนมาประกอบการวางแผนให้การดำเนินงานมีคุณภาพ และสามารถที่จะจูงใจให้บุคลากรอยากเข้าไปร่วมทำงาน เกิดความรู้สึกการเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวเชื่อมความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคำว่า วิสัยทัศน์ ว่าเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นและดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลัง เกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคำว่า จะช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ วิสัยทัศน์จึงเป็นการชี้แนวทางการพัฒนาและในทำนองเดียวกัน ก็จะสะท้อนถึงการบริหารงานของผู้นำด้วย หากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าไปร่วมทำงานด้วยความเต็มใจ มีแรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นตัวเชื่อมระหว่างความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ช่วยในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ทำให้สามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าไปร่วมทำงานความเต็มใจ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเกิดคุณค่าของตนเองในการดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นตัวเชื่อมระหว่างความเข้าใจและความต้องการ ในอดีต ปัจจุบัน และในอนาคต

1.3 บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างวิสัยทัศน์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลายด้วยกัน ดังนี้

รวยรินทร์ เพียรพิทักษ์ (2559, หน้า 32) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างวิสัยทัศน์ว่าเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตขององค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โน้มน้าวจูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากรตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 64) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้สามารถวางแผนในการบริหารองค์กรได้ถูกต้อง และสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ได้

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 33-34) ยังได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างวิสัยทัศน์ว่า เป็นความสามารถของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนโดยอาศัยวิธีการการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย นำมาประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลนั้นว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กรที่องค์กรต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร อย่างไร โดยทั้งนี้ต้องมีการประสานความร่วมมือภายในองค์กรช่วยกันระดมความคิดในการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้น

อิบติซาม เจะหะ (2564, หน้า 33) ยังได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างวิสัยทัศน์ว่า เป็นการแสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง มีการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งเน้นการประสานและความร่วมมือในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างวิสัยทัศน์มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตขององค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยการกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ โน้มน้าวใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม

2. ความยืดหยุ่น

2.1 ความหมายของความยืดหยุ่น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของความยืดหยุ่น ไว้หลายท่าน ดังนี้

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงความอิสระ ปลดปล่อยออกจากข้อกำหนดที่มากเกินไป ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ อย่างเป็นอิสระ การคิดนอกกรอบ มองปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลวม ๆ หลากหลาย และหลายมิติสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติด คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลาย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในองค์กรให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดหลากหลาย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการคิดได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้แนวคิด กฎเกณฑ์เดิมหรือความคุ้นเคย เปิดรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ เพื่อนำองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลง

อิบติซาม เจะหะ (2564, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัว และพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565, หน้า 47-48) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แกไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการแสดงออกถึงความสามารถมีทักษะ ในการคิด ปรับตัวต่อวิธีการการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ และแสดงออกถึงความสามารถการบูรณาการทำงานได้อย่างหลากหลายมิติตามความเหมาะสม

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิด แก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รู้ว่าสิ่งที่ทำอยู่อาจไม่ได้นำไปสู่ความสำเร็จเสมอไปแต่จะรู้จักปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้

เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 37) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารอารมณ์และควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ยืดหยุ่นในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองในการหาแนวทางใหม่ ๆ หรือการดัดแปลงความรู้ นวัตกรรม หากมีข้อมูลใหม่หรือวิธีการที่เหมาะสมกว่าซึ่งต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยหรือความเคยชินกับกฎเกณฑ์เดิม เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ มองเห็นปัญหาร่วมกันหาทางออกของปัญหาที่หลากหลาย พร้อมทั้งไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง ให้อิสระทางความคิดและการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนช่วยเหลือในงานของครูและบุคลากร เพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง

วีระเทพ พัทพรหม (2566, หน้า 51) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถด้านการคิด และมองปัญหาพร้อมมองเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ และหลายช่องทาง ซึ่งมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

จิราพร จันทร์คุ้ม (2567, หน้า 51) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิดที่มีความพอดี เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีความเข้าใจตนเองพร้อมทั้งเข้าใจเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ยึดติดกับหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง สามารถปรับตัวให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมมองเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทางหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา มีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น และพร้อมปรับตัว กล่าวตัดสินใจแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ

ซูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 62) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดและมองปัญหาพร้อมมองเห็นทางออกของปัญหาหลากหลายมุมมอง แก้ปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ที่หลากหลายอย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง มีความเข้าใจตนเอง บุคคล สังคมสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพที่เป็นจริง มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามสถานการณ์ มีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น พร้อมปรับตัวและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างชาญฉลาด

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถด้านการคิด ไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ สามารถแก้ไขปัญหายได้อย่างหลากหลาย รับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่าง

สร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

2.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงความสำคัญ ของ ความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 55-56) ที่ได้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์จะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตาม ประเมินผล และการให้ความช่วยเหลือ ทั้งนี้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจะมีการสร้างแรงจูงใจโดยการยกย่อง ชมเชย ประกาศเกียรติคุณหรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเอื้ออาทร รู้จักช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นมิตรต่อกันโดยมีความเชื่อความนับถือทุกคนมีคุณค่าและสามารถพัฒนาได้ มีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภูมิใจ พอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานใหม่มีความก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ กล่าวคือ ความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบ ร่มรื่น สดชื่น สวยงาม เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว และมีความมั่นคงปลอดภัยแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 60) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่น ว่า การที่ผู้บริหารจะสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีและทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน จะต้องให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงานเสียก่อน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 56) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่น ไว้ว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกสถานการณ์ต่าง ๆ

ให้ได้ ทั้งนี้เพื่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 35) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นในการทำงานของผู้บริหารจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น ปราศจากความตึงเครียด เป็นมิตรต่อกันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจ พอใจ อบอุ่นใจ ปลดปล่อย เกิดการยอมรับนับถือ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและอยากจะเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ เมื่อมีความสุขก็จะส่งผลให้บุคลากรอยากมาทำงาน

สรุปได้ว่า ถ้าผู้บริหารมีความยืดหยุ่นจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น ปราศจากความตึงเครียด ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ อยากมาทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน

2.3 บทบาทของผู้บริหารกับความยืดหยุ่น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับความยืดหยุ่นไว้ ดังนี้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 61) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับความยืดหยุ่นว่าเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย รู้จักปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้อาศัยองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) มีความสามารถในการคิดหาคำตอบอย่างอิสระได้ 2) ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ 4) รู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ 5) การจัดการกับปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์

เกศณี กลิ่นเทศ (2562, หน้า 48) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับความยืดหยุ่นว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีความมั่นใจต่อการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างในการรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์และความคุ้นเคย ซึ่งในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

จะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 43) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับความยืดหยุ่นของผู้นำหรือผู้บริหารว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวและดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ตามสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อทำการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศในการทำงานให้เกิดความยืดหยุ่นทั้งในที่ทำงานและชุมชนให้บรรลุตามมาตรฐานเป้าหมายที่กำหนดโดยการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

ศิริรักษ์ บุญพร้อมรักษา (2562, หน้า 44, อ้างถึงใน อิบติซาม เจะหะ, 2564, หน้า 36) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับความยืดหยุ่นว่าผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่เปิดกว้าง (Openness) ต่อการเตรียมความพร้อมให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนี้ได้โดยผู้นำควรแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ เน้นการสื่อสารแบบเปิดคนรุ่นใหม่ (GenY) สังคมรุ่นใหม่เป็นยุคที่เทคโนโลยีแบบไร้พรมแดน การสื่อสารแบบเปิดเผยโปร่งใส จึงเป็นเรื่องจำเป็น เพื่อป้องกันการเข้าใจผิดและการเกิดอคติ (Bias) โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

อิบติซาม เจะหะ (2564, หน้า 36) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับความยืดหยุ่นว่าเป็นการแสดงออกถึงการเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ การคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย รู้จักสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลายและทันสมัยอยู่เสมอ มีการปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับความยืดหยุ่น เป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีปรับตัวและดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ตามสถานการณ์นั้น ๆ มีการเปิดกว้างในการรับสิ่งใหม่ ความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. จินตนาการ

3.1 ความหมายของจินตนาการ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของ จินตนาการ ไว้หลายท่าน ดังนี้

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 32) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสให้อภัยและมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน ตลอดจนเป็นกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดภายในจิตใจ อย่างมีเหตุผล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 49) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิด ความเชื่อ ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

อิบติซาม เจะหะ (2564, หน้า 37) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565, หน้า 51) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง ความเชื่อความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผลโดยบุคคลที่มีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ คือมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 53) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล โดยเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นได้ในอนาคต จินตนาการจะทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบ เชื่อมโยงการถ่ายทอดความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่

ให้มองเห็นแนวโน้มของสิ่งที่จะเกิดขึ้นที่คนอื่นมองไม่เห็นหรือคาดไม่ถึง มีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจทำสิ่งใหม่ที่ดีได้ ให้เกิดขึ้นได้จริง สามารถนำไปใช้และแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้

เจษฎา ชานาน (2566, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล หรือสภาวะการณ์ต่าง ๆ การสร้างมโนภาพทั้งดงาม ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉียบแหลม รอบรู้ มีเหตุมีผล คิดนอกกรอบ หรือมองหาแนวทาง หรือวิธีการใหม่ ๆ ในการริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ครูและบุคลากรตระหนักถึงการแก้ปัญหา ด้วยวิธีการอย่างสร้างสรรค์ ครูและบุคลากรได้แสดงผลงานหรือนวัตกรรมแปลกใหม่ และมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ มาปรับใช้กับการทำงานนำไปสู่การปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 55) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความคิด สร้างสรรค์การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฟัน กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

ฐวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 72) ได้กล่าวว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการนำเสนอของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดค้นหรือหาคำตอบได้อย่างอิสระทั้งนี้ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย กล้าคิดกล้าฟัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น เกิดการคาดคะเนหรือการวางแผนที่ดีอันจะนำไปสู่ความเป็นจริงพร้อมทั้งประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีสติปัญญาในการแก้ปัญหา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การส่งเสริมใช้นวัตกรรมหรือกระบวนการใหม่ ๆ มีคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้อื่น มีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการมีการแสดงความคิดเห็นหรือความขัดแย้งต่อปัญหาที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรคิดค้นหรือหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการ

ปฏิบัติงานให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรและรู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดค้นหาและหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์ และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

3.2 ความสำคัญของจินตนาการ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของการจินตนาการไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, อ้างถึงใน พัฒนวงศ์ ดอกไม้, 2560, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจินตนาการว่า การมีจินตนาการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะทำให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยจะผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่อย่างสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาประเทศในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็น 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ. ศ. 2560–2579) สู่การปฏิบัติโดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีหลักการที่สำคัญ คือ ข้อที่ 2) คือยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพรวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์ และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ฟื้นฟูใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจินตนาการว่า เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองของบุคคลที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้ และลงมือดำเนินการตามขั้นตอน โดยอาศัยตัวบ่งชี้ของจินตนาการ ประกอบไปด้วย 1) อารมณ์ขันในการทำงาน 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) สถิติปัญญาในการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดใหม่ๆ และ 5) แนวทางใหม่

ที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจินตนาการว่า เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เนื่องจากการจินตนาการจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือปัญหาต่าง ๆที่กำลังเผชิญอยู่ได้อย่างด้วยความคิดใหม่ ๆ และแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า จินตนาการเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลในการที่จะสร้างภาพในสมองของบุคคลหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้

3.3 บทบาทของผู้บริหารกับจินตนาการ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการจินตนาการไว้ดังนี้

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 38-39) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารกับการจินตนาการว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีโดยอาศัยประสบการณ์โดยมีสาระหลักในวัดคือ ผู้บริหารต้องคิดค้นและปรับปรุงนวัตกรรมใหม่อย่างต่อเนื่อง กล้านำเสนอความคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ ๆ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการจัดทำนวัตกรรม สามารถนำประสบการณ์การบริหารสถานศึกษามาประกอบการตัดสินใจเพื่อการแก้ปัญหา มีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา สามารถวิเคราะห์แนวโน้มการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานจากการประเมินสถานการณ์และแนวโน้มความเป็นไปได้อ้างอิงประโยชน์ของโอกาสที่เกิดขึ้นนำไปสู่ความสำเร็จ ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐานในการพิจารณาสามารถกำหนดทิศทางในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ศึกษาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ๆ และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย

คอยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรให้ทำงานประสบความสำเร็จโดยใช้วิธีการคิดนอกกรอบ บูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะในการตัดสินใจอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมชาติ มีประสิทธิภาพ มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 37) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการจินตนาการว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้เข้ากับประสบการณ์เดิม เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการหาคำตอบแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญของการมีจินตนาการ ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความรู้และเชี่ยวชาญ และการสร้างนวัตกรรม

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 40) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการจินตนาการว่า เป็นการแสดงออกถึงกระบวนการคิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้หรือประสบการณ์เดิมเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการคิดค้นหาคำตอบหรือการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถศึกษา Best Practice ของสถานศึกษาอื่นแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนเองเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนางานของตนเองอย่างสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับจินตนาการ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดในการที่จะเชื่อมโยงความรู้เข้ากับประสบการณ์เดิม เพื่อหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการหาคำตอบแก้ปัญหาและตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

4. การทำงานเป็นทีม

4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม ไว้หลายท่าน ดังนี้

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุม

ในการมอบหมายภาระงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร การประสานงาน การวางแผน การดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน และมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งใจขององค์กร

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565, หน้า 51) ได้กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความสามารถในการนำบุคคลเขามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมาย ร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตาม เป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงาน เป็นทีม

เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถ ในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มาร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็น ทีม โดยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการจัดการภายในกลุ่มอย่างเป็นระบบ ร่วมกันวางแผน และตัดสินใจ กำหนดหน้าที่บทบาทของสมาชิก ประสานงานการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน และการดำเนินการที่ต้องสอดคล้องเป็นแนวเดียวกัน นอกจากนี้แล้ว ยังมีประสานงานนอก กลุ่มในการขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียนให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วีระเทพ พัฒพร (2566, หน้า 68) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้าง วิธีการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน โดยวางบทบาท และเป้าหมาย เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จ ตาม วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประโยชน์สูงสุด ต่อโรงเรียน

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 77) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันและส่งเสริมกันไปในทางบวก ทำงานด้วยความเสียสละ สนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมแรงร่วมใจและประสานงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมมือกัน

ช่วยเหลือกัน ส่งเสริมกัน ตลอดจนมีการประเมินผล แก้ไขปัญหา อุดรอยรั่ว ทำงาน ผิดพลาดน้อยที่สุด ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำเพื่อผลสำเร็จเดียวกันที่เป็น ภาพรวมของทีม การที่ผู้นำมาช่วยเติมพลังในการโฟกัสจุดประสงค์ของงานร่วมกัน มีการ พัฒนาสัมพันธ์ภาพในทีมให้ดีขึ้นเสมอ ก็จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 80-81) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการคิด อย่างหวังผล การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การ มอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจ ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการ เรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน การแสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงาน ของทีมงานและผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มีการยอมรับในคุณค่าของบุคคล ตลอดจน ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการ พัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง กระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้บริหารสถานศึกษาถึงการใช้ความสามารถหรือวิธีการในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์ หรือเป้าหมายเดียวกัน มาร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม โดยพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน จนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

พัชรภรณ์ เย็นมนัส (2558, หน้า 18) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของ การทำงานเป็นทีม ว่า เป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลที่แตกต่างกันมา ร่วมกันทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดต่อ ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก

อามาล โต๊ะดาหยง (2560, หน้า 45) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ว่า เป็นการสร้างคุณค่าของทีมงาน โดยการนำความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละคนมาผสมผสานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายของทีมงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจเทคโนโลยี และความรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรยุคสมัยใหม่

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 63) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าต้องอาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมองเห็นความสำคัญของงาน พร้อมทั้งจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

เกศณี กลิ่นเทศ (2562, หน้า 55) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกับทุก ๆ องค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานผลที่ได้จากการทำงานเป็นทีม จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะทำให้สมาชิกในทีมการยอมรับในความรู้ความสามารถและเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนในทีม ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 44) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญยิ่งที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับทุก ๆ องค์กร เนื่องจากความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นเพียงเพราะบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร หากแต่เป็นความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มี เป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานผลที่ได้จากการทำงานเป็นทีม จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากร นำความแตกต่างและศักยภาพของแต่ละคนมาผสมผสานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายของทีมงาน ทำให้สมาชิกในทีม

ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถและเห็นคุณค่าของสมาชิกทุกคนในทีม ตลอดจน
การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

4.3 บทบาทของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงบทบาทของ
ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2559, หน้า 18) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของ
ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมว่า หากองค์กรใดสามารถสร้างทีมให้มีความเข้มแข็งได้
องค์กรนั้นก็จะมีความแข็งแกร่งและมีโอกาสในการที่จะก้าวหน้าได้กว่าองค์กรที่มีความ
แตกแยก ซึ่งองค์ประกอบในส่วนของคุณลักษณะที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมมี 4 ด้าน
ได้แก่ 1) ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่ดี และมีความเป็นผู้นำ คือ ฉลาดมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่
มีเหตุผล มีแรงจูงใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานได้
2) สมาชิกมีความเต็มใจในการทำงานโดยปราศจากการบังคับ คือ มีการกำหนดเป้าหมาย
และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน 3) กำหนดวันเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน เพื่อการ
วางแผนและควบคุมระยะเวลาในการดำเนินงานที่สมดุลกัน และ 4) จัดให้มีการประเมินผล
ที่ดีเพื่อให้การบริหารงานมีคุณภาพ สามารถมองเห็นลู่ทางหรือภาพแห่งความสำเร็จ
ในอนาคตได้

ปิลันธน์ วีระภักทรกุล (2560, หน้า 40) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร
กับการทำงานเป็นทีมว่า ผู้บริหารจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน เพื่อการ
บทบาทและหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มให้เกิดความเข้าใจตรงกันเพื่อที่จะสามารถ
ทำงานไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

อามาล โต๊ะตาหยง (2561, หน้า 46) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับ
การทำงานเป็นทีมว่า เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการบริหารงานด้วยการ
เรียนรู้แบบร่วมมือโดยผู้บริหารเปิดโอกาสในการรับฟังการทำงานของทีมงาน เพื่อช่วยให้
เกิดความเข้าใจตรงกันและสามารถทำงานไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 45) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับ
การทำงานเป็นทีมว่า เป็นการแสดงออกถึงการวางเป้าหมายและบทบาทของสมาชิกใน
องค์กรที่ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนเมื่อต้องปฏิบัติงานจริง รับรู้และเข้าใจเป้าหมาย
ในการทำงานร่วมกันเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่สมาชิก มีความเป็นกันเอง มีน้ำใจ รู้จัก
เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม และยึดหลักของมนุษยสัมพันธ์ ส่งเสริมสนับสนุน

ในด้านการพัฒนาตนเองของสมาชิกและการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นกับสมาชิก เพื่อให้
งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอย่าง
มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม ว่าเป็นการที่
ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการบริหารงานด้วยการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยผู้บริหารเปิด
โอกาสในการรับฟัง รับรู้และเข้าใจเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ
แก่สมาชิก มีความเป็นกันเอง มีน้ำใจ รู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม และยึด
หลักของมนุษยสัมพันธ์ เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสามารถทำงานไปสู่
ความสำเร็จร่วมกัน

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์

5.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของ
ความคิดสร้างสรรค์ ไว้หลายท่าน ดังนี้

อัจฉรา ประเสริฐสิน และคณะ (2561, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การคิด
สร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างจากความคิดเดิมที่มีอยู่
เป็นการคิดต่อยอด และคิดอย่างหลากหลายแง่มุม ที่สามารถทำให้เกิดผลงานหรือแนวคิด
ใหม่ที่เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์
หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้
ในการบริหารเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
ส่งเสริมสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดริเริ่ม
สิ่งใหม่ ๆ

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 56) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์
หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถคิดได้หลายทิศทาง
อย่างมีระบบ มีความคิด แนวทางและทัศนคติใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น
โดยมีวิธีการค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหา มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียว
ฉลาดไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถบูรณาการ
วิธีการทำงานได้หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่าง
สร้างสรรค์ ในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการที่หลากหลายแตกต่างกัน

มาใช้ในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบโดยผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานเหตุและผล ทำสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปในทางที่สร้างสรรค์

วีระเทพ พัทพรม (2566, หน้า 60) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมหรือสังคมสามารถมองเห็น ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้วพัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการ ใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 48) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่าง เหมาะ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มองโลกในแง่บวกให้กำลังใจตัวเองเสมอ คิดในสิ่งที่คนอื่น ไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ ๆ กล้าคิด กล้าทำ เชื่อมมั่นในตนเอง คิดอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นได้มีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 76) ได้กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลากหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ลักษณะนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางสร้างสรรค์หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจาก ความรู้หรือประสบการณ์เดิมกระตุ้นจุดประกายนำไปใช้แก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต มีกระบวนการและผลผลิต ในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อน เป็นความสามารถ ที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ การมองปัญหาในรูปแบบใหม่ การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วย ขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบหรือแนวคิดแก้ปัญหากรอบในการบริหาร

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลายที่นำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทักษะคิดใหม่ ๆ ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ คิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมแล้วพัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

5.2 ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

Robinson (2007, p. 123) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ เป็นทั้งกระบวนการหรือผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะทำให้เห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุหรือเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปแบบของผลผลิตที่แปลกใหม่หรือมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

Puccio, Mance & Murdock (2011, p. 2) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ดังนี้ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจอย่างมีจินตนาการด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 10) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นความสามารถผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรและสังคม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

เกศณี กลิ่นเทศ (2562, หน้า 6-7) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นการแสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์สามารถคิดได้หลายแง่หลายมุมโดยมีความเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคนเพราะความคิดสร้างสรรค์จะช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็น

การเรียนรู้ทักษะหรือการฝึกฝนหากได้รับการพัฒนา จนเกิดนวัตกรรมที่สามารถเป็นจริงได้ก็จะทำให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีจินตนาการหรือมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

จินตนา แสงภูวา (2566, หน้า 57) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นลักษณะความคิดที่พิเศษ มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา มีลักษณะกล้าคิด กล้าลอง อาศัยความคิดจินตนาการ สามารถพัฒนาส่งเสริมและเป็นสิ่งนำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุง พัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 61) ได้สรุปความสำคัญของการมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า การช่วยให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิผลองค์กร จึงต้องมีการออกแบบโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นมีกลไกในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร มีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กร เพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5.3 บทบาทผู้บริหารกับความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

Ash & Persall (2000, p. 14) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับความคิดสร้างสรรค์ว่า การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการอำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง อาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่ปฏิบัติงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้ำของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวงเวียน (Managing by Wandering Around : MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทัวทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซง

การทำงานจากภายนอก และผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining status quo)

Dubrin (2010, p. 501) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับความคิดสร้างสรรค์ว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้นำที่มีความสามารถในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายโดยการสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ ภายในองค์กร เพื่อจะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น โดยกระบวนการพัฒนาความคิด (Idea) แนวความคิด (Concept) การบริหารวิธีใหม่ ๆ ซึ่งผู้คิดสร้างสรรค์จะมีขั้นตอนประกอบด้วย 1) การตระหนักถึงโอกาสและปัญหา 2) การมีจิตใจจดจ่อกับปัญหา 3) การใช้ความคิด 4) การเข้าใจอย่างลึกซึ้ง 5) การพิสูจน์ว่าเป็นจริงได้ และนำไปใช้ได้จริง

ธีระ รุญเจริญ (2553, อ้างถึงใน ภคินี ศรีสุขไชย) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับความคิดสร้างสรรค์ว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องมีลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้มีจินตนาการสูง และมีความยืดหยุ่นทางความคิด ซึ่งผู้นำในอนาคตจะต้องมีลักษณะคือ 1) ใช้หลักการบริหารที่พึงประสงค์ 2) ใช้หลักการบริหารโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน 3) การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, หน้า 79) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับความคิดสร้างสรรค์ว่า ในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศนั้นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จจะต้องดำเนินธุรกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based) ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (True Learning Organization) ทั้งนี้ ผู้นำจะต้องมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ 1) เอาใจใส่ในงาน 2) กระจายอำนาจการตัดสินใจ และ 3) ไม่ยึดติดกับสิ่งใด

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการพัฒนาความคิด แนวความคิดและการบริหารด้วยวิธีใหม่ ๆ ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ สร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ บรรยากาศในการทำงาน มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

6. ความไว้วางใจ

6.1 ความหมายของความไว้วางใจ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของคำว่าไว้วางใจ ไว้หลายท่าน ดังนี้

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 68) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีให้กับบุคลากรในโรงเรียนต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 52) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กร รู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะร่วมกระทำตาม ด้วยยึดหลักการบริหารตามหลักสากล เช่น มีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม สุจริต ความอดทน มีวินัย มุ่งมั่น เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติ ยกย่อง สอดถาม รับฟังปัญหา ยอมรับความผิดพลาดของสมาชิก และเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น สนับสนุนให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกในการสร้างความเชื่อถือว่าไว้วางใจในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนรู้วิธีในการสร้างและรักษาความไว้วางใจโดยการแสดงความสามารถในการบริหารให้กับบุคลากรในองค์กร ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์ (2565, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีให้กับบุคลากรในโรงเรียนต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เจษฎา ชาวน่าน (2566, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงการใช้ความสามารถในการเป็นที่

ยอมรับจากครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางที่นำ
 เลื่อมใส ศรัทธา เคารพ นับถือ และทำให้บุคลากรในองค์กรเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะทำในสิ่งที่
 ถูกต้องโดยยึดการบริหารตามหลักสากล เช่น การมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเมตตา
 ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เป็นกลาง มีความกล้าหาญ ท้าทาย มีความอดทน มีวินัย และ
 ยอมรับข้อผิดพลาดของครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้เกียรติผู้อื่น สนับสนุนหรือเปิด
 โอกาสให้บุคลากรอื่นได้เกิดแลกเปลี่ยนความคิด แสดงความคิดเห็นการตัดสินใจแบบมี
 ส่วนร่วมในการทำงาน มีการให้ความอิสระรวมถึงการรับฟังปัญหา คอยเป็นที่ปรึกษา
 ให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม ตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริม
 ให้ครูและบุคลากรแสดงผลงาน เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมที่
 แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับ
 จากครูและบุคลากรในโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับ
 ข้อผิดพลาด และให้การสนับสนุนช่วยเหลือตามความเหมาะสม

6.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของการมีความไว้วางใจไว้ดังนี้

Nyhan & Marlowe (1997, อ้างถึงใน รอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561, หน้า 71)
 ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเพื่อ
 ประสิทธิภาพขององค์กร ผลลัพธ์ทางบวกของการทำงานเป็นผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของ
 ความไว้วางใจ ภายในองค์การส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานและความผูกพันกับ
 องค์กรอย่างเข้มแข็ง

Kramer (2006, อ้างถึงใน มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์, 2565, หน้า 57)
 ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่
 ทำให้องค์กรดำรงอยู่ และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน
 แนวโน้มในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานมากขึ้น ความไว้วางใจ
 กันระหว่างสมาชิกในองค์กรมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจาก
 ความร่วมมือเป็นพื้นฐาน

รอชีเยห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 71) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพ หรือบทบาทไหน เมื่อคนมีความไว้วางใจกันก็เป็นที่มาของความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ไม่ต้องหวาดระแวงกับคนรอบข้าง หรือเกิดสิ่งที่ไม่ดีกับตน ครอบครัว คนใกล้ชิด หน่วยงาน สังคม หรือประเทศชาติ

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ทำให้องค์กรดำรงอยู่ และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน ความไว้วางใจกันทำให้การทำงานไม่ต้องหวาดระแวงกับคนรอบข้างและเกิดความสุขในการดำเนินชีวิต

6.3 บทบาทของผู้บริหารกับการสร้างความไว้วางใจ

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารกับการสร้างความไว้วางใจ ดังนี้

ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2552, อ้างถึงใน มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์, 2565, หน้า 58-59) ได้กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันและนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายด้วยความเป็นเลิศ ซึ่งสิ่งแรก que ผู้บริหารควรทำคือ การทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานยอมรับสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารรู้สึกไว้วางใจยินดีและมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างความไว้วางใจ ดังนี้

1. พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือเป็นผู้ชำนาญการ เฉพาะด้านแสดงผลงานที่ยอดเยี่ยมให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เห็นพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะทาง และสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้อื่นได้เป็นประจำ

2. การบริหารยึดหลักการสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย และความมุ่งมั่นเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร

3. ประพฤติตนเป็นแม่แบบที่ดี หากท่านอยากให้ลูกน้องปฏิบัติตาม เช่นไร ท่านก็ควรปฏิบัติตามเช่นนั้น เช่น หากท่านไม่ต้องการให้ลูกน้องมาสาย ท่านก็ไม่ควรมาสายเสียเอง การทำให้ดูเป็นตัวอย่างเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการจูงใจให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

4. ยอมรับข้อผิดพลาดของตน คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งของผู้นำ คือ การมีความกล้าหาญที่จะยอมรับข้อผิดพลาดของตน ซึ่งการทำเช่นนี้ สามารถทำให้ลูกน้องรู้สึกเคารพท่านมากขึ้นดีกว่าที่ท่านทำผิดแล้วแก้ตัวทำเป็นเพิกเฉย ลูกน้องย่อมรู้สึกหมดศรัทธาในตัวท่าน แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้พูดออกมาตรง ๆ ก็ตาม

5. รักษาคำพูด รักษาสัญญาจงอย่าได้ให้คำมั่นสัญญาหรือข้อผูกมัดใด ๆ หากท่านไม่มั่นใจว่าท่านจะสามารถทำตามสัญญาหรือข้อผูกมัดนั้นได้ “การกระทำย่อมสำคัญกว่าคำพูด”

6. ให้เกียรติผู้อื่น ให้เกียรติเคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่นไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

7. ไม่พูดถึงบุคคลที่สามในทางที่ไม่ดีลับหลังหากบุคคลที่ท่านพูดถึงในทางที่ไม่ดี ทราบว่าท่านพูดถึงเขาอย่างไรลับหลัง บุคคลท่านนั้นย่อมไม่ไว้วางใจท่านอีกต่อไป และอาจบอกคนอื่นต่อว่าท่านเป็นคนที่ไม่น่าไว้วางใจ หรือแม้แต่คนที่ท่านไปพูดนินทาด้วย ก็อาจจะแฉดระวังท่าน เพราะคิดท่านอาจทำกับเขาเฉกเช่นเดียวกับที่ท่านทำกับคนอื่นก็ได้

8. แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหายาก ๆ ที่มีความท้าทายทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร คิดริเริ่มสร้างสรรค์กระบวนการทำงานหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาผล การปฏิบัติงานขององค์กร

สุชัยญา ตั้งวันเจริญชัย (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารกับความไว้วางใจว่า ผู้นำสามารถสร้างความไว้วางใจในองค์กรการสื่อสารกับบุคคลในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ควรแสดงถึงความโปร่งใส ชื่่อตรง ยอมรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนผู้นำต้องแสดงความไว้วางใจในตัวบุคคลในองค์กรด้วย

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสามารถสร้างความวางไว้ให้แก่บุคคลในองค์กร โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของตน รับฟังความคิดเห็นและการตัดสินใจของผู้อื่น รักษาคำพูด รักษาสัญญาให้เกียรติผู้อื่น พัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ และสามารถแก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้หลายท่าน ดังนี้

ฐานะมาศ (2564, หน้า 8) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 17) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน หมายถึง การหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เจษฎา ขาวน่าน (2566, หน้า 8) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 16) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ โดยการหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง $PN_{modified}$ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อมาใช้ในการบริหารงานจัดการศึกษาจนประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 16–17) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีปฏิบัติหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้หลายท่าน ดังนี้

Chernin (2001, อ้างถึงใน วรณิษา เพ็ญศรี และชยาگانต์ เรืองสุวรรณ, 2566, หน้า 951–952) กล่าวว่า แนวทางความเป็นผู้นำเน้นย้ำแนวคิดสำคัญหลายประการ ประกอบด้วย

1. ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและน่าสนใจสำหรับองค์กรที่เขาเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์มักเริ่มต้นด้วยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ซึ่งสามารถสื่อสารถึงจุดมุ่งหมายและทิศทางที่สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดนวัตกรรมได้
2. ความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีโลกที่เปลี่ยนแปลงไปและแนวโน้มของตลาด ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากพวกเขามักจะต้องรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและคาดเดาไม่ได้
3. การรับความเสี่ยง หมายถึง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์เข้าใจว่าความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรม
4. การเสริมพลัง หมายถึง ผู้นำที่สร้างสรรค์ให้อำนาจแก่ทีมของตน โดยให้ความเป็นอิสระและความเป็นเจ้าของในงานของพวกเขา แม้ว่าตัวอย่างเฉพาะจากรูปแบบความเป็นผู้นำของ Chernin อาจไม่พร้อมใช้งาน แต่หลักการนี้สอดคล้องกับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์
5. การทำงานร่วมกัน หมายถึง พันธมิตรที่หลากหลายเพื่อบรรลุเป้าหมายเชิงสร้างสรรค์และเชิงกลยุทธ์

6. วัฒนธรรมนวัตกรรม หมายถึง องค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ได้ปลูกฝังวัฒนธรรมแห่งความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนให้ทีมคิดนอกกรอบ

7. การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผู้นำที่สร้างสรรค์ส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรก้าวหน้าในอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเป็นผู้นำของ Chernin มักจะเกี่ยวข้องกับ การเปิดรับเทคโนโลยีและเทรนด์ใหม่ ๆ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Stoll and Temperley (2009, p. 68, อ้างถึงใน พิษญาภา แพงศร, 2566, หน้า 37) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้นำจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างในการใช้แนวคิดใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ กล้าเผชิญความเสี่ยงและความท้าทายต่าง ๆ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา พลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส กระตุ้นและสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อให้บุคลากรได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ให้อิสระในการดำเนินงาน แต่อยู่ภายใต้มาตรฐานของหน่วยงาน หากบุคลากรถูกควบคุมมากเกินไปจะส่งผลต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์ จัดสรรเวลาและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติให้แก่บุคลากร ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม กำหนดค่าเป้าหมายเกี่ยวกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

วัฒนา ปะกิดา (2560, หน้า 10) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง การศึกษาหรือการทำความเข้าใจจากการศึกษาคู่มือและแหล่งการเรียนรู้ที่จัดเตรียมไว้ให้
2. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับการมีจินตนาการ การมีความคิดยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การมีความไว้วางใจ
3. การศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมการศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ เพื่อให้เห็นสถานการณ์ของการปฏิบัติงานจริง

4. การบูรณาการแบบสอดแทรกกับการปฏิบัติงาน หมายถึง

การส่งเสริมให้ผู้บริหารได้ทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้ได้ประสพการณ์จริง โดยทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้บริหารอื่น ๆ เพื่อร่วมกันคิด ร่วมกันทำความเข้าใจ ร่วมกันพัฒนา แก้ไขปัญหาจริงที่เกี่ยวข้องกับงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งบุคคล ทีมงาน และองค์กร

เอกรินทร์ ไชยแสง (2565, หน้า 220) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดรูปแบบการบริหารของสถานศึกษาตามบริบทของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น ควรใช้วิธีการระดมความคิดและวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาเรียนรู้สิ่งใหม่และหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ตลอดจนมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของความต้องการจำเป็น ไว้หลายท่าน ดังนี้

Kaufman (2000, p. 4, อ้างถึงใน พัทธนันท์ หลีประเสริฐ, 2558, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ผลต่าง(gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

McCaslin & Tibeziinda (2014, pp. 44–49) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ตัวสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้น นิยามของการประเมินความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นความแตกต่างของผลผลิต จากนั้นมีการเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น

แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

สุวิมล ว่องวานิช (2542, หน้า 12, อ้างถึงใน วิชัย ลิขิตพชรวิทย์, 2558, หน้า 55) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ (expected or desired outcome) กับสิ่งที่เป็นอย่างปัจจุบัน (current outcome) โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่

นุชสิทธิ์ จิตแก้ว (2553, หน้า 14, อ้างถึงใน วิชัย ลิขิตพชรวิทย์, 2558, หน้า 55) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นอยู่หรือยังไม่เป็นอยู่ในสภาพปัจจัย แต่มีความปรารถนาหรือความคาดหวังให้เกิดหรือเกิดเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจให้แก่บุคคลนั้น ๆ ซึ่งความปรารถนาหรือความคาดหวังของแต่ละบุคคลอาจมีความสำคัญที่แตกต่างหรือ ไม่แตกต่างกันในเรื่องเดียวกันก็ได้

กลอยใจ จันแผล (2558, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาหากไม่ได้รับการแก้ไขหรือได้รับการตอบสนองจะก่อให้เกิดปัญหาตามมา แต่ถ้าหากได้รับการแก้ไขหรือตอบสนองจะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงาน

วิชัย ลิขิตพชรวิทย์ (2558, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่ กับสภาพการดำเนินงานที่ควรจะเป็นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยที่มีสภาพที่ควรจะเป็นสูงกว่าสภาพที่เป็นอยู่

สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 29 – 32) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชนและยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนพัฒนา

ฐาณะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 40) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยนำข้อมูลมาใช้ กำหนดวิธีการแก้ปัญหา ซึ่งกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สำคัญกับการวางแผนพัฒนาเป็นการประเมินความต้องการจำเป็น

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่ และความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหาหากไม่ได้รับการแก้ไขหรือได้รับการตอบสนอง โดยมีการเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

3.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของ การประเมินความต้องการจำเป็น ไว้หลายท่าน ดังนี้

Allison (2000, อ้างถึงใน พิรตณย์ จัตุรัส, 2561, หน้า 76) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสภาพในปัจจุบัน และต้องกำหนดความต้องการจำเป็นที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นนั้นได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นจะบ่งบอกถึงการคาดหวังสิ่งที่ควรทำในอนาคตมากกว่าสิ่งที่เป็นอยู่

McCaslin & Tibeziinda (2014, pp. 44 – 49) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่กับสิ่งที่จะควรจะเป็นของผลลัพธ์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

พัทธนันท์ หลีประเสริฐ (2558, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบหาความแตกต่างของผลลัพธ์ระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ จากนั้นนำผลลัพธ์ของความแตกต่างมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ แล้วเลือกความต้องการจำเป็นมากมาแก้ไขเป็นอันดับแรก

วิชัย ลิขิตพรักษ์ (2558, หน้า 57) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่กับสภาพการดำเนินงานที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นทำการประเมินและจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็นแล้วใช้ข้อมูลนั้นในการกำหนดวิธีการแก้ปัญหา

กลอยใจ จันทรแท้ (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นจริงที่สังเกตได้ โดยมีเครื่องมือในการกำหนดและเกณฑ์การประเมิน แล้วนำผลที่ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจแก้ไขหรือจัดปัญหา หรือสนองความต้องการของความแตกต่างสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริงต่อไป

สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 62) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาด้านใดบ้าง

ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 41) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์และการประเมินความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อได้ข้อมูลสำหรับนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงพัฒนา

จิราพร ทาระกะจัด (2566, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์และระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นที่ต้องการได้รับการแก้ไข โดยมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบหาความแตกต่างของผลลัพธ์ระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ โดยมีเครื่องมือในการกำหนดและเกณฑ์การประเมิน จากนั้นนำผลลัพธ์ของความแตกต่างมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ แล้วเลือกความต้องการจำเป็นมากมาแก้ไขเป็นอันดับแรก

3.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึง หลักการการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้

วิชัย ลิขิตพรักษ์ (2558, หน้า 59) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข โดยเริ่มจากกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดหมายปลายทางกิจกรรม การวางแผนและพัฒนาองค์กร โดยการวางแผนการทางานจะต้องเริ่มที่การประเมินบริบท เพื่อเข้าใจสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่ขององค์กรและรู้ความต้องการขององค์กรที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในด้านใดและการบริหารจัดการจะต้องใช้สภาพการดำเนินงานที่ควรจะเป็น ในการกำหนดเป้าหมายการทำงานและทางเลือกทั้งหมดสู่การปฏิบัติ

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้

1. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์
2. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนำไปสู่ การวางแผนกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงและสนองความต้องการขององค์กร
3. การประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กร จากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

จิราพร ทาระกะจัด (2566, หน้า 58) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น คือ เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยในการกำหนดทิศทางในการวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการและผลการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้น และนำไปสู่การวางแผนในกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญที่ช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขที่สอดคล้องกับความต้องการและผลการประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การวางแผนในกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึง ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นนักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

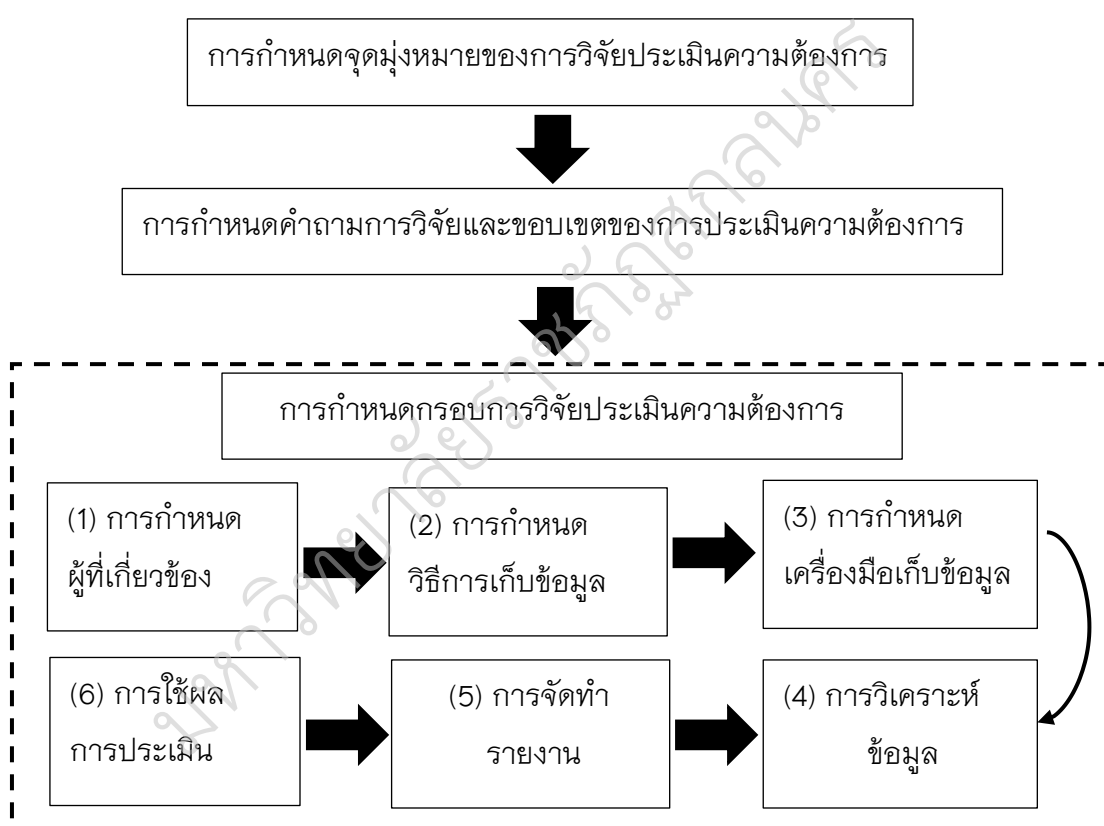
สุมิล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรกเป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการมีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิดกำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นการออกแบบการประเมินเกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมิน ความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงาน ด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมินมีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น หรือการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะหลังการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้ พบว่า มีการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น โดยมีได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของ การวางแผนงาน จนถึงขั้นการใช้ประโยชน์สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดย

อธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัยผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด จากนั้น กำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมายรวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัย ในการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน สามารถแสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น
ที่มา : สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 105)

Witkin & Altrichuld (2000, pp. 23–29, อ้างถึงใน วีระเทพ พัทพรหม, 2556, หน้า 101–102) กล่าวถึง การประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้ มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต หรือประเด็นของความต้องการจำเป็นกำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็นแหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ของข้อมูลระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนาแผนงาน

ระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมินการประเมินความต้องการจำเป็นระยะ ที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็นวิเคราะห์หาสาเหตุผลลัพธ์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับงานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ หรือเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับโดยได้รับการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผน สำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น ๆ

Rouda & Kusy (2012, อ้างถึงใน พีรศนย์ จตุรัส, 2561, หน้า 85) ได้แบ่งขั้นตอนการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (perform a gap analysis)

เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวังจะได้มา ซึ่งความต้องการจำเป็น

2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance)

เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่

สามารถส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

3. การระบุสาเหตุของปัญหา (Identify causes of performance)

problems and/or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้น ให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหและพัฒนาต่อไป

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง เป็นระยะก่อนการประเมิน เป็นขั้นตอนของการวางแผน กำหนดขอบเขต วัตถุประสงค์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและแหล่งรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการนำข้อมูลไปใช้ ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน เป็นขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนด มีการกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญของ

ความต้องการจำเป็น ระยะที่สาม ระยะหลังการประเมิน เป็นขั้นตอนการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ กำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

3.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า ได้มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึง ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นนักการศึกษาได้เสนอขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

ชัยชนก ศิริโสภิตกุล (2558, หน้า 3) กล่าวว่า การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปรียบเทียบน้ำหนัก ความสำคัญของความต้องการจำเป็น และสรุปเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญลดหลั่นกันตามลำดับจากความสำคัญมากที่สุดถึงความสำคัญน้อยที่สุด

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, หน้า 264-279) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดียว หรือรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกันประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือการให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนดการเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียว ข้อมูล

แบบการตอบสนองเดียว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อความในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใดเป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการนี้ผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ยแต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการอย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีกรณีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling – MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighing Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighing Procedure – PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ ด้วยวิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก

โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดซึ่งจะเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual – Response Format) มักจะปรากฏในรูปแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุดคือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถทำได้ ดังต่อไปนี้ วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งจะมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance – I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success – D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความ

ต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และจะต้องค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

เมื่อ I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

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

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งใช้เป็นวิธีที่หาผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง ($I - D$) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

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

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวัง

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับ

การพัฒนาโดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำตามที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง ด้วยวิธีการหาค่าดัชนี $PNI_{modified}$ อันเป็นค่าที่ได้จากผลต่างของระดับมาตรวัดค่าสภาพที่ควรจะเป็นและค่าสภาพปัจจุบัน แล้วจึงเทียบกับระดับมาตรวัดค่าสภาพปัจจุบัน ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ นั้น หากมีค่ามาก แสดงว่าเป็นสภาพที่มีความต้องการจำเป็นมาก

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

อามาล โต๊ะดาหยง (2561, หน้า 110–112) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ภาคินี ศรีสุโข (2563, หน้า 80–81) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงบวกทั้งต่อตนเองต่อการงานและเพื่อนร่วมงาน คอยกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้การชี้แนะ ชักนำ จูงใจ ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้แสดงความเป็นภาวะผู้นำตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนกลยุทธ์ และตั้งเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง ติดตามการทำงานสม่ำเสมอ

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 93) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ มีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58

ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 90) ได้ศึกษาภาวะความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 79-82) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถมองเห็นภาพความเป็นไปได้ของการพัฒนาในอนาคต ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ไม่ยึดติดกับวิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงถึงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจและรู้จักสร้างขวัญกำลังใจในทางที่สร้างสรรค์ และรู้จักใช้ทักษะการสื่อสารที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจ ความผูกพันและมีความร่วมมือกัน

จินตนา คีตวงพันธ์. (2565, หน้า 184-188) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิพงศ์ (2565, หน้า 132-137) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ให้ก้าวไกล สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้บริหารพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสให้ครูแสดงออกถึงความสามารถในการทำงาน ด้านการมีจินตนาการ ผู้บริหารส่งเสริมพฤติกรรมครูในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มองทางออกของปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้คำแนะนำครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกันแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

เจษฎา ชานน่าน (2566, หน้า 89 – 92) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 8 ด้านได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านจินตนาการ 3) ด้านความยืดหยุ่น 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ 6) ด้านการบริหารเวลา 7) ด้านการเจรจาต่อรอง และ 8) ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี สามารถดำเนินการได้โดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 227–229) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า 1) ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนรายด้าน 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย ด้านการมีความยืดหยุ่น ($PNI_{modified} = .108$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($PNI_{modified} = .087$) และ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = .085$) 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีความยืดหยุ่น ควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาหลากหลายวิธี มีการคิดนอกกรอบในการบริหารจัดการปัญหาต่าง ๆ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลควรมีสามารถเข้าใจและรู้ถึงความสามารถพิเศษ บริบทบุคคลแต่ละคน และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ควรมีการสร้างสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และความคิดเชิงบวกนำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา

จากผลงานการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานต่าง ๆ โดยภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน มีทั้งแตกต่างกันและไม่แตกต่างกัน

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Mungkaseem (2011, p. 76) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

Sternberg (2012, p. 24) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่ สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนเองและของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจ บุคลากรในสถานศึกษา ให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Suheir, Sulieman, Sabbah (2017, pp. 4-6) ได้ศึกษาบทบาทของความเป็นผู้นำในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของโรงเรียนในปาเลสไตน์ ผลการศึกษา พบว่า โลกกำลังเผชิญกับการปฏิวัติด้านการพัฒนาครั้งใหญ่ในทุกสาขาวิทยาศาสตร์ ซึ่งในทางกลับกันส่งผลกระทบแตกต่างกันเช่น ด้านการแพทย์ วิศวกรรมศาสตร์ และ การศึกษา เป็นต้น การวิจัยในครั้งนี้พยายามช่วยพัฒนาอุปนิสัยผู้นำทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิธีคิดและการเป็นผู้นำสร้างสรรค์ของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำชายและหญิง จำนวน 116 โรงเรียน ค่าเฉลี่ยของบทบาทของผู้นำทางการศึกษา เท่ากับ 4.43 และค่ามาตรฐานส่วนเบี่ยงเบนเท่ากับ 0.29 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนตามด้วยบทบาทของครู และกิจกรรมพิเศษในชั้นเรียน ตามลำดับ

Alshammri & Alenezi (2021, pp. 347-351) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดของผู้นำมหาวิทยาลัยซาอุดีอาระเบีย ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในวิทยาลัยซาอุดีอาระเบียสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รูปแบบการคิด ความสมจริง นักปฏิบัตินิยม อุดมคตินิยม นักวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างอันดับเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมตามประเภทของมหาวิทยาลัย (ภาครัฐหรือเอกชน) ส่วนความแตกต่างที่สำคัญระหว่างหัวข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

จากผลงานการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ต่างประเทศสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การจัด
การศึกษาภายในโรงเรียนนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะ
ในยุคสังคมปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความคิด
เชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถจูงใจและประสานงาน
ให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดค้นและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ๆ ที่มีความหลากหลาย
และทันสมัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,788 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 227 คน และครู จำนวน 2,561 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2567, ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 ทำได้โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางเปรียบเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan. (1970, pp. 607–610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 481 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 143 คน ครู จำนวน 338 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

2.1 โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดให้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยได้ใช้วิธีการจับสลากแบบใส่คืน ซึ่งใช้เกณฑ์ร้อยละ 62 ของโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง ส่วนขนาดใหญ่ได้คิดเป็นร้อยละ 100 ของโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 โรงเรียน โดยได้จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 72 โรงเรียน จากทั้งหมด 115 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 68 โรงเรียน จากทั้งหมด 109 โรงเรียน และโรงเรียนใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน จากทั้งหมด 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 143 โรงเรียน

2.2 การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยได้ทำการใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 143 คน จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 72 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 68 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์กลุ่มตัวอย่างครู โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 19 จำแนกเป็น ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 72 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 68 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน

ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 481 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งสิ้น จำนวน 143 คน และครู จำนวน 338 คน ดังรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	1. บ้านธาตุกุดพร้าว	1	10	11	1	2	3
	2. บ้านโพนไผ่	1	8	9	1	2	3
	3. วาริชภูมิพิทยาคาร	1	7	8	1	1	2
	4. บ้านโคกศาลา	1	7	8	1	1	2
	5. บ้านดงบังป่าไผ่	1	12	13	1	2	3
	6. บ้านดอนส้มโฮงวิทยาคม	1	7	8	1	1	2
	7. บ้านหนองบัวบาน	1	7	8	1	1	2
	8. บ้านทุ่งมนธาตุวิทยา	1	9	10	1	2	3
	9. บ้านนาดี	1	7	8	1	1	2
	10. บ้านสร้างฟาก	1	9	10	1	2	3
	11. ทุ่งเจริญพัฒนา	1	11	12	1	2	3
	12. บ้านคำเม็ก	1	7	8	1	2	3
	13. ชุมชนสองดาว	1	8	9	1	2	3
	14. บ้านหนองกุง	1	8	9	1	2	3
	15. บ้านกุดแสง (ธาราประชานำรุง)	1	8	9	1	2	3
	16. บ้านโคกสะอาด	1	6	7	1	1	2
	17. บ้านคำก๊าว	1	8	9	1	2	3
	18. บ้านท่าวาริ	1	7	8	1	1	2
	19. บ้านโพนสว่าง	1	8	9	1	2	3
	20. บ้านสมสะอาด	1	9	10	1	2	3

ตาราง 2 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	21. บ้านภูเพ็ก	1	6	7	1	1	2
	22. บ้านนาสาวนาม	1	8	9	1	2	3
	23. บ้านสร้างหินวิทยานู เคราะห์	1	7	8	1	1	2
	24. บ้านท่าสองคอน	1	7	8	1	1	2
	25. บ้านสว่าง	1	7	8	1	1	2
	26. บ้านดอนกอย	1	7	8	1	1	2
	27. บ้านดอนม่วยโนนค้อ	1	6	7	1	1	2
	28. บ้านอู่ไม้ไผ่ทอง	1	6	7	1	1	2
	29. บ้านโนนอุดม	1	7	8	1	1	2
	30. บ้านโคก	1	10	11	1	2	3
	31. บ้านเสาชวีญกุดก้อม	1	6	7	1	1	2
	32. บ้านตัดไทย	1	7	8	1	1	2
	33. บ้านหนองผือนาในวิทยา คาร	1	7	8	1	1	2
	34. บ้านนาเลา	1	8	9	1	2	3
	35. บ้านหนองตาล	1	7	8	1	1	2
	36. บ้านหวาย	1	10	11	1	2	3
	37. บ้านโพนสูง	1	7	8	1	1	2
	38. บ้านทุ่งปลากัด	1	8	9	1	2	3
	39. บ้านค้อโพนสว่างยางชุม	1	7	8	1	1	2
	40. บ้านหนองบัวแพ	1	7	8	1	1	2

ตาราง 2 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	41. บ้านคำเจริญราษฎร์ บำรุง	1	8	9	1	2	3
	42. บ้านโนนเสาชวีญ	1	9	10	1	2	3
	43. บ้านนางัว	1	6	7	1	1	2
	44. บ้านหนองหอยคั่น	1	7	8	1	1	2
	45. บ้านหนองดินดำ	1	8	9	1	2	3
	46. บ้านหนองหลักช้าง	1	5	6	1	1	2
	47. บ้านพินนา	1	6	7	1	1	2
	48. บ้านถ่อน ต.พินนา	1	7	8	1	1	2
	49. บ้านโคกหลวง	1	7	8	1	1	2
	50. บ้านคำตানা (อรัญวาสวิทยา)	1	10	11	1	2	3
	51. บ้านเตาไหสร้างแก้ว	1	9	10	1	2	3
	52. บ้านตายนาคูณวิทยา	1	7	8	1	1	2
	53. บ้านคำไชยวาน	1	7	8	1	1	2
	54. บ้านโคกสำราญ	1	9	10	1	2	3
	55. บ้านนาทม	1	14	15	1	3	4
	56. บ้านคำสะแนน	1	7	8	1	1	2
	57. บ้านยางคำ	1	7	8	1	1	2

ตาราง 2 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	58. บ้านหนองกุ้ง	1	8	9	1	2	3
	59. กุดจิกนาสมบูรณ์	1	7	8	1	1	2
	60. บ้านบ่อร้าง (ผลา นิวรรต)	1	7	8	1	1	2
	61. บ้านโคกหนองกุ้ง	1	8	9	1	2	3
	62. บ้านคำนาดี	1	7	8	1	1	2
	63. บ้านดอนหัน	1	9	10	1	2	3
	64. บ้านโคกสวัสดิ์	1	7	8	1	1	2
	65. บ้านดอนตาลโนนสูง	1	9	10	1	2	3
	66. บ้านสงเปลือย	1	9	10	1	2	3
	67. บ้านสมสะอาด	1	5	6	1	1	2
	68. บ้านโพนสว่างกลางเจริญ	1	8	9	1	2	3
	69. บ้านนาถ่อน	1	8	9	1	2	3
	70. บ้านโนนขมิ้น	1	8	9	1	2	3
	71. บ้านโคกสามัคคี	1	9	10	1	2	3
	72. บ้านหนองแคนโคกสะอาด	1	6	7	1	2	3
	รวม	72	566	628	72	108	180

ตาราง 2 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดกลาง	73. บ้านห้วยบาง	1	10	11	1	2	3
	74. บ้านไฮปลาไหล	1	10	11	1	2	3
	75. บ้านหนองกุ้ง (วาริชภูมิ)	1	10	11	1	2	3
	76. บ้านตาตั่ววง	1	19	20	1	4	5
	77. บ้านค้อเขียวพิทยภูมิ	1	14	15	1	3	4
	78. บ้านจำปาศิริราษฎร์	1	10	11	1	2	3
	79. บ้านดอนยาว ประชากรอุปการ	1	10	11	1	2	3
	80. บ้านกุดตะคาม	1	14	15	1	3	4
	81. บ้านเหล่าโพหนอง ขอนแก่น	1	13	14	1	2	3
	82. บ้านห้วยเหล็กไฟ	1	7	17	1	1	2
	83. บ้านดงสว่าง	1	13	14	1	2	3
	84. บ้านหนองเบญจ	1	11	12	1	2	3
	85. บ้านสุวรรณคาม	1	14	15	1	3	4
	86. บ้านโคกศิลา	1	15	16	1	3	4
	87. บ้านนาสีนวล	1	31	32	1	6	7
	88. บ้านหนองพุ่มหนอง โจด	1	15	16	1	3	4
	89. บ้านโพนบกหนองผือ	1	17	18	1	3	4

ตาราง 2 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
	90. บ้านเหล่าบ้านถ่อน	1	18	19	1	3	4
	91. บ้านหนองแวงน้อย	1	21	22	1	4	5
	92. อนุบาลเจริญศิลป์	1	43	44	1	8	9
	93. อนุบาลพรณานิคม	1	34	35	1	7	8
	94. วัดสุทิมงคล	1	13	14	1	2	3
	95. บ้านวังยาง (วังยางวิทยานุกูล)	1	15	16	1	3	4
	96. ชุมชนบ้านนาดีหนองไผ่	1	15	16	1	3	4
	97. บ้านพอกใหญ่ตอนต้น ม่วง	1	12	13	1	2	3
	98. บ้านสูงเนินสามัคคี	1	23	24	1	4	5
	99. บ้านเชิงชุม	1	14	15	1	3	4
	100. บ้านโนนทรายคำ	1	13	14	1	2	3
	101. บ้านตาลเสียน	1	14	15	1	3	4
	102. บ้านไร่บ้านไฮ่	1	18	19	1	3	4
	103. บ้านคำเช่า	1	16	17	1	3	4
	104. บ้านคำแหว	1	16	17	1	3	4
	105. บ้านอุนดง	1	16	17	1	3	4
	106. บ้านนาโน	1	15	16	1	3	4
	107. บ้านผักคำภู	1	14	15	1	3	4
	108. บ้านหนองทุ่ม (พุทธานุเคราะห์)	1	17	18	1	3	4

ตาราง 2 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
	109. บ้านเปือยทานตะวัน พิทยาสรรพ์	1	14	15	1	3	4
	110. บ้านถ่อน	1	18	19	1	3	4
	111. บ้านโคกสี (จตุรภูมิพิทยา)	1	13	14	1	2	3
	112. บ้านโคกดอนดอนม่วย	1	12	13	1	2	3
	113. บ้านปึงโน	1	17	18	1	3	4
	114. บ้านหนองไผ่	1	15	16	1	3	4
	115. บ้านตาล	1	14	15	1	3	4
	116. บ้านสร้างแป้น	1	11	12	1	2	3
	117. บ้านตาลโกน	1	16	17	1	3	4
	118. บ้านเลา (ประชาชนุเคราะห์)	1	11	12	1	2	3
	119. บ้านโพน (เกาะแก้ววิทยา)	1	15	16	1	3	4
	120. บ้านหินโงมโนนสร้างไผ่	1	18	19	1	3	4
	121. ทราชมูลหนองกุ้ง ทรายศรีพิทยา	1	19	20	1	4	5
	122. บ้านหนองซาด	1	12	13	1	2	3
	123. หนองหลวงวิทยานุกุล	1	19	20	1	4	5
	124. บ้านโคกดินแดง	1	14	15	1	3	4
	125. บ้านแวง	1	10	11	1	2	3

ตาราง 2 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดกลาง	126. บ้านหนามแท่ง	1	10	11	1	2	3
	127. ชุมชนดงม่วงไข่	1	15	16	1	3	4
	128. บ้านผ้าขาวโพนแพง	1	15	16	1	3	4
	129. บ้านแร่	1	18	19	1	3	4
	130. บ้านไฮหย่อง (ภูเงินประชาอนุกุล)	1	22	23	1	4	5
	131. บ้านอุ่มเหมา	1	11	12	1	2	3
	132. บ้านนาถ่อน	1	10	11	1	2	3
	133. บ้านต้นผึ้ง	1	18	19	1	3	4
	134. อุดมสังวรวิทยา	1	17	18	1	3	4
	135. บ้านชัยชนะ	1	15	16	1	3	4
	136. ชุมชนบ้านท่าศิลา	1	17	18	1	3	4
	137. บ้านสีสุกห้วยโง	1	18	19	1	3	4
	138. บ้านหนองม่วง	1	13	14	1	2	3
	139. บ้านหนองแวง (ประชาราษฎร์อำนวย)	1	17	18	1	3	4
	140. บ้านภูตะคาม	1	15	16	1	3	4
	รวม	68	1,059	1,136	68	199	267

ตาราง 2 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	รายชื่อโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
ขนาดใหญ่	141. อนุบาลสว่างแดนดิน	1	40	41	1	8	9
	142. บ้านง่อนหนอง พะเนา (มิตรภาพที่ 126)	1	71	72	1	14	15
	143. บ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา)	1	48	49	1	9	10
	รวม	3	159	162	3	31	34
รวมทั้งสิ้น		143	1,784	1,826	143	338	481

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นแบบตอบสนองคู่ แบ่งเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การทำงานเป็นทีม

5) ความคิดสร้างสรรค์ และ 6) ความไว้วางใจ ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) มี 5 ระดับ ของ Likert (อ้างถึงใน ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, หน้า 60)

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษารูปแบบ และวิธีการสร้างแบบสอบถามแล้วสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.3 นำผลการศึกษา มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยพิจารณาให้ครอบคลุมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ และ 6) ด้านความคิดสร้างสรรค์

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง สอดคล้องกับเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาให้มีความชัดเจนและเข้าใจง่าย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีคุณสมบัติดังนี้

2.2.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.2.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ทางด้านบริหารการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.2.5.3 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

2.2.6 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ตรวจสอบหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) คัดข้อคำถามที่มี ค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.2.7 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.8 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

2.2.8.1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็น โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Correlation) โดยคัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.39 – 0.84 แบบสอบถามสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 – 0.88

2.2.8.2 ค่าความเชื่อมั่น สภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117) โดยแยกเป็นรายด้าน โดยต้องมีค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งค่าความ เชื่อมั่นสภาพปัจจุบันเท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.96

2.2.9 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยถึงสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
พร้อมทั้งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 481 ฉบับ
ด้วยตนเองหรือผ่านทางไปรษณีย์ และขอรับคืนมาผ่านทางไปรษณีย์ (โดยผู้วิจัยมอบซอง
ที่เจ้าหน้าที่ของส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย) หรือติดต่อรับคืนด้วยตนเอง โดยกำหนดเวลาใน
การตอบแบบสอบถามภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมเก็บแบบสอบถามที่ส่งไป ได้คืนมา จำนวน 477 ฉบับ
และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แบบสอบถามมีความสมบูรณ์
ครบถ้วน 477 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.17

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้
(ตอนที่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่
ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

(ตอนที่ 2) เป็นรายการสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่
ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งการวิเคราะห์
ดังนี้

1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117) ดังนี้
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่

ควรจะเป็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่

ควรจะเป็นอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่

ควรจะเป็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่

ควรจะเป็นอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่

ควรจะเป็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2) วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น โดยใช้วิธี $PNI_{modified}$ แบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวานิช, 2562, หน้า 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นโดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ $PNI_{modified}$ หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

5.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content-Validity) ของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมาย (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

5.1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation)

ของเพียร์สัน (Pearson)

5.1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa-Coefficient) ของ Cronbach

5.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.2.1 ความถี่ (Frequency)

5.2.2 ร้อยละ (Percentage)

5.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)

5.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น

5.3.1 ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index : $PNI_{modified}$)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

การดำเนินการในระยะนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยเลือกด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า ค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวมทั้งหมด พร้อมทั้งเลือกข้อย่อยที่มี ค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า ค่า $PNI_{modified}$ รวมในด้านนั้น ๆ มากำหนดเป็นข้อคำถามในเครื่องมือ ในระยะที่ 2 เพื่อนำไปหาแนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ได้ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 5 คน เพื่อทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ซึ่งใช้แบบสัมภาษณ์ และมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์ทางการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

จำนวน 1 คน

1.2 ศึกษานิเทศก์ มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การนิเทศการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการบริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.4 ผู้บริหารการศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.5 ครู วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้นำด้านที่มี ค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่า ค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1 ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหา

3.2 ร่างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยเลือกด้านที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ ในภาพรวม ในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็นคำถามของแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะ

3.4 แก้ไขและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำไปใช้ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ขออนุญาตการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

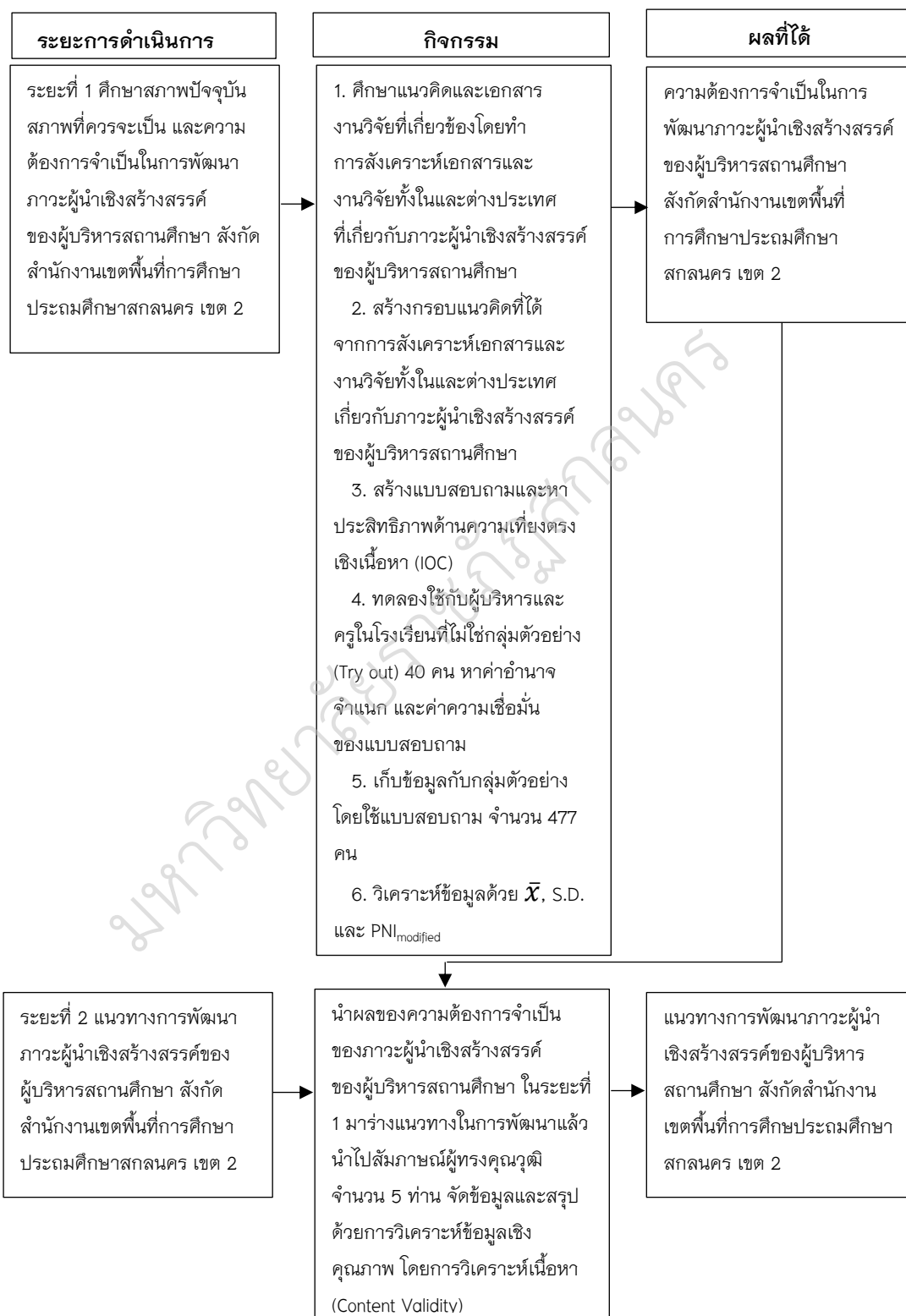
4.2 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และความเป็นอิสระในการให้ข้อมูล และรายละเอียดของแบบสัมภาษณ์

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดข้อมูลและสรุปด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Validity)

ระยะของการวิจัยสรุปได้ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ระยะในการดำเนินการวิจัย

ตาราง 3 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	เครื่องมือ	เป้าหมาย	สถิติที่ใช้/ เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลา ที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 ปัจจุบัน สภาพที่ ควรจะเป็น และ ความต้องการ จำเป็นในการ พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	1. ศึกษาแนวคิด และเอกสาร งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง 2. วิเคราะห์ เอกสารและ งานวิจัย 3. สร้าง แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ 4. ตรวจสอบ ความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา (IOC) 5. นำแบบสอบถาม ทดลองใช้ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง (Try out) 40 คน 6. หาค่าจำแนก และค่าความเชื่อมั่น 7. นำส่ง แบบสอบถาม และเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง จำนวน 477 คน 8. วิเคราะห์ ข้อมูลหา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) 9. วิเคราะห์ PNI _{modified}	แบบสอบถาม มาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ	1. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 2. กลุ่มตัวอย่าง 477 คน	1. ค่าเฉลี่ย 2. ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน 3. ค่าอำนาจ จำแนก 4. ค่าความ เชื่อมั่น 5. PNI _{modified}	ความต้องการ จำเป็นในการ พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	มีนาคม 2567 - กันยายน 2567

ตาราง 3 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	กิจกรรม	เครื่องมือ	เป้าหมาย	สถิติที่ใช้/ เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลา ที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 2 แนวทางการ พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	1. ร่างแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษาโดย เลือกด้านที่มีค่า PNI ^{modified} สูงกว่า ค่า PNI ^{modified} ใน ภาพรวมทั้งหมด จากระยะที่ 1 2. ทำแบบสัมภาษณ์ 3. นำสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน 4. วิเคราะห์ข้อมูล	แบบสัมภาษณ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	-	แนวทางการ พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษ ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	ตุลาคม 2567

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในการเสนอ
ผลการวิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
PNI _{modified}	แทน	ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน โดยการหา
ร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น
และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 481 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 143 คน ครูจำนวน 338 คน โดยทำการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ทั้งหมด 481 ฉบับ ได้กลับคืนมา 477 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.17 โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	143	29.98
1.2 ครูในโรงเรียน	334	70.02
รวม	477	100
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	216	45.28
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	204	42.67
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	57	11.95

ตาราง 4 (ต่อ)

รวม	477	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	207	43.39
3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี	231	48.43
3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	39	8.18
รวม	477	100

จากตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 477 คน เป็นครูในโรงเรียน จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 70.02 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 29.98

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 45.28 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 43.39 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 48.43 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 8.18

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่ควรจะเป็น และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังตาราง 5-11

ตาราง 5 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.18	0.44	มาก	4.70	0.36	มากที่สุด
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.18	0.48	มาก	4.78	0.34	มากที่สุด
3. ด้านจินตนาการ	4.28	0.44	มาก	4.76	0.31	มากที่สุด
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.17	0.57	มาก	4.78	0.32	มากที่สุด
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.06	0.55	มาก	4.79	0.35	มากที่สุด
6. ด้านความไว้วางใจ	4.04	0.67	มาก	4.70	0.33	มากที่สุด
รวม	4.16	0.42	มาก	4.75	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 2 พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจินตนาการ
($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.44) รองลงมาได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.44)
ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.48) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.17$,
S.D. = 0.57) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.55) และด้านความไว้วางใจ
($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ
มากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.35) รองลงมาได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.32) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.34) ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.31) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.33) และด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

ตาราง 6 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา ร่วมกันเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	4.18	0.59	มาก	4.61	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมอภิปราย กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	4.23	0.66	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สู่การเปลี่ยนแปลง	4.10	0.50	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์	4.10	0.50	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
5. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจของสถานศึกษา	4.15	0.48	มาก	4.59	0.63	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีเป้าหมายที่นำไปสู่ความสำเร็จ	4.33	0.53	มาก	4.68	0.47	มากที่สุด
รวม	4.18	0.44	มาก	4.70	0.36	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่นำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูบุคลากรมีส่วนร่วมอภิปราย กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.66) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.47) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 7 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น

ด้านความยืดหยุ่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้	4.15	0.48	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ	4.23	0.58	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.43	0.64	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่มีความหลากหลาย	4.05	0.60	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย เหมาะสม	4.10	0.55	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	4.13	0.56	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
รวม	4.18	0.48	มาก	4.78	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 7 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ
มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากร
แสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารสามารถ
ยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.58)
และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่มีความหลากหลาย
($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.60)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร
มีความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้ ($\bar{X} = 4.80$,
S.D. = 0.40) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่มีความหลากหลาย ($\bar{X} = 4.80$,
S.D. = 0.46) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์
ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42)
และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคย
แบบเดิม ๆ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย เหมาะสม
($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.43)

ตาราง 8 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ

ด้านจินตนาการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	4.20	0.46	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีจินตนาการในความคิดอย่างมีเหตุผล	4.20	0.46	มาก	4.80	0.40	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีอิสระทางความคิดและมีความคิดสร้างสรรค์	4.33	0.53	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
4. ผู้บริหารรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์	4.33	0.57	มาก	4.71	0.46	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.45	0.60	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด
6. ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.28	0.55	มาก	4.71	0.51	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์	4.15	0.53	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้	4.35	0.53	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด
รวม	4.28	0.44	มาก	4.76	0.31	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านจิตนาการ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจิตนาการ โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ
มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยี
สารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารมี
ความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.53) และลำดับ
สุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์
($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.53)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจิตนาการ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร
มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้บริหารมีจิตนาการในความคิดอย่างมีเหตุผล
($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) ผู้บริหารมีอิสระทางความคิดและมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหาร
สามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42)
ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้ ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.47)
และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิด
ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51)

ตาราง 9 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันมารวมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม	4.30	0.61	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน	4.13	0.61	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	4.15	0.62	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.15	0.62	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน	4.18	0.59	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
6. ผู้บริหารวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีมของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีเป้าหมายร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.72	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี	4.13	0.61	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
8. ผู้บริหารทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพ	4.13	0.61	มาก	4.73	0.50	มากที่สุด
รวม	4.17	0.57	มาก	4.78	0.32	มากที่สุด

จากตาราง 9 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันมารวมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีมของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีเป้าหมายร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.72) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ผู้บริหารทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.61)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร

มีความสามารถในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันมารวมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.38) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.50)

ตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการคิดที่หลากหลายนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่	4.08	0.62	มาก	4.76	0.43	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์	4.15	0.62	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น	4.05	0.68	มาก	4.83	0.44	มากที่สุด
4. ผู้บริหารคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล	4.08	0.62	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ ๆ	4.08	0.62	มาก	4.80	0.46	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์	3.93	0.73	มาก	4.76	0.49	มากที่สุด
รวม	4.06	0.55	มาก	4.79	0.35	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารมีการคิดที่หลากหลายนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ผู้บริหารคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.62) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.73)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.83$, S.D. = 0.44) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.45)

ตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ

ด้านความไว้วางใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่ควรจะเป็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือศรัทธาต่อบุคลากร ในองค์กร	4.03	0.80	มาก	4.61	0.59	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสม	4.10	0.63	มาก	4.78	0.42	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจากครู และบุคลากร	4.05	0.64	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น อย่างเหมาะสม	4.03	0.77	มาก	4.78	0.47	มากที่สุด
5. ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาด ของตนเองและบุคลากรได้	4.03	0.73	มาก	4.59	0.63	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ช่วยเหลือตามความเหมาะสม	4.00	0.68	มาก	4.63	0.54	มากที่สุด
รวม	4.04	0.67	มาก	4.70	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 11 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ พบว่า

สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีพฤติกรรม
การแสดงออกที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจากครูและ
บุคลากร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.64) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุน
ช่วยเหลือตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.68)

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร
มีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับ
จากครูและบุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่าง
เหมาะสม ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.47) ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือตามความเหมาะสม
($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.54) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดของ
ตนเองและบุคลากรได้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.63)

2) การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 12-18

ตาราง 12 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ในภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความสำคัญ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.70	4.18	0.124	5
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.78	4.18	0.144	4
3. ด้านจินตนาการ	4.76	4.28	0.112	6
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.78	4.17	0.146	3
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.79	4.06	0.180	1
6. ด้านความไว้วางใจ	4.70	4.04	0.163	2
รวม	4.75	4.16	0.142	

จากตาราง 12 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 เมื่อพิจารณาคำดัชนีความสำคัญความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า
ในภาพรวมของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.142
โดยด้านที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์
($PNI_{modified} = 0.180$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.163$)
ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.146$) ด้านความยืดหยุ่น ($PNI_{modified} = 0.144$)
ด้านวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.124$) และด้านจินตนาการ ($PNI_{modified} = 0.112$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความสำคัญ
1. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ บริบทสถานศึกษาร่วมกันเพื่อกำหนดภาพ แห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา	4.61	4.18	0.103	5
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูบุคลากร มีส่วนร่วมอภิปราย กำหนดเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน	4.73	4.23	0.118	3
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามี ส่วนร่วมในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สู่การเปลี่ยนแปลง	4.78	4.10	0.166	2
4. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องทิศทาง ขององค์กรอย่างสร้างสรรค์	4.80	4.10	0.171	1
5. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ให้ สอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจของสถานศึกษา	4.59	4.15	0.106	4
6. ผู้บริหารมีเป้าหมายที่นำไปสู่ความสำเร็จ	4.68	4.33	0.081	6
รวม	4.70	4.18	0.124	

จากตาราง 13 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น
($PNI_{modified}$) พบว่า ในภาพรวมของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
มีค่าเท่ากับ 0.124 โดยเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการ
จำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องทิศทางขององค์กรอย่างสร้างสรรค์
($PNI_{modified} = 0.171$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมใน

การนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สู่การเปลี่ยนแปลง ($PNI_{modified} = 0.166$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูบุคลากรมีส่วนร่วมอภิปราย กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ($PNI_{modified} = 0.118$) ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ภารกิจของสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.106$) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาร่วมกันเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา ($PNI_{modified} = 0.103$) และผู้บริหารมีเป้าหมายที่นำไปสู่ความสำเร็จ ($PNI_{modified} = 0.081$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น

ด้านความยืดหยุ่น	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความสำคัญ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้	4.80	4.15	0.157	4
2. ผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ	4.76	4.23	0.125	5
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	4.78	4.43	0.079	6
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่มีความหลากหลาย	4.80	4.05	0.185	1
5. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย เหมาะสม	4.76	4.10	0.161	2
6. ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์	4.78	4.13	0.157	3
รวม	4.78	4.18	0.144	

จากตาราง 14 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการ

จำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ในภาพรวมของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.144 โดยเมื่อพิจารณารายชื่อ ข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่มีความหลากหลาย ($PNI_{modified} = 0.185$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.161$) ผู้บริหารสามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.157$) ผู้บริหารมีความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้ ($PNI_{modified} = 0.157$) ผู้บริหารสามารถยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ ($PNI_{modified} = 0.125$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.079$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ

ด้านจินตนาการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความสำคัญ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล	4.8	4.20	0.143	2
2. ผู้บริหารมีจินตนาการในความคิดอย่างมีเหตุผล	4.8	4.20	0.143	2
3. ผู้บริหารมีอิสระทางความคิดและมีความคิดสร้างสรรค์	4.78	4.33	0.104	3
4. ผู้บริหารรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์	4.71	4.33	0.088	6

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านจินตนาการ	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ
---------------	---	---	------------------	-------

				ความสำคัญ
5. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.73	4.45	0.063	7
6. ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.71	4.28	0.100	4
7. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาดัง ๆ อย่างสร้างสรรค์	4.78	4.15	0.152	1
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้	4.78	4.35	0.099	5
รวม	4.76	4.28	0.112	

จากตาราง 15 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านจินตนาการ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ในภาพรวมของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.112 โดยเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาดัง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.152$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้บริหารมีจินตนาการในความคิดอย่างมีเหตุผล ($PNI_{modified} = 0.143$) ผู้บริหารมีอิสระทางความคิดและมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.104$) ผู้บริหารใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ($PNI_{modified} = 0.100$) ผู้บริหารมีความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้ ($PNI_{modified} = 0.099$) ผู้บริหารรู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์ ($PNI_{modified} = 0.088$) และผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.063$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	I	D	PNI _{modified}	ลำดับ ความสำคัญ
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันมา รวมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม	4.85	4.30	0.128	8
2. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนา องค์กร ให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน	4.76	4.13	0.153	3
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากร มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน	4.76	4.15	0.147	4
4. ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากร ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.83	4.15	0.164	1
5. ผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กรให้ตรงกับ ความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน	4.78	4.18	0.144	6
6. ผู้บริหารวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นทีมของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มี เป้าหมายร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.78	4.20	0.138	7
7. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี	4.78	4.13	0.157	2
8. ผู้บริหารทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพ	4.73	4.13	0.145	5
รวม	4.78	4.17	0.146	

จากตาราง 16 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาคำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ในภาพรวมของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.146 โดยเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.164$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ($PNI_{modified} = 0.157$) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหและพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ($PNI_{modified} = 0.153$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ($PNI_{modified} = 0.147$) ผู้บริหารทำงานเป็นทีมเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.145$) ผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($PNI_{modified} = 0.144$) ผู้บริหารวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีมของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้มีเป้าหมายร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.138$) และผู้บริหารมีความสามารถในการนำบุคคลที่มีจุดประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกันมารวมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.128$) ตามลำดับ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความคิดสร้างสรรค์	I	D	$PNI_{modified}$	ลำดับ ความสำคัญ
1. ผู้บริหารมีการคิดที่หลากหลายนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งใหม่ๆ	4.76	4.08	0.167	5
2. ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์	4.73	4.15	0.140	6
3. ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น	4.83	4.05	0.193	2
4. ผู้บริหารคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล	4.85	4.08	0.189	3
5. ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมเพื่อให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ ๆ	4.80	4.08	0.176	4
6. ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.76	3.93	0.211	1
รวม	4.79	4.06	0.180	

จากตาราง 17 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ในภาพรวมของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.180 โดยเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.211$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ($PNI_{modified} = 0.193$) ผู้บริหารคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล ($PNI_{modified} = 0.189$) ผู้บริหารมีการเชื่อมโยงความรู้

และประสบการณ์เดิมเพื่อให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ ๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.176$) ผู้บริหาร
 มีการคิดที่หลากหลายนำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ($PNI_{\text{modified}} = 0.167$) และ
 ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์
 ($PNI_{\text{modified}} = 0.140$)

ตาราง 18 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 ด้านความไว้วางใจ

ด้านความไว้วางใจ	I	D	PNI_{modified}	ลำดับ ความสำคัญ
1. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือศรัทธาต่อบุคลากร ในองค์กร	4.61	4.03	0.144	5
2. ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออก ที่เหมาะสม	4.78	4.10	0.166	3
3. ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากร	4.78	4.05	0.180	2
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม	4.78	4.03	0.186	1
5. ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และบุคลากรได้	4.59	4.03	0.139	6
6. ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ตามความเหมาะสม	4.63	4.00	0.158	4
รวม	4.70	4.04	0.163	

จากตาราง 18 พบว่า ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ เมื่อพิจารณาคำดัชนีความสำคัญของความต้องการ จำเป็น ($PNI_{modified}$) พบว่า ในภาพรวมของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 มีค่าเท่ากับ 0.163 โดยเมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการ จำเป็นสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.186$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากร ($PNI_{modified} = 0.180$) ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.166$) ผู้บริหารให้ การสนับสนุนช่วยเหลือตามความเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.158$) ผู้บริหารมีการสร้าง ความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือศรัทธาต่อบุคลากรในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.144$) และผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดของตนเองและบุคลากรได้ ($PNI_{modified} = 0.139$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดย พิจารณาจากคำดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ด้านที่สูงกว่า ภาพรวม ซึ่งมีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 4) ด้านความยืดหยุ่น จากนั้นจึงเลือกข้อที่มีค่า $PNI_{modified}$ สูงกว่าด้านนั้น ๆ มาหาแนวทางพัฒนาโดยนำไปกำหนดเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลโดยแยกแต่ละด้าน และใช้วิธี การวิเคราะห์เนื้อหาโดยสรุปเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันตามกรอบการวิจัย

ผลการศึกษาทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 สามารถสรุปผลการ สัมภาษณ์ ได้ดังตาราง 19 – 22

ตาราง 19 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
ด้านความคิดสร้างสรรค์		
1	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความ อยากรู้อยากเห็น ติดตามเรื่องใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่เสมอ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิด กว้างต่อความคิดใหม่ ๆ ที่เข้ามา ไม่ยึดติดความคิดหรือความสำเร็จใน อดีต 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการ ทำงานนอกกรอบความคิดเดิม ๆ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝน และใช้เครื่องมือการแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยอมรับ ความคิดเห็นของบุคคลอื่น เปิด โอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
2	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูศึกษาความรู้ด้วยตนเอง 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการประชุม อบรม และนำความรู้ที่ได้ไปสร้างนวัตกรรม และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กระตุ้นและส่งเสริมให้คนในองค์กรร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอันดีงามอย่างสร้างสรรค์

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
3	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความคิดเชิงบวกในการบริหารจัดการสถานศึกษา มองเห็นปัญหาและวิกฤติเป็นโอกาสเสมอ มีความเป็นผู้นำเมื่อเจอปัญหาต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบการบริหารจัดการสถานศึกษามีความคิดนอกกรอบ หาวิธีที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทางความคิด แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีไหวพริบ มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีจินตนาการสูง ตัดสินใจได้แม่นยำ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคิดหลายทางหลายมิติ มีความสุขุมรอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ ปรับเปลี่ยนความคิดการกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด

จากตาราง 19 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเปิดกว้างทางความคิด ขาวสาร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามา ไม่ยึดติดความคิด หรือความสำเร็จในอดีต ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ มีความคิดริเริ่ม สร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้นำทางความคิด มีไหวพริบ มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีจินตนาการ สูง ตัดสินใจได้แม่นยำ ใช้เครื่องมือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และเป็นระบบ พร้อมทั้ง สนับสนุนให้ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ร่วมสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ตลอดจนนำความรู้ที่ได้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันดีงามอย่างสร้างสรรค์

ตาราง 20 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความไว้วางใจ

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
ด้านความไว้วางใจ		
1	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสมได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความรู้สึกที่ดีเสมือนการเป็นพี่น้องกับบุคลากรในสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความ ความเป็นมิตร ด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพ การตัดสินใจของบุคลากร ให้เกียรติ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร
2	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจาก ครูและบุคลากรได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็น แบบอย่างที่ดี เสมอต้นเสมอปลาย 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรักษา สัจวาจา พร้อมทั้งรับผิดชอบต่อ องค์กร 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะ การสื่อสารที่เข้าใจง่ายและเป็น กัลยาณมิตร มีความสามารถ ในการจูงใจ ประสานงาน และ แนะนำบุคคลอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็น ถึงความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในสถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี คุณธรรม จริยธรรม และความ โปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
3	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสมได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีความอดทน ให้อภัย ใจกว้างใจ มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร 2. มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เป็นประจำและต่อเนื่อง 3. สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้บริหาร สถานศึกษาจากผลของการปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิด โอกาสและเต็มใจรับฟังความคิดเห็น และยินยอมที่จะทำตามข้อเสนอของ ผู้ใต้บังคับบัญชา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควร ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

จากตาราง 20 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เคารพการตัดสินใจ ให้เกียรติ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร มีทักษะการสื่อสารที่เข้าใจง่าย เป็นกัลยาณมิตร มีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และแนะนำบุคคลอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความโปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถตรวจสอบได้

ตาราง 21 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
ด้านการทำงานเป็นทีม		
1	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วม 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพูดคุยและอภิปรายในเชิงสร้างสรรค์ 5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการปฏิบัติงาน
2	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดีได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นกับสถานการณ์และเหตุการณ์ต่าง ๆ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความพอดี ไม่ตึงเครียดจนเกินไป 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความอดทน สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกสถานการณ์

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
		5. ผู้บริหารสถานศึกษาควร แก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ที่ เกิดขึ้นเป็นเหตุการณ์ ๆ ไป
3	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขและ พัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายใน ทิศทางเดียวกันได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี กฎระเบียบของการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี นโยบายในการบริหารสถานศึกษา 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบและ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การวางแผน กฎเกณฑ์ หรือแนวทาง การปฏิบัติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
4	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การกำหนดเป้าหมายและแนวทาง การปฏิบัติงานที่ชัดเจน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง แรงจูงใจ และให้กำลังใจบุคลากร ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
		4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการระดมสมอง สร้างสังคมแห่งการทำงาน 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อลดความขัดแย้ง และเพิ่มความเข้าใจกันมากขึ้น

จากตาราง 21 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน กฎเกณฑ์ หรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ระดมสมอง สร้างสังคมแห่งการทำงาน โดยการนำกระบวนการ PLC มาใช้ ให้ทุกคนมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สร้างแรงจูงใจ และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อลดความขัดแย้ง และเพิ่มความเข้าใจกันมากขึ้น

ตาราง 22 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความยืดหยุ่น

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
ด้านความยืดหยุ่น		
1	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลายได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความรู้สึกที่ดีเสมือนการเป็นพี่น้องกับบุคลากรในสถานศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับใช้ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
2	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายเหมาะสมได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกล้าคิดนอกกรอบ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างทางความคิดมากขึ้น 3. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ 4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการผ่อนปรนการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
		5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบูรณาการ การทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบท ของสถานศึกษา และผู้ร่วมงาน
3	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถจัดการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะ และวิธีการที่หลากหลายในการ แก้ปัญหาต่าง ๆ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักสร้าง ความเข้าใจในการรับมือกับ ทุกปัญหา 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จัก ผ่อนหนักให้เป็นเบา มีการประนีประนอม 4. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรยึดติด กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษา อื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับ การบริหารจัดการของตนเอง

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
4	ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจถึงสาเหตุ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารอย่างชัดเจน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างการมีส่วนร่วม 4. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรตรงเกินไป และต้องใช้หลักของทางสายกลาง 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการสื่อสารที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อครู

จากตาราง 22 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างทางความคิดมากขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับใช้ ควรมีทักษะและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ยึดติดกับการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะการสื่อสารที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาอื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการของตนเอง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตาราง Krejcie and Morgan ได้จำนวน 481 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านสภาพปัจจุบัน มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.39–0.84 ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และด้านสภาพที่ควรจะเป็น มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.80–1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.33–0.88 ค่าความเชื่อมั่น 0.96 และแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะได้ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจินตนาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ

1.2 ผลการศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ

2. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นในภาพรวม ($PNI_{modified} = 0.142$) โดยเรียงค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีความต้องเป็นสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.179$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ($PNI_{modified} = 0.163$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{modified} = 0.146$) ด้านความยืดหยุ่น ($PNI_{modified} = 0.144$) ด้านวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.124$) และด้านจินตนาการ ($PNI_{modified} = 0.112$) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างทางความคิด ข่าวนสาร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เข้ามา ไม่ยึดติดความคิดหรือความสำเร็จในอดีต ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้นำทางความคิด

มีไหวพริบ มีความยืดหยุ่นทางความคิด มีจินตนาการสูง ตัดสินใจได้แม่นยำ ใช้เครื่องมือการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และเป็นระบบ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ร่วมสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนนำความรู้ที่ได้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันดังามอย่างสร้างสรรค์

3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เคารพการตัดสินใจให้เกียรติ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร มีทักษะการสื่อสารที่เข้าใจง่าย เป็นกัลยาณมิตร มีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และแนะนำบุคคลอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความโปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่สามารถตรวจสอบได้

3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน กฎเกณฑ์ หรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ระดมสมองสร้างสังคมแห่งการทำงาน โดยการนำกระบวนการ PLC มาใช้ ให้ทุกคนมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สร้างแรงจูงใจ และให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อลดความขัดแย้ง และเพิ่มความเข้าใจกันมากขึ้น

3.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างทางความคิดมากขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับใช้ ควรมีทักษะและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ยึดติดกับการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะการสื่อสารที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาอื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการของตนเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยขอมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษสภาพปัจจุบันในภาพรวมอยู่ในระดับมากและ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจินตนาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการจัดการสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางอย่างชัดเจน มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการใหม่ ๆ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพเต็มความสามารถ กล้าแสดงความคิดเห็น รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น และมีความสุข เพื่อมาพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ประสิทธิผลและความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนที่วางเป้าหมายไว้ตลอดจนส่งผลให้นักเรียนเกิดเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 16) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อฝ่าฟันลัทธิและขยายขอบเขตของการมองปัญหา ทะลวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคตหลักคือการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 89) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562, หน้า 158) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ซึ่งสะท้อนว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีทักษะความคิดสร้างสรรค์และได้แสดงออกโดยทั่วไป

1.2 ผลการศึกษาสภาพซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคคลหรือผู้นำนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีวิสัยทัศน์ จินตนาการ ความกระตือรือร้น เหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยการปรับวิถีคิดอย่างยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้ก้าวสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะด้านความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชีระ รุญเจริญ (2563, หน้า 157) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น และประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ โดยวิธีการใหม่ ๆ ไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญภา ผึ้งสงคร (2566, หน้า 45) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน และด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 94) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรมีการแสดงออกด้านความคิดสร้างสรรค์ให้มีความชัดเจนมากขึ้นเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารสถานศึกษา

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดและมีความจำเป็นต้องพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดอย่างหลากหลาย คิดรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาครูในโรงเรียน ตลอดจนถึงนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Robinson (2007, pp .120–124) ที่กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และคุณค่า เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษา พบว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา

2.2 ด้านความไว้วางใจ มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นรองลงมาและมีความจำเป็นต้องพัฒนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาในองค์กร บริหารโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีหน้าที่รับฟังปัญหา คอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ

ตามความเหมาะสมตลอดจนสร้างบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติผู้อื่น สนับสนุนหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรอื่นได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ แบบมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการให้ความอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา คีลา (2556, หน้า 46) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิษา เพ็ญศรี และชยากานต์ เรืองสุวรรณ (2566, หน้า 960) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความต้องการจำเป็น เท่ากับ 0.206 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็นรองลงมาและมีความจำเป็นต้องพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับและมองเห็นคุณค่าในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ฐานะมาศ หาดยาว และสธิพร เซาว์นชัย (2564, หน้า 268–281) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนแนวทางประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 81) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562, หน้า 68) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความยืดหยุ่น มีค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น รองลงมาและมีความจำเป็นต้องพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ความยืดหยุ่นเป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดและมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้หลายมุมมอง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ลดความตึงเครียดในการทำงาน พร้อมทั้งช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระเบียบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถติดตามผลงานได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพร โสภณ (2563, หน้า 75) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเทพ พัฒรม (2563, หน้า 225) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมี 3 ความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ทั้ง 4 ด้านข้างต้น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ยังแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ได้น้อย ไม่ชัดเจน หรือยังขาดประสบการณ์ ความรู้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา และการสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคลากรในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างทางความคิด ไม่ยึดติดความคิดหรือความสำเร็จ

ในอดีต ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น พัฒนาวิธีการปฏิบัติงานที่แปลกใหม่ มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ร่วมสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนนำความรู้ที่ได้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันดีงามอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2557, ออนไลน์) ที่กล่าวว่า หลักการที่นำไปสู่ปัจจัยของความคิดเชิงสร้างสรรค์ว่า การเปิดใจกว้าง รับรู้ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ กฎระเบียบข้อบังคับหรืออิทธิพลใด ๆ การเปิดหู เปิดตาจะทำให้เกิดมโนภาพ และจินตนาการ ก่อเกิดพลังแห่งความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์

3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความไว้วางใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เคารพการตัดสินใจ ให้เกียรติ เข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร มีทักษะการสื่อสารที่เข้าใจง่าย เป็นกัลยาณมิตร มีความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และแนะนำบุคคลอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความโปร่งใสในการบริหารสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรทุกคน มีบทบาทในการผลักดันและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สิ่งแรกที่คุณต้องทำคือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับ มั่นใจและเชื่อถือในตัวท่าน รู้สึกไว้วางใจในตัวท่าน ยินดีที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และกระทำการหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างให้ชัดเจนเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน โดยมีวิธีปฏิบัติในการสร้างความไว้วางใจ คือ พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือเป็นผู้ชำนาญการเฉพาะด้าน ยึดหลักสากลในการบริหาร ประพฤติตนเป็นแม่แบบที่ดี

ยอมรับข้อผิดพลาดของตน รักษาคำพูด รักษาสัญญา ให้เกียรติผู้อื่น ไม่พูดถึงบุคคลที่สาม ในทางที่ไม่ดีลับหลัง แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา ศิริวงศ์ (2559, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายก ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครนายกโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจ และด้านการสร้างเครือข่าย ตามลำดับ

3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผน กฎเกณฑ์ หรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ระดมสมอง สร้างสังคมแห่งการทำงาน โดยการนำกระบวนการ PLC มาใช้ ให้ทุกคนมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ สร้างแรงจูงใจ และให้กำลังใจบุคลากร ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เพื่อลดความขัดแย้ง และเพิ่มความเข้าใจกันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 53) ที่กล่าวว่า ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การยอมรับ และเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมมือกันแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูภายในสถานศึกษามีความเข้าใจ รักและผูกพันกัน เพื่อสร้างความร่วมมือและสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจให้ครูภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 161-167) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะการคิดวิเคราะห์

3.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างทางความคิดมากขึ้น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง

ความคิดเห็นได้อย่างอิสระ รับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับใช้ ควรมีทักษะและวิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ยึดติดกับการแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพียงอย่างเดียว ควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีทักษะการสื่อสารที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาอื่น แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการของตนเอง สอดคล้องกับ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 190) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นและปรับตัว คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าที่จะเผชิญกับความเสี่ยง ปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีความพยายามปรับตัวให้สามารถรับมือกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ด้วยท่าทีที่ยินดีจะเรียนรู้อยู่เสมอ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่เครียดกับงาน มีความยืดหยุ่นในการคิด สามารถหาคำตอบได้อย่างหลากหลายรูปแบบหลากหลายประเภท มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิด ไม่นั่นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไป จะทำให้สามารถบริหารจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ด้านที่จำเป็นต้องพัฒนามากที่สุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือด้านความไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความยืดหยุ่นตามลำดับ ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ควรมีการจัดอบรม ประชุมสัมมนา หรือมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นกว่าเดิมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

1.2.1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ และต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.2.2 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการด้วยยึดหลักความสุจริต มีวินัย อดทน มุ่งมั่นบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิกในองค์กร

1.2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจ แรงจูงใจ และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เห็นคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงาน และมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

1.2.4 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรเข้ารับการพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ที่หลากหลายตลอดเวลา ทันต่อสถานการณ์ เพื่อการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้นำมาพิจารณา เช่น ด้านการแก้ปัญหา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการสร้างบรรยากาศ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ต่อไป

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จะสามารถให้การส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและตรงประเด็น นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึง

ประสงค์ และความต้องการจำเป็นมา เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำเอาความรู้ตามคุณลักษณะด้านภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้และพัฒนาต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กลอยใจ จันแท้. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครู
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรดิตถ์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- กมลศิษฐ์ ชลมนัสสรณ์. (2562). สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงาน
กิจการนักเรียนโรงเรียนจักรคำคณาทร จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. เพาะ:
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กาญจนา ศิล. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2557). ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ Creativity.
เข้าถึงได้จาก <https://www.independent.academia.edu/CreativePeopleOriginal>.
Htm 10 ตุลาคม 2567.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ขวัญฤทัย ภู่อาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คติพงษ์ อ่อนไชย, สติพร เชาว์ชัย และวิทยา จันทรศิลา. (2565). แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. *Journal of Modern Learning
Development*, 7(2), 66–67.

- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จตุรงค์ ณะสีลังกูร. (2558). การบริหารจัดการทางการศึกษา. นครราชสีมา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์
ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จินตนา แสนภูวา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราพร จันทรค์ม. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราพร ทาระกะจัด. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
ตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
อนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑามาต ชุ่นห้วน. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- เจษฎา ชานาน. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชสีมา เขต 7. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ชูวิทย์ ธรรมจิตร. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ฐานะมาศ หาดยาว. (2564). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฐานะมาศ หาดยาว และสธิพร เซาว์ชัย. (2564). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศน์*, 8(7), 268–281.
- ณัฐชานันท์ พูลแก้ว. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ดาสุวรรณ วงศ์มีชัย. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิมาพร มงคลแกลง. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- ธนาภรณ์ นิลพันธุ์นันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อัญชนก ศิริโสภิตกุล. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นด้านจริยธรรมในการใช้เฟซบุ๊ก ของวัยรุ่นไทยในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ นศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธิดิสุตา แก้วหาญ และทองศักดิ์ คุ่มไชนะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย. *Journal of Modern Learning Development*, 6(4), 166.
- ธีระ รุญเจริญ. (2563). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ชาวฟ้า.
- นงคณัฐ จันทรัส. (2565). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลแม่นาหวง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- นิรุธ มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมในเขต ภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- บงกช วิจิตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา ปุณนิบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พัชรภรณ์ เียนมนัส. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พัทธนันท์ หลีประเสริฐ. (2558). *การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานครตะวันออก* สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชญภา แผลงศร. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พีรตนัย จัตุรัส. (2561). *การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2561). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาคินี ศรีสุโข. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว. (2559). *มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มณฑา ศิริวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ M.Ed. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

- มัลย์รัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์
เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- รวจรินทร์ เพียรพิทักษ์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัชฎากรณ์ อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณิษา เพ็ญศรี และชยาگانต์ เรืองสุวรรณ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม. *Interdisciplinary
Academic and Research Journal*, 3(6), 960.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- วิชัย ลิขิตพรวิทย์. (2558). ความต้องการจำเป็นของการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
สู่การเป็นประชาคมอาเซียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

- วีระเทพ พัฒน. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). *อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ (2556). *ผู้นำกับการสร้างความไว้วางใจในองค์กร*. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/post/536386>. Htm 11 สิงหาคม 2567.
- Htm 11 สิงหาคม 2567.
- ศิริวรรณ คำเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่าย การศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัด เชียงราย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุชัยญา ตั้งวันเจริญชัย. (2565). *ผู้นำสร้างความไว้วางใจในองค์กรให้กับพนักงาน ได้อย่างไร*. เข้าถึงได้จาก <https://blog.happily.ai/th/how-leaders-create-organizational-trust/>. Htm 11 สิงหาคม 2567.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(2), 158.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2559). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บุคคิงส์.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุภาพร ไสยณ. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- _____. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4).*
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2567). *ข้อมูลสารสนเทศ.*
เข้าถึงได้จาก <https://web2.sakon2.go.th/2564-2>. Htm 5 มกราคม 2567.
- _____. (2567). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567.* เข้าถึงได้จาก
<https://web2.sakon2.go.th/2564-2>. Htm 10 สิงหาคม 2567.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.*
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- อัศรา ประเสริฐสิน และคณะ. (2561). *แนวคิดและพฤติกรรมบ่งชี้ในเรื่องการจัดการตนเองอย่างสร้างสรรค์. วารสารสุขศึกษา, 41(2), 18-30.*
- อัยริน สมาแอ. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- อามาล โต๊ะดาหยง. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- อารีรัตน์ อินราย. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- อับดีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เอกรินทร์ ไชยแสง. (2565). การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(38), 215–224.
- เอื้อนจิต พานทองวิริยะกุล. (2560). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพในเครือข่ายสุขภาพจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Aima Harris. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9–11.
- Alshammri, S. & Alenezi, K. (2021). Creative leadership and its relationship to thinking among saudi university leader. *International Journal of Education and Practice*. 9(2), 340–353.
- Ash, R. L. & Persall, M. (2000). The principal as chief learning officer: Developing teacher leaders. *SAGE Journals*, 84(616), 15–22.
- Dubin. (2010). *Principles of leadership* (6th ed.). Canada: South-Western Cengage-Learning.
- McCaslin, N.L., & Tibeziinda, J.P. (2014). *Assessing target group needs*. Retrieved 19 November, 2020, from www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm
- Mungskasem, U. (2011). *“The experimental Chief Executive officer”*. A Dissertation Presented to the Graduate School Technical University of The Philippines.
- Pucio, G. L. and Murdock, M. C. (2011). *Creative Leadership: Skills that drive change*. Thousand Oaks: SAGE Pub.
- Robinsan. K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: it's a decision. *Journal of Leadership*, 36(2), 22–24.

Stoll, L & Temperley, J. (2009). *Creative leadership teams*. Journal of Management in Education.

Suheir Sulieman Sabbah. (2017). The Role of Leadership in the Development of the Creative School in Palestine. *Journal of education and e-Learning Research*. 4(1), 1-7.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางชรัญรัตน์ ปาริพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณิภา งอยแพง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟื่องสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณิภา งอยแพง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๕๓ ๔๓๙๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๕

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

๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายบรรดา แก้วบัวสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรณิภา งอยแพง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรณิภา งอยแพง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๕๓ ๔๓๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวพรณิภา ยะพลหา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรณิภา ยอยแพง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรณิภา ยอยแพง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๕๓ ๔๓๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๔



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

๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณิภา งอยแพง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๑๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณิภา งอยแพง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๕๓ ๔๓๔๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๙



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

๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายยุทธพงษ์ พงนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณิภา งอยแพง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณิภา งอยแพง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๕๓ ๔๓๙๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๑๗



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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณิภา งอยแพง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๑๑๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณิภา งอยแพง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๕๓ ๔๓๙๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๔๓



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

๔ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครือห้มือการวิจัย

ด้วย นางสาวพรรณนิภา งอยแพง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๕๗๑๑๙ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษา และทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาต เคราะห้จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพรรณนิภา งอยแพง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๗๘๕๓ ๔๓๙๖

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย แนวทาง
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทรรักษ์

ตำแหน่ง อาจารย์คณะครุศาสตร์สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. นายยุทธพงษ์ พจนา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยบาง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. นายบรรดา แก้วบัวสา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4. นางพรณิภา ยะพลหา

ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านห้วยบาง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5. นางชรัญรัตน์ ปาริพันธ์

ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านห้วยบาง
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายสท้าน วารี

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. นายพลชัย ชุมปัญญา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. นายวัชรพงษ์ ภูยางสม

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. นายบรรดา แก้วบัวสา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวิบูลย์

วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. นายสังวาลย์ ศรีโคตร

ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา (อดีตสังกัดจังหวัดสกลนคร)

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1

แบบสอบถามการวิจัย
สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประกอบกรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวพรณิภา งามแพ่ง
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร พึ่งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว	กรรมการ

แบบสอบถามการวิจัย

สภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ และมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับการบริหารสถานศึกษา

ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อหน้าทำางานของท่าน และตัวท่านแต่ประการใด (ไม่ต้องเขียนชื่อผู้ตอบ) ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและนำผลออกมาใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวพรณิภา งอยแพง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครูในโรงเรียน

2. ขนาดของโรงเรียน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก
- () โรงเรียนขนาดกลาง
- () โรงเรียนขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์การทำงาน

- () น้อยกว่า 10 ปี
- () ระหว่าง 10 – 20 ปี
- () ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วกรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับระดับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านความไว้วางใจ และ 6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

[illegible]

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านความไว้วางใจ											
35	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือต่อบุคลากร ในองค์กร										
36	ผู้บริหารมีพฤติกรรมการแสดงออก ที่เหมาะสม										
37	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจากครูและ บุคลากร										
38	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม										
39	ผู้บริหารยอมรับความผิดพลาดของ ตนเองและบุคลากรได้										
40	ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ตามความเหมาะสม										

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวพรรณิภา งอยแพง

เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบสัมภาษณ์

**แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

ประกอบกรวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2

ผู้วิจัย นางสาวพรณิภา งอยแพง
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ่งสวัสดิ์	ประธานกรรมการ
ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว	กรรมการ

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย
 2. แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 3. แบบสัมภาษณ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
 - ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
- ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นางสาวพรณิภา งอยแพง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ – สกุล

ตำแหน่ง

สังกัด/หน่วยงาน

ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา.....

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เวลาที่สัมภาษณ์

สถานที่

หมายเลขโทรศัพท์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้านความคิดสร้างสรรค์

1. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีทักษะในการ
แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถสร้าง
นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารคิดและแก้ปัญหา
ในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลได้อย่างไร

.....

.....

.....

ด้านความไว้วางใจ

1. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสมได้อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับจากครูและบุคลากรได้อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมได้อย่างไร

.....

.....

.....

ด้านการทำงานเป็นทีม

1. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีวิธีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานได้อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดีได้อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันได้อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้อย่างไร

.....

.....

.....

ด้านความยืดหยุ่น

1. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลายได้อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมได้อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถจัดการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์อย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีความสามารถในการรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างไร

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ง
ค่าคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าความเที่ยงตรง
2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 23 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง
IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1. ด้านวิสัยทัศน์								
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	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. ด้านความยืดหยุ่น								
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
3. ด้านจินตนาการ								
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

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อที่	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
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

5. ด้านความคิดสร้างสรรค์

29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

6. ด้านความไว้วางใจ

35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	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	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตาราง 24 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทาง
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก		แปลผล
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. ด้านวิสัยทัศน์	1	0.55	0.53	ใช้ได้
	2	0.47	0.71	ใช้ได้
	3	0.77	0.63	ใช้ได้
	4	0.67	0.57	ใช้ได้
	5	0.74	0.51	ใช้ได้
	6	0.43	0.76	ใช้ได้
2. ด้านความยืดหยุ่น	7	0.58	0.79	ใช้ได้
	8	0.51	0.71	ใช้ได้
	9	0.55	0.53	ใช้ได้
	10	0.73	0.57	ใช้ได้
	11	0.78	0.75	ใช้ได้
	12	0.76	0.78	ใช้ได้
3. ด้านจินตนาการ	13	0.84	0.79	ใช้ได้
	14	0.84	0.45	ใช้ได้
	15	0.67	0.46	ใช้ได้
	16	0.57	0.88	ใช้ได้
	17	0.39	0.56	ใช้ได้
	18	0.66	0.55	ใช้ได้
	19	0.72	0.68	ใช้ได้
	20	0.50	0.63	ใช้ได้

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก		แปลผล
		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่ควรจะเป็น	
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	21	0.66	0.76	ใช้ได้
	22	0.73	0.88	ใช้ได้
	23	0.79	0.88	ใช้ได้
	24	0.79	0.69	ใช้ได้
	25	0.79	0.61	ใช้ได้
	26	0.61	0.53	ใช้ได้
	27	0.79	0.33	ใช้ได้
	28	0.79	0.58	ใช้ได้
5. ด้านความคิดสร้างสรรค์	29	0.79	0.71	ใช้ได้
	30	0.75	0.75	ใช้ได้
	31	0.66	0.36	ใช้ได้
	32	0.74	0.55	ใช้ได้
	33	0.80	0.39	ใช้ได้
	34	0.54	0.41	ใช้ได้
6. ด้านความไว้วางใจ	35	0.71	0.36	ใช้ได้
	36	0.81	0.51	ใช้ได้
	37	0.77	0.63	ใช้ได้
	38	0.63	0.47	ใช้ได้
	39	0.75	0.41	ใช้ได้
	40	0.63	0.60	ใช้ได้
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ		0.97	0.96	

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวพรรณนิภา งอยแพง
วัน เดือน ปีเกิด	24 สิงหาคม 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	129 หมู่ที่ 3 ตำบลเต่างอย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร 47260
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านห้วยบาง อำเภอวาริชภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2553	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2559	ประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	พนักงานราชการครู โรงเรียนบ้านห้วยหวด อำเภอเต่างอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2564	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านห้วยบาง อำเภอวาริชภูมิ
- ปัจจุบัน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2