



ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ปวิศรา เย็นวัฒนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ปวิศรา เย็นวัฒนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS AND GUIDELINES FOR DEVELOPING CREATIVE LEADERSHIP
IN THE DISRUPTIVE ERA OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE SAKON NAKHON OFFICE OF LEARNING ENCOURAGEMENT

BY

PAVISSARA YENWATTANA

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ปวีศรา เย็นวัฒนา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.วีรวัฒน์ คำแสนพันธ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.บดินทร์ นารณโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

เมื่อวันที่ 19 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายชาญชัย โพนทองเส็ง นายฤทธิเดช ไตรยะวงศ์ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร นายสามิตร แก้วกา คุณย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสองดาว ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการ พนักงานราชการ และ พนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ต้องขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา รุ่น 24/1 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและ บรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ปวีศรา เย็นวัฒนา

ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	ปวิศรา เย็นวัฒนา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ การวิจัยมี 2 ตอน ตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 171 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร โดยสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .906 – .932 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .846 – .961 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 ตามลำดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้สถิติทดสอบ One – Way ANOVA และการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคพลิกผัน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแล้วทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ
2. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร มี 3 ด้าน ดังนี้
 - 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีความคิดที่หลากหลาย สามารถปรับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกที่มีความเปราะบาง
 - 2) ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ทั้งในสื่อออนไลน์หรือศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ
 - และ 3) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันโลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มีการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ: ความต้องการจำเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ยุคพลิกผัน

TITLE	Needs and Guidelines for Developing Creative Leadership in the Disruptive Era of School Administrators under the Sakon Nakhon Office of Learning Encouragement
AUTHOR	Pavissara Yenwattana
ADVISORS	Assist. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Assist. Prof. Dr. Vijittra Vonganusith
DEGREE	M.Ed. (Education Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and establish guidelines for developing creative leadership in the disruptive era of school administrators under the Sakon Nakhon Office of Learning Encouragement, as perceived by participants. The research was conducted in two phases: The first phase investigated the needs of the sample, obtained through multi-stage sampling, consisting of 171 participants, including civil servants, government officials, and contract employees under the Sakon Nakhon Office of Learning Encouragement, in the 2024 academic year. The data collection tool included sets of questionnaires assessing current and desired conditions of school administrators' creative leadership in the disruptive era under the Sakon Nakhon Office of Learning Encouragement, with the discriminative power ranging from 0.906 to 0.932, from 0.846 to 0.961, and the reliability of 0.972 and 0.967, respectively. The statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using One – Way ANOVA, and the level of needs was calculated using the Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}). The second phase involved examining guidelines for developing administrators' creative leadership in the disruptive era through expert interviews and content analysis.

The findings were as follows:

1. The current and desirable conditions of school administrators' creative leadership in the disruption era were overall at a high level and the highest level, respectively.

2. The current condition of school administrators' creative leadership in the disruptive era, classified by positions and school sizes, showed a difference at the .01 level of significance, whereas no significant difference was observed based on work experience. For the desirable condition of school administrators' creative leadership in the disruptive era, classified by positions and work experience, did not yield significant differences, but school sizes did at the 0.01 level of significance.

3. The need for developing school administrators' creative leadership in the disruptive era was ranked as follows, from most to least important: flexibility, digital leaders' imagination, and change leaders.

4. The guidelines for developing school administrators' creative leadership in the disruptive era under the Sakon Nakhon Office of Learning Encouragement encompassed three aspects as follows: 1) Flexibility: Administrators should cultivate diverse perspectives and demonstrate adaptability to various situations in a fragile world; 2) Digital Leaders' Imagination: Administrators should actively seek knowledge through online media and study visits to various learning sources; and 3) Change Leaders: Administrators should maintain a vision that aligns with the digital technology era, inspire and encourage personnel toward self-improvement for increased work efficiency, and promote professional development.

Keywords: Needs, Creative Leadership, Disruptive Era

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน	20
ความหมายของยุคพลิกผัน	20
การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน	21
องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน	22
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	28
ความหมายของภาวะผู้นำ	28
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	30
ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	32
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	32
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน	40
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	59
ความหมายความต้องการจำเป็น	59
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	60
ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร	65
ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป	65
ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา	70
สภาพการบริหารการศึกษา.....	73
รูปแบบการจัดการศึกษา.....	73
ข้อมูลบุคลากร.....	74
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	76
งานวิจัยในประเทศ	76
งานวิจัยต่างประเทศ	81
3 วิธีดำเนินการวิจัย	85
ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคพลวัตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร	86
ประชากร	86
กลุ่มตัวอย่าง	87
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	91
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	92
การเก็บรวบรวมข้อมูล	96
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	96
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	97
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลวัต ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดสกลนคร.....	98
ผู้ทรงคุณวุฒิ	99
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	100
การวิเคราะห์ข้อมูล	100
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	155
ความมุ่งหมายของการวิจัย	155
สมมติฐานของการวิจัย	156
วิธีดำเนินการวิจัย	156
สรุปผลการวิจัย	160
อภิปรายผล	163
ข้อเสนอแนะ	170
บรรณานุกรม	173
ภาคผนวก	191
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	193
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	199
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	223
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	245
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	251
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	257
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะทางการพัฒนา	265
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา	271
ประวัติย่อของผู้วิจัย	279

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน.....	25
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	37
3 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	40
4 อัตรากำลังของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร.....	69
5 จำนวนอำเภอ บุคลากร จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร และขนาดของสถานศึกษา	75
6 จำนวนประชากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดสกลนคร	87
7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร	88
8 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มข้าราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดสกลนคร.....	88
9 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มพนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร.....	89
10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	90
11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	103
12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิก ผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยรวม	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการด้านการมีความ ยืดหยุ่น.....	106
14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ด้านการมีวิสัยทัศน์..	109
15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ด้านการมี จินตนาการของผู้นำดิจิทัล	112
16 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ด้านผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	115
17 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ ด้านการทำงานเป็นทีม	118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	122
19 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่	123
20 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	125
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาด สถานศึกษา	127
22 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาด สถานศึกษา	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 130	130
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่..... 132	132
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 134	134
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความ คิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา บริการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 135	135
27 การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI modified) ในการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด สกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และ พนักงานจ้างเหมาบริการ..... 137	137

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดสกลนคร ด้านการมีความยืดหยุ่น	141
29 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ จังหวัดสกลนคร ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล	146
30 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด สกลนคร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	151
31 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความ สอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ.....	247
32 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร.....	253

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร	68
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวระบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	273
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพโหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	273
5 สัมภาษณ์ นายชาญชัย โพนทองแสง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร.....	274
6 สัมภาษณ์ นายสามิตร แก้วก่า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสองดาว สำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร.....	274
7 สัมภาษณ์ นางสาววิไลรัตน์ โมคมูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับระดับอำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร.....	275
8 สัมภาษณ์ นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภออากาศอำนวย สำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร.....	275
9 สัมภาษณ์ นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอต่างอย สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร.....	276
10 สัมภาษณ์ นายปราศรัย มะณีวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอนวนนิवास สำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร.....	276

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
11 สัมภาษณ์ นางเตือนจิตร์ บงบุตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านม่วง สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร.....	277
12 สัมภาษณ์ นางสาวสุภาวดี ศรีษะเนตร ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอโพนนาแก้ว สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร	277

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ อย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับผลกระทบรวมถึงกระแสของการเปลี่ยนแปลงทางด้านนวัตกรรม (Disruptive innovation) สถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำความเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องปรับความคิดใหม่ ทำใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกลยุทธ์หรือวิสัยทัศน์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่อิงกับการ “แก้ปัญหาและวางแผนเพื่อลดความไม่แน่นอน” ไปสู่โลกที่มีการขับเคลื่อนอย่างรวดเร็ว (พัชรภรณ์ ดวงชื่น, 2561, หน้า 249)

ยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและไม่คุ้นชิน ยิ่งถ้าไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวได้ช้าก็จะส่งผลกระทบต่องาน และการดำเนินชีวิตของตนเอง ปัจจุบันมีการพุ่งเป้าไปที่การศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน จึงจำเป็นที่การศึกษาจะต้องทบทวนและปรับเปลี่ยน เพื่อปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการจัดการหลักสูตร และพัฒนาสถานศึกษา เพื่อรองรับตัวชี้วัดความฉลาดทางดิจิทัล (DQ) ให้ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต โดยใช้ทักษะการใช้สื่อและการเข้าสังคมในโลกออนไลน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล เพื่อส่งเสริมผู้เรียนตามแนวทางของศตวรรษที่ 21 ช่วยอุดช่องโหว่จากผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นในการเคลื่อนตัวของกระแส VUCA จากการปรับตัว รู้จักติดตามข่าวสาร รู้จักสื่อสาร มีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานที่ง่ายขึ้น การบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน ผู้บริหารต้องสร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหาร

จะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษาขีดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษา มีความกระฉับกระช่าย สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ เป็นผู้นำการบริหาร การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และเตรียมความพร้อมในยุค VUCA world โดยนำความฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัลมาใช้ส่งเสริม และพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียนตามแนวทางการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเผชิญกับความท้าทายของชีวิตดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลในยุคโลกพลิกผันได้ (กมลวรรณ จันทร, 2564, หน้า 1004)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกสังคมยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยียุคดิจิทัลส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการเห็นตรงกันว่าเฟื่องจะเริ่มต้นเท่านั้น ในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อเด็กในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ่ำคอนกลอย, 2556, หน้า 1 – 7) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของบุคลากรภายในโรงเรียน (James and Connolly, 2000, p. 140) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครองหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy and Miskel, 2001, p. 393)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ

สถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ที่ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำการกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ต้องสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในภาวะเช่นนี้คุณลักษณะของผู้นำที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วดังกล่าว สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม (สุรรัตน์ โตเขียว 2560, หน้า 20)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจ การประสานงานหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการหรือความยืดหยุ่น โดยใช้วิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องอาศัยปัจจัยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดมีความกว้างใจให้มีอิสระกับการคิดหรือพร้อมที่สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ
- 2) มีแรงจูงใจภายในโดยการมีความมุ่งมั่น ความมุ่งมั่นปรารถนา ความเพียรพยายาม ทุ่มเทมุ่งมั่นให้เป็นคนที่มีความสำเร็จ และ
- 3) ความรู้ในเชิงลึกโดยมีความรู้แนวกว้างหรือมีทักษะ มีประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์, 2562, หน้า 43) สอดคล้องกับแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ (Stoll & Temperley, 2009, pp. 12 – 18) ที่ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยมีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทายและที่เกี่ยวข้อง

เรื่องการนำ คือ การนำเชิงสร้างสรรค์ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการหรือการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่หรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายหรือยืดหยุ่น โดยที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม

เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ (วัฒนา ปะกิดา, 2560, หน้า 25) ดังนั้น การมีผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น จะต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เข้ามามีผลกระทบต่อองค์กรได้ในการแก้ไขปัญหาต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่ต้องรับผิดชอบต่อการจัดการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนและนำพาองค์กรไปสู่การประสบความสำเร็จ (ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ, 2563, หน้า 95)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน คือ ความสามารถของผู้นำในการคิดและดำเนินการอย่างสร้างสรรค์ในช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือวิกฤติ ซึ่งสามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรหรือสังคมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และพร้อมรับสำหรับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ถึงแม้จะได้วางแผนดำเนินการไว้แล้วก็ตาม สามารถหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน ซึ่งสามารถช่วยพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาในทิศทางใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาในทางที่สร้างสรรค์ทำให้มีความสามารถในการแข่งขันในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2564, หน้า 40)

ความต้องการจำเป็น เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องได้รับการตอบสนอง ควรได้รับการพัฒนา ในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง ความสำคัญสำหรับการวางแผนและเป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร เพราะผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นจะเป็นข้อมูลสะท้อนสภาพปัจจุบันที่เป็นจริง และนำไปสู่การวางแผน เพื่อพัฒนาให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ (ทัดชัย วงศ์คำจันทร์, 2566, หน้า 32)

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ (สกร.) ประจำจังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ ซึ่งสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดสกลนคร มีภารกิจสำคัญในการจัด ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการผลิต

และพัฒนาหลักสูตร โปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการเรียนรู้ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้ง หลักสูตรโปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หน่วยงานอื่นจัดทำไว้มาใช้ประโยชน์ได้ นอกจากนี้ยังส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถ ส่งเสริมการเรียนรู้และแนะแนวการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสามารถสร้าง นวัตกรรมทางการศึกษาได้ จากภารกิจของชาติด้านการศึกษา และบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำนักงาน สกร. จึงได้กำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานในแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงาน สกร. โดยมีพันธกิจ 1) พัฒนาระบบการบริหาร จัดการภายในองค์กรให้มีเอกภาพ เพื่อการบริหารราชการที่ต็มหลักของธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคล่องตัวมากยิ่งขึ้น 2) ยกกระตบการบริหารและการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ คุณธรรม และจริยธรรมที่ดี เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของการให้บริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และมีเป้าประสงค์ 1) หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล 2) บุคลากร กศน. ทุกประเภททุกระดับ ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย รวมถึงการปฏิบัติงานตามสายงาน อย่างมีประสิทธิภาพได้ (สำนักงาน สกร.จังหวัดสกลนคร, 2566, หน้า 11 – 12)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการ บริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จนเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร เพื่อนำ ผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน และการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ อยู่ในระดับใด
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ เป็นอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ มีลำดับแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา และใช้ประกอบกระบวนการบริหารอย่างมีระบบทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐาน สำหรับสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดสกลนคร ใช้ประกอบการพิจารณาในการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ตามแนวคิดของ รัตติกาล รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 62); พลธาวิน วัชรธำรงค์ และ ศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565, หน้า 243); สุรัตน์ จันทโช (2566, หน้า 9); วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล (2566, หน้า 51); บงกช วิจบ (2560, หน้า 22 – 24); พิมพ์ศนิดา จิงสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 26 – 33); เฉลิมพร เทียนศรี (2563, หน้า 19); ศศิกาดา เกื้อโกวิท (2563, หน้า 51); จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 7); อภิญา โยธายุทธ (2564, หน้า 88); อิบติซาม เจะหะ (2564, หน้า 6 – 7); วาสนา คุระแก้ว (2564, หน้า 425); วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 10 – 11); สุนทร จันเปล่ง (2566, หน้า 88); วรณิษา เพ็ญศรี (2566, หน้า 953); Delich and Broneyn (2010, p. 76); Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023, pp. 57 – 59); Kesik F., & Onen Z. (2022, p. 97) และ Harding (2010, pp. 51 – 53) จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีความยืดหยุ่น
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. การทำงานเป็นทีม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 303 คน รายละเอียดดังนี้

2.1.1 ข้าราชการ จำนวน 51 คน

2.1.2 พนักงานราชการ จำนวน 194 คน

2.1.3 พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 58 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2567 โดยกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50) จำนวน 169 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ จำนวน 51 คน พนักงานราชการ จำนวน 97 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 23 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ข้าราชการ

3.1.1.2 พนักงานราชการ

3.1.1.3 พนักงานจ้างเหมาบริการ

3.1.2 ขนาดสถานศึกษา

3.1.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก

3.1.2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง

3.1.2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1 การมีความยืดหยุ่น

3.2.2 การมีวิสัยทัศน์

3.2.3 การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล

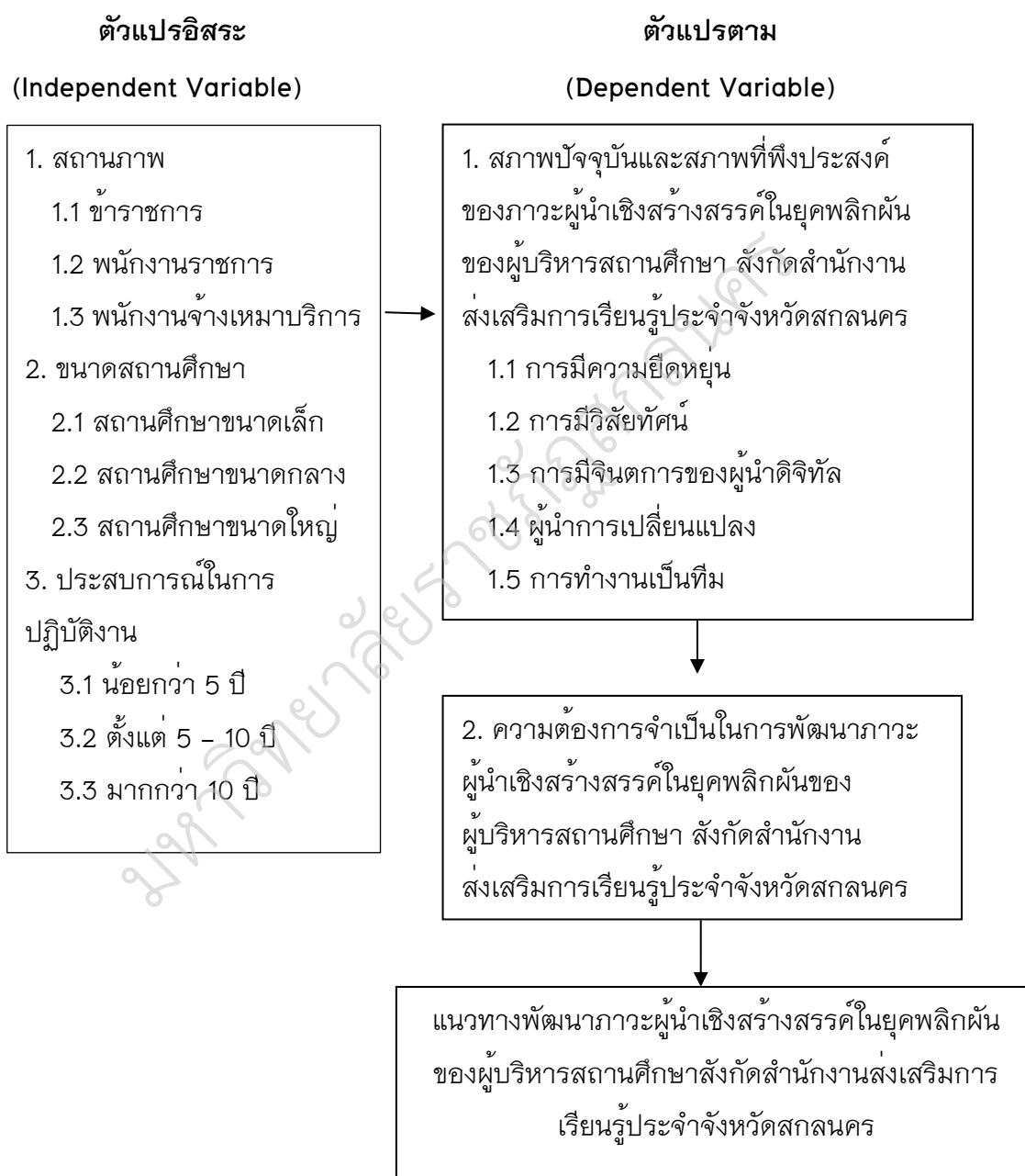
3.2.4 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.2.5 การทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การมีความ
ยืดหยุ่น 3. การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล 4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5. การทำงาน
เป็นทีมได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาของ รัตติกา รวดเร็ว และอุไร
สุทธิแย้ม (2565, หน้า 62); พลธาวิน วัชรพรธำรงค์ และศศินันท์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565,
หน้า 243); สุรัตน์ จันทโช (2566, หน้า 9); วริยาพัชร วรรณสรกุล (2566, หน้า 51);
บงกช วิจิตร (2560, หน้า 22 – 24), พิมพ์ศนิดา จิงสุทธิวงษ์, (2563, หน้า 26 – 33),
เฉลิมพร เทียนศรี (2563, หน้า 19); ศศิกาดา เกจโกวิท (2563, หน้า 51); จิตติภูมิ เทพคำ
(2564, หน้า 7); อภิญญา โยธายุทธ (2564, หน้า 88); อิบติซาม เจ๊ะหะ (2564,
หน้า 6 – 7); วาสนา คุระแก้ว (2564, หน้า 425); วีระเทพ พัฒพร (2566, หน้า 10 – 11);
สุนทร จันเปล่ง (2566, หน้า 88); วรณิษา เพ็ญศรี (2566, หน้า 953); Delich and

Broneyn (2010, p. 76); Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023, pp. 57 – 59); Kesik} F., & Onen Z. (2022, p. 97) และ Harding (2010, pp. 51 – 53) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ เชี่ยวชาญ ไหวพริบ ในการแก้ปัญหา หรือคิดสิ่งใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ยุคพลิกผัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรากฐานในการพัฒนาต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เพื่อแทนที่สิ่งเดิมที่มีอยู่

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีความรู้ เชี่ยวชาญ ไหวพริบ ในการแก้ปัญหา หรือคิดสิ่งใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยให้ทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรากฐานในการพัฒนาต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เพื่อแทนที่สิ่งเดิมที่มีอยู่ และมีแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำด้านต่าง ๆ 5 ด้านดังนี้

3.1 การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ บริบทที่เปลี่ยนแปลง แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดปรับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวดและสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วม โดยองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น

คือ มีพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมเปิดใจรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรสามารถคิดแก้ไขปัญหาค้นหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความเห็นต่างโดยไม่ยึดติดหลักเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ ส่งผลให้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน และสร้างกระบวนการในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาคือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการความชัดเจน น่าเชื่อถือ มีลักษณะเฉพาะตัว เป็นภาพเชิงบวกที่สอดคล้องและมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติดังกล่าว สามารถมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน มองการณ์ไกล มีการวางแผน และการสร้างกระบวนการในการทำงานที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ เปลี่ยนแปลงเป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ ส่งเสริมค่านิยมการนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กรนำไปสู่เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน และความท้าทายเป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3.3 การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีความคิด การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด การรับสิ่งใหม่ ๆ มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ การนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และมีวิสัยทัศน์มีทักษะในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนทุก ๆ ด้าน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลายสำหรับการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้เรียน การประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3.4 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้ความสามารถในการจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในกลุ่มหรือในองค์กร โดยองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิดอย่างมีอุดมการณ์ ในการสร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ขององค์การตามที่วางไว้

3.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่มีกระบวนการ และวิธีการสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร 2 คนขึ้นไป ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน รับฟังปัญหาความต้องการแก้ไขปัญหาาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับข้อตกลงร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงาน มีความรับผิดชอบและความเชื่อมั่น ซึ่งจะบรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการวางแผนการทำงาน มีเป้าหมายร่วมกัน จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ การยอมรับนับถือกันถือกติกาและกรอบการทำงานเดียวกันสื่อสารกันอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถ ร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงานตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจซึ่งกัน และมีความรับผิดชอบและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

การวิจัยครั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

4.1 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้ดำรง ตำแหน่งครูผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการ รับผิดชอบด้านการจัดการเรียน การสอน หรือที่เกี่ยวข้อง

4.2 พนักงานราชการ หมายถึง พนักงานราชการ ซึ่งมีหน้าที่หลักด้าน การจัดการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้อง

4.3 พนักงานจ้างเหมาบริการ หมายถึง ครูอัตราจ้างประจำตำบล ทำหน้าที่ เป็นผู้ช่วยครู กศน. ตำบล ซึ่งมีหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้อง

5. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้ จังหวัดสกลนคร จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบ ไม่เกิน 4 ตำบล จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย สกร.ระดับอำเภอภูพาน สกร.ระดับอำเภอ เตาบอย สกร.ระดับอำเภอดำตาล้ำ สกร.ระดับอำเภอภูตาก สกร.ระดับอำเภอนิคม น้ำอูน และ สกร.ระดับอำเภอสองดาว

5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบ ตั้งแต่ 5 – 8 ตำบล จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย สกร.ระดับอำเภอโพนนาแก้ว สกร.ระดับ อำเภอกุสุมาลย์ สกร.ระดับอำเภอโคกศรีสุพรรณ สกร.ระดับอำเภอพังโคน สกร.ระดับ อำเภอวาริชภูมิ สกร.ระดับอำเภออากาศอำนวย และ สกร.ระดับอำเภอเจริญศิลป์

5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีพื้นที่รับผิดชอบ ตั้งแต่ 9 ตำบล ขึ้นไป จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย สกร.ระดับอำเภอเมืองสกลนคร สกร.ระดับอำเภอสว่างแดนดิน สกร.ระดับอำเภอพรรณานิคม สกร.ระดับอำเภอนวน นิवास และ สกร.ระดับอำเภอบ้านม่วง

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร ระยะเวลาที่ได้ ปฏิบัติงานในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมดโดยนับเป็นปี ดังนี้

6.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

6.2 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี

6.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

7. สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร หมายถึง หน่วยงานในสังกัดของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ มีหน้าที่จัดส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ใน 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ

8. สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพความเป็นจริงหรือสภาพที่เกิดขึ้นจริงของการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) การทำงานเป็นทีม

9. สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง ความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) การทำงานเป็นทีม

10. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่ต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์เปิดโอกาสให้มีการวิเคราะห์ ลักษณะของความต้อการจำเป็นนั้นต่อ “ช่องว่าง” ซึ่งใช้กระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญมากน้อยเพียงใด ที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร มาพิจารณาถ้าพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ใน 3 ลำดับแรก จะนำมาหาแนวทางพัฒนาในด้านนั้น ๆ แล้วผู้วิจัยได้นำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอ ประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน
 - 1.1 ความหมายของยุคพลิกผัน
 - 1.2 การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน
 - 1.3 องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน
2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.5 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 3.1 ความหมายความต้องการจำเป็น
 - 3.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.3 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
4. บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร
 - 4.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
 - 4.1.1 ประวัติความเป็นมา
 - 4.1.2 โครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้
 - 4.1.3 ข้อมูลบุคลากร
 - 4.2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับความหมายของยุคพลิกผันมีนักวิชาการ นักวิจัย ได้ให้ความหมายของยุคพลิกผันไว้ดังนี้

1. ความหมายของโลกยุคพลิกผัน

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของโลกยุคพลิกผันไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน หรือ Disruptive Change คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ (New Business Model) มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม (Incumbent Business) และมีผลกระทบในวงกว้าง ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2563, หน้า 8) กล่าวว่า ยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) คือ ความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน รวดเร็ว ส่งผลให้ทุก ๆ ด้าน ต้องเปลี่ยนไป โดย VUCA เป็นคำย่อมาจากความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ที่มีผลต่อสภาวะโลกปัจจุบันที่มีความสับสนและผันผวน

กมลวรรณ จันทร (2564, หน้า 1004) ได้กล่าวว่า ยุคโลกพลิกผัน (VUCA World) คือยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทำให้รู้สึกไม่มั่นคง ไม่คุ้นชิน ยิ่งถ้าไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวได้ช้าส่งผลให้กระทบต่อการทำงานในองค์กร การดำเนินชีวิต จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรากฐานในการพัฒนาต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกระบวนการ และอุดช่องว่างของกระแสVUCA จากการปรับตัว

ศยามน อินสะอาด (2565, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึงการหยุดทำสิ่งเดิม เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ หรือแสวงหาโอกาสใหม่

ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปัจจุบัน Disruption ได้นำมาใช้ในสังคมเทคโนโลยี (Disruption technology) อันมีผลกระทบต่อการศึกษาและบทบาทของครูในอนาคตด้วย

Harvard Business Review (2015, อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง 2565, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง เป็นการเน้นพัฒนาสิ่งใหม่ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ ก่อให้เกิดเป็นความต้องการใหม่เกิดขึ้น จนกระทั่งความต้องการใหม่นี้ ได้ทำการแทนที่สิ่งเดิมที่มีอยู่

สรุปได้ว่า ยุคพลิกผัน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้น โดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรากฐานในการพัฒนาต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการเพื่อแทนที่สิ่งเดิมที่มีอยู่

2. การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน นักวิชาการ นักวิจัย ได้กล่าวถึงแนวคิด หลักการในการจัดการศึกษาในยุคพลิกผันไว้ ดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (ออนไลน์, 2562) กล่าวว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากจึงต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

ศุภภัทรวิศรา เกตุสุนทร และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2564, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า โลกเปลี่ยนแปลงรวดเร็วคาดเดายาก Disruption Technology พลิกผันการศึกษาแบบ Disruption Education ด้วยการแทนที่สิ่งเดิม displacement กล่าวคือ นักเรียนนั่งเรียนในห้องเรียน แทนที่ด้วยเทคโนโลยี นักเรียนนั่งเรียนอยู่บ้านผ่านห้องเรียนเสมือนจริง ครูผู้สอนเดิมใช้สื่อพื้นฐานในการสอน แทนที่ การสอนด้วยสื่อแอปพลิเคชัน จึงกลายเป็นสิ่งใหม่ในทันทีเรียกการเรียนการสอนใหม่ว่าการเรียนแบบออนไลน์ การศึกษาจากอดีตถึงปัจจุบันพัฒนาผ่านการเรียนการสอนที่ผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย การศึกษา

ในยุค Disruptive Technology การเรียนการสอนแบบออนไลน์ที่ควรเน้นย้ำการเรียน การสอนที่ต้องทำให้เกิดทางปัญญาและสามารถวัดผลจากการสังเกตพฤติกรรมได้และ การศึกษาสามารถอธิบายถึงสภาพการณ์ในเชิงปรัชญาการศึกษาและทฤษฎีการเรียนรู้ เป็นแรงขับเคลื่อนให้การศึกษาพัฒนาไปตามยุคสมัย จากการคาดการณ์ในอนาคต การเตรียม รับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น การเตรียมความพร้อมการสร้างเครื่องมือการสอน บนแอปพลิเคชัน การเรียนการสอนผ่านระบบดิจิทัลการเรียนรู้สถานการณ์ที่เสมือนจริง การออกแบบเนื้อหาที่คำนึงถึงความแตกต่างและความพร้อมของผู้เรียนและผู้สอนเข้าสู่ การเรียนแบบออนไลน์

อัญชลี ไหมทอง (2565, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษา ในยุคพลิกผันมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนสนับสนุน ผู้เรียน ในการสืบค้นข้อมูล จากแหล่งข้อมูล การเพิ่มการเรียนรู้ไปสู่การตัดสินใจด้วย ตนเองจากประสบการณ์และสิ่งที่เห็นเป็นจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ให้เกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัยจิตพิสัย ทักษะพิสัย

สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาในยุคพลิกผัน หมายถึง การบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต การเตรียมความพร้อม การสร้างเครื่องมือการสอนบนแอปพลิเคชัน สนับสนุนผู้เรียนในการสืบค้นข้อมูล นำไปสู่ การตัดสินใจด้วยตนเองจากประสบการณ์และสิ่งที่เห็นเป็นจริง โดยครูผู้สอนเป็นผู้กำหนด เป้าหมายให้เกิดการเรียนรู้ 3 ด้าน ได้แก่ พุทธิพิสัยจิตพิสัย ทักษะพิสัย

3. องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผันไว้ ดังนี้

รัตติกา รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม (2565, หน้า 62) ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการและการจัดการเรียน การสอน
2. การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา
3. การนิเทศการศึกษา
4. การบริหารจัดการหลักสูตร

พลธาวิณ วัชรธรรมารงค์ และศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565, หน้า 243) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำดิจิทัล
2. การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง
3. ความคิดสร้างสรรค์
4. การจัดการความเสี่ยง
5. การบูรณาการ
6. การมุ่งเน้นนวัตกรรม
7. กลยุทธ์
8. การเสริมสร้างพลังอำนาจ
9. เครือข่ายร่วมพัฒนา
10. ความทุ่มเทในงาน

สุรัตน์ จันทโช (2566, หน้า 9) ได้สรุปองค์ประกอบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ไว้ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์และการวางแผนเชิงกลยุทธ์
2. การพัฒนาบุคลากร
3. การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโครงสร้าง
4. การสนับสนุนการปฏิบัติงาน

วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล (2566, หน้า 51) ได้สรุปองค์ประกอบกระบวนการคิดเพื่อเสริมสร้างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคพลิกผัน ไว้ดังนี้

1. ทักษะการปรับตัว
2. ทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ทักษะผู้นำ ICT
4. ทักษะการทำงานเป็นทีม
5. ทักษะผู้นำแห่งอนาคต

Kesik] F., & Onen Z. (2022, p. 97) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ไว้ดังนี้

1. การกระจายหน้าที่และงานต่าง ๆ

2. ความยืดหยุ่น
3. ความสามารถทางเทคโนโลยี
4. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง
5. การเป็นกำลังใจและให้กำลังใจ
6. การให้อิสระในการสอน
7. การจัดการกับสถานการณ์กระทันหัน

ตัดสินใจร่วมกัน

Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023, pp. 57 – 59)

ได้สรุปองค์ประกอบ โมเดล E – Competencies ใช้ประเมินสมรรถนะในการเป็นผู้นำดิจิทัล
ในยุคการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

1. ความสามารถด้านการสื่อสาร
2. การประชาสัมพันธ์
3. ความสามารถของผู้นำในการควบคุมการจัดการ

การเปลี่ยนแปลง

4. การทำงานเป็นทีม
5. ความสามารถทางเทคโนโลยี
6. ความน่าเชื่อถือ

จากทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคพลิกผัน ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน

องค์ประกอบ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน							ความถี่	ร้อยละ
	1. รัตติกา รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม (2565)	2. พลธาวิน วัชรทรรณารังค์ และศศิรินทร์ ติริชิตากุลพัฒน์ (2565)	3. สุรัตน์ จันทโช (2566)	4. วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล (2566)	5. Kesik F., & Onen Z. (2022)	6. Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023)		
1. การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอน	✓						1	16.66
2. การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา / กลยุทธ์ / สร้างวิสัยทัศน์และวางแผน เชิงกลยุทธ์	✓	✓	✓				3	50
3. การนิเทศการศึกษา / สนับสนุน การปฏิบัติงาน	✓		✓				2	33.33
4. การบริหารจัดการหลักสูตร	✓						1	16.66
5. ความเป็นผู้นำดิจิทัล / ความยืดหยุ่น ทางผู้นำดิจิทัล / ทักษะผู้นำ ICT / ทักษะการ ปรับตัว / ความยืดหยุ่น / ความสามารถ ทางเทคโนโลยี		✓	✓	✓	✓	✓	5	83.33
6. การเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง		✓					1	16.66

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน							ความถี่	ร้อยละ
	1. รัตติกาล รวดเร็ว และ ใฝ่ สูทธิแกม (2565)	2. พลชาวิน วัชรทรัพย์รงค์ และศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565)	3. สุรัตน์ จันทโช (2566)	4. วริยาพัชร วรภัทรสรกุล (2566)	5. Kesikj F., & Onen Z. (2022)	6. Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023)		
7. ความคิดสร้างสรรค์ / ปรับเปลี่ยน และพัฒนาโครงสร้าง		✓	✓				2	33.33
8. การจัดการความเสี่ยง		✓					1	16.66
9. การบูรณาการ / การให้อิสระในการสอน								
10. การมุ่งเน้นนวัตกรรม		✓					1	16.66
11. การเสริมสร้างพลังอำนาจ		✓					1	16.66
12. เครือข่ายรวมพัฒนา / ทักษะการทำงาน เป็นทีม / การกระจายหน้าที่และงานต่าง ๆ / การทำงานเป็นทีม		✓	✓	✓	✓	✓	5	83.33
13. ความทุ่มเทในงาน		✓					1	16.66
14. พัฒนาบุคลากร			✓				1	16.66

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคพลิกผัน							ความถี่	ร้อยละ
	1. รัตติกาล รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม (2565)	2. พลธำนิ วัชรธำรงค์ และ ศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์ (2565)	3. สุรัตน์ จันทิโซ (2566)	4. วริยาพัชร วรภัทรสรกุล (2566)	5. Kesikj F., & Onen Z. (2022)	6. Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik F. Q. (2023)		
15. ทักษะการปรับตัว / ทักษะในการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ทักษะผู้นำแห่ง อนาคต / การจัดการกับสถานการณ์ กะทันหัน / ความสามารถของผู้นำ ในการควบคุมการจัดการเปลี่ยนแปลง		✓	✓	✓	✓	✓	5	83.33
16. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับครู นักเรียน และผู้ปกครองการตัดสินใจ ร่วมกัน / ความสามารถด้านการสื่อสาร / การประชาสัมพันธ์					✓	✓	2	33.33
17. การเป็นกำลังใจและให้กำลังใจ					✓		1	16.66
18. ความน่าเชื่อถือ						✓	1	16.66

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในพลิกผัน ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบ

ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคลิขิต จากนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 6 คน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจึงทำให้ได้องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคลิขิตที่จะนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 4 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังนี้

1. การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา / กลยุทธ์ / สร้างวิสัยทัศน์ และวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ วิสัยทัศน์
 2. ความยืดหยุ่นทางผู้นำดิจิทัล / ทักษะผู้นำ ICT / ทักษะการปรับตัว / ความยืดหยุ่น / ความสามารถทางเทคโนโลยี ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ผู้นำดิจิทัล
 3. เครือข่ายร่วมพัฒนา / ทักษะการทำงานเป็นทีม / การกระจายหน้าที่และงานต่าง ๆ / การทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ การทำงานเป็นทีม
 4. ทักษะการปรับตัว / ทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ทักษะผู้นำแห่งอนาคต / การจัดการกับสถานการณ์กะทันหัน / ความสามารถของผู้นำในการควบคุมการจัดการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคลิขิตได้ 5 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ 2) ผู้นำดิจิทัล 3) การทำงานเป็นทีม และ 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีความหมายและแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของภาวะผู้นำ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เดียนใจ สุนกุล (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทักษะ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ หรือใช้ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกลุ่มคนและบุคคล

ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในการกระตุ้นจิตใจให้มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

เพ็ญภา ศรีแปลก (2563, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับการใช้อิทธิพล ซึ่งเป็นอำนาจภายในตัวของผู้นำ โดยอาศัย ศิลปะของการใช้อิทธิพล เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด เป็นการ โน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจร่วมกัน ปฏิบัติงาน และทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถของตนเองในการช่วยแก้ปัญหา ผู้นำต้องมีความสามารถในการชี้แนะแนวทาง และหาวิธีเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ และศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564, หน้า 1044 - 1053) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำ โดยใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่โดยทำให้ตนเป็นที่ยอมรับขององค์กร เพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจของผู้ตาม หรือสมาชิกในองค์กรว่าจะนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้นำในสถานศึกษานั้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มียุทธศาสตร์สำคัญในการบริหาร สถานศึกษา ผู้นำที่ดีต้องมีอำนาจในการตัดสินใจที่ดี สามารถจูงใจผู้ตามไปสู่เป้าหมาย ร่วมกันที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

วีรวัฒน์ การุณวงศ์ (2564, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับความยอมรับ ความร่วมมือจากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กร มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ มุ่งสู่ความสำเร็จ และเกิดจากความร่วมมือกัน

รัชนิวรรณ สุวรรณไชยรบ (2566, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เหนือคนอื่น ๆ สามารถวางแผน ชี้แนะ โน้มน้าวหรือจูงใจในการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความสามัคคี สร้างแรงบันดาลใจ รวมทั้งความร่วมมือร่วมใจ กระตุ้นให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ดีและสามารถนำพากลุ่มหรือองค์กรไปสู่ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Wheelen and Hunger (2002, p. 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถในการให้เป้าหมายองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

Lacocca (2011, p. 3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คนที่สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

Robbins and Coulter (2012, p. 228) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งที่ผู้นำกระทำ คือ กระบวนการจูงใจให้กลุ่มปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรนั้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น และเป็นที่ยอมรับของคนอื่น มีความสามารถในการผลักดันให้เกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นักการศึกษา และนักวิจัย ได้กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้หลากหลาย ดังนี้

พัชรี อิทธิปาที (2563, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหา และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความยืดหยุ่นและมีความไว้วางใจ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักประสานงานผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้ ความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ณัทภูษิต บัญเ่ง (2565, หน้า 38 – 39) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานสามารถสร้างแรงจูงใจโดยใช้กระบวนการที่แสดงออกมาเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานสามารถจินตนาการคาดการณ์ถึงผลการปฏิบัติงานถึงความสำเร็จข้างหน้าวางแผนการปฏิบัติงานทั้งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองการไกลมองภาพองค์รวมแสดงออกมาให้บุคคลในองค์กรเกิดความเลื่อมใสสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มสมรรถนะส่งผลให้เกิดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้เกิดการพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565 หน้า 28) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้อุบัติการณ์สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

Palus and Horth (2005, p. 81) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในปัจจุบันโดยใส่ใจที่จะเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนนั้น รู้จักตั้งคำถามส่วนตัวของทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนมาเป็นพลังกลุ่มในการจัดการสิ่งต่าง ๆ มีการให้ข้อมูลข่าวสารเสนอความคิด และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักริเริ่มความคิดที่ผ่านการตรวจสอบและทดสอบอย่าง อิสระ และรู้จักใช้กระบวนการของการเรียนรู้อย่างเป็นสาระบันเทิง เพื่อค้นหาความคิดใหม่ ๆ และรู้จักสังเคราะห์ทุกเนื้อหาและการกระทำที่ปรากฏ

Harris (2009, p. 120) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การติดต่อประสานงาน (Connect) กับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ เชี่ยวชาญ ไหวพริบในการแก้ปัญหา หรือคิดสิ่งใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2563, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ในทุกยุคทุกสมัยจะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เรียกได้ว่าเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการซับซ้อนมากขึ้น

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2563, หน้า 91 – 92) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต

Stoll & Temperley (2020, pp. 63 – 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคต โดยความคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและความท้าทาย

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

บงกช วิจบ (2560, หน้า 22 – 24) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 10 ด้าน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์
2. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

3. ความยืดหยุ่น
4. จินตนาการ
5. การทำงานเป็นทีม
6. การไว้วางใจ
7. การสื่อสาร
8. การบริหารเวลา
9. การเจรจาต่อรอง
10. การสร้างมนุษยสัมพันธ์

พิมพ์ศนิดา จิงสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 26 – 33) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำและประสานงานผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่นโดยการคิดต่างคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ความรู้หรือแนวคิดแนวทางใหม่ ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์
4. การมุ่งความสำเร็จ
5. ความน่าเชื่อถือ

เฉลิมพร เทียนศรี (2563, หน้า 19) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์
2. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น
3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ

ศศิภาดา เก็จโกวิท (2563, หน้า 51) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
2. วิสัยทัศน์ (Vision)
3. จินตนาการ (Imagination)
4. การแก้ไขปัญหา (Problem Solving)
5. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

6. ทำงานเป็นทีม/ทำงานร่วมกัน (Participation & Teamwork)

จิตติภูมิ เทพคำ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ทักษะในการโน้มน้าวหรือกระบวนกร การใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีความคิดสร้างสรรค์
2. การมีความยืดหยุ่น
3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
4. การมีวิสัยทัศน์
5. การมีจินตนาการ

อภิญา โยธายุทธ (2564, หน้า 88) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีจินตนาการ (Imagination)
2. การมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด (Vision and Thinking)
3. การมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ (Trust)
4. การมีความยืดหยุ่นสู่ความสำเร็จ (Flexibility)

อิปติซาม เจะหะ (2564, หน้า 6 – 7) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัยเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่น
3. การมีจินตนาการ
4. การมีแรงจูงใจ
5. การทำงานเป็นทีม

วาสนา คุระแก้ว (2564, หน้า 425) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. การมีความคิดยืดหยุ่นและปรับตัว
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การทำงานเป็นทีม
6. การสร้างมนุษยสัมพันธ์
7. การเจรจาต่อรอง

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 10 – 11) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่น
3. การมีจินตนาการ
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
6. การทำงานเป็นทีม

สุนทร จันเปลง (2566, หน้า 88) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. ความคิดสร้างสรรค์
3. มีความยืดหยุ่น
4. มีจินตนาการ
5. การทำงานเป็นทีม

วรรณิษา เพ็ญศรี (2566, หน้า 953) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. การมีจินตนาการ
2. การมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด
3. การมีความไว้วางใจในเชื่อถือ
4. การมีความยืดหยุ่น

Delich and Broneyn (2010, p. 76) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. จินตนาการ
2. การคิดค้นสิ่งใหม่
3. มีความยืดหยุ่น
4. มีวิสัยทัศน์

Harding (2010, pp. 51 – 53) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

1. มีความซับซ้อนของความคิด
2. มีแรงบันดาลใจ
3. มีพฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นเลิศ
4. มีความกล้าหาญ
5. จุดประกายการเปลี่ยนแปลง
6. มีประสบการณ์

จากทัศนะของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	1. บงกช วิจิตร (2560)	2. พิมพ์พิณดา จิงสุทธิวงศ์ (2563)	3. เฉลิมพร เทียนศรี (2563)	4. ศติภาดา เกจิโกวิท (2563)	5. จิตติภูมิ เทพคำ (2564)	6. อภิญา โยธายุทธ (2564)	7. อภิชาติธรรม เจริญ (2564)	8. วาสนา คุระแก้ว (2564)	9. ณัฐ ช่างงาน (2565)	10. วีระเทพ พัฒน (2566)	11. สุนทร จันปลั่ง (2566)	12. วรณิษา เพ็ญศรี (2566)	13. Delich and Broneyn (2010)	14. Harding (2010)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความยืดหยุ่น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		12	85.71
2. การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		12	85.71
3. การจินตนาการ / จุดประกาย การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	12	85.71
4. การมุ่งความสำเร็จ		✓													1	7.14
5. ความน่าเชื่อถือ		✓				✓						✓			3	21.42
6. การแก้ปัญหา				✓											1	7.14
7. การมีความคิดสร้างสรรค์/การ คิดค้นสิ่งใหม่				✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	50

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	1. บงกช วิจบ (2560)	2. พิมพ์ติมา จิงสุทธีวงศ์ (2563)	3. เฉลิมพร เทียนศรี (2563)	4. ศติภาดา เกียรติ (2563)	5. จิตติภูมิ เทพคำ (2564)	6. อภิญา โยธายุทธ (2564)	7. อภิชาติมา เจ๊ะหะ (2564)	8. วาสนา คุระแก้ว (2564)	9. ณัฐ ช่างงาม (2565)	10. วีระเทพ พัฒน (2566)	11. สุนทร จันปลั่ง (2566)	12. วรณิษา เพ็ญศรี (2566)	13. Delich and Broneyn (2010)	14. Harding (2010)	ความถี่	ร้อยละ
8. การทำงานเป็นทีม/ ทำงานร่วมกัน	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				8	57.14
9. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					✓			✓		✓					3	21.42
10. การมีแรงจูงใจ / มีแรงบันดาลใจ							✓		✓					✓	3	21.42
11. ความสามารถในการปรับตัว									✓						1	7.14
12. มีความซับซ้อนของความคิด														✓	1	7.14
13. มีความกล้าหาญ														✓	1	7.14
14. มีประสบการณ์														✓	1	7.14

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	1. บงกช วิจบ (2560)	2. พิมพ์ศินิดา จิงสุทธิวงษ์ (2563)	3. เฉลิมพร เทียนศรี (2563)	4. ศติภาดา เกื้อกิจทิ (2563)	5. จิตติภูมิ เทพคำ (2564)	6. อภิญา โยธายุทธ (2564)	7. อิบติซาม เจาะหะ (2564)	8. วาสนา กระแก้ว (2564)	9. ณัฐ ชาญงาน (2565)	10. วีระเทพ พัฒพร (2566)	11. สุนทร จันปลั่ง (2566)	12. วรณิษา เพ็ญศรี (2566)	13. Delich and Broneyn (2010)	14. Harding (2010)	ความถี่	ร้อยละ
15. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี	✓															7.14
16. การไว้วางใจ	✓															7.14
17. การสื่อสาร	✓															7.14
18. การบริหารเวลา	✓														1	7.14
19. การเจรจาต่อรอง	✓							✓							2	14.28
20. การสร้างมนุษยสัมพันธ์	✓							✓							2	14.28

จากตาราง 2 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 14 คน และการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักเกณฑ์
ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไปหรือร้อยละ 50 ในการคัดเลือก
โดยผู้วิจัยสังเคราะห์ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะ
ของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นตัวแปรใหม่ ดังนี้ 1) การมีความยืดหยุ่น
2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีจินตนาการ 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงาน
เป็นทีม

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน จากลักษณะ แนวคิด สมรรถนะ บริบทของผู้บริหาร
ยุคพลิกผัน และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคพลิกผัน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผัน
การมีความยืดหยุ่น		การมีความยืดหยุ่น
การมีวิสัยทัศน์	วิสัยทัศน์	การมีวิสัยทัศน์
การมีจินตนาการ	ผู้นำดิจิทัล	การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล
การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
การทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม

จากตาราง 3 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ได้ศึกษา
และสังเคราะห์จาก องค์ประกอบ บริบทของผู้บริหารในยุคพลิกผัน ได้ 5 ด้าน คือ 1) การมี
ความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และ 5) การทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัย เพื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันและ
สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. การมีความยืดหยุ่น

1.1 ความหมายของการมีความยืดหยุ่น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายองค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น ดังนี้

อับดีซาม เจะหะ (2564, หน้า 34) ได้กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัว และพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา สถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

ชูไฮรี มะลีเป็ง (2565, หน้า 43 - 44) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกถึงความเข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยมีความเชื่อว่าครูทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน และสามารถพัฒนาได้ มีความคิดที่เป็นอิสระ คิดได้หลายรูปแบบหลายแนวทาง สามารถคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือสถานการณ์แบบเดิม สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวดและไม่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์หรือเวลามากจนเกินไป สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา ส่งเสริมให้มีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของครู

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565, หน้า 51) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงเกิดการการบำรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบและวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีการที่หลากหลายรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลาโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ มีการ

ตัดสินใจที่ดีมีความอดทนมีความอิสระในการทำงาน คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหาวิธีการใหม่มาใช้ ในการปฏิบัติงานมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบหมายอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สอดคล้องกับกฎและระเบียบทางราชการทั้งยังสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นส่งเสริมการทำงานอย่างมีส่วนร่วม

จินตนา แสณภูวา (2566, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น และการปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตลอดจนการจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รู้ว่าสิ่งที่ทำอยู่อาจไม่ได้นำไปสู่ความสำเร็จเสมอไปแต่จะรู้จักปรับเปลี่ยน พฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีที่สุดได้

Lussier (2003, pp. 17 – 20) ได้กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

Sousa (2003, p. 212) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น คือ ความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ คาดหวังใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์บริบทที่เปลี่ยนแปลง แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดปรับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวดและสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วม

1.2 องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 34) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ 1) สร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน 2) เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียม และ 3) ตื่นตัวและเปิดใจรับฟังแนวคิดผู้อื่น

ซูไฮรี มะลีเบ็ง (2565, หน้า 43 – 44) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ 1) เข้าใจถึงความความแตกต่างทางด้านความสามารถและศักยภาพของบุคคล 2) ปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม 3) ให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร 4) ไม่เข้มงวดและไม่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์มากเกินไป 5) สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ และ 6) มีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงานของครู

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 46) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ 1) แก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ 2) ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 3) รับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) ไม่ยึดติดกฎเกณฑ์และความคุ้นเคยเดิม ๆ และ 5) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

Dubrin (2010, p. 17) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ดังนี้ ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับการเทคโนโลยีที่ทันสมัยและผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่น ซึ่งก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือได้กำหนดองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่นโดยประกอบด้วย 1) การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมเปิดใจรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่ต่างกัน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความเห็นต่างโดยไม่ยึดติดหลักเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ ส่งผลให้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จากความหมายและองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น สรุปได้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ บริบทที่เปลี่ยนแปลง แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้ หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวด และสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วม โดยองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น คือมีพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัว และพร้อมเปิดใจรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิด และปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความเห็นต่างโดยไม่ยึดติดหลักเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ ส่งผลให้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. การมีวิสัยทัศน์

2.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

สไบแพร เพียรชนะ (2562, หน้า 49) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีการกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนและมีความเป็นไปได้

พิมพ์ศนิดา จิงสุทธีวงษ์ (2563, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน การมองการณ์ไกล มีการวางแผน และมีการสร้างกระบวนการทัศนในการทำงาน

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 43) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต ที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ

มีการวางแผน และสร้างกระบวนการทัศนในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Nanus (1992, pp. 7 – 10) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นการคาดการณ์ในอนาคตที่ยึดถือความเป็นจริง มีความน่าเชื่อถือสำหรับองค์กรในการเลือกทางที่ดีกว่า

Larwood and other (1995, p. 740) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต้องสามารถสร้างกลยุทธ์ เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Bennis (2002, p. 15) กล่าวว่า ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นความสามารถ ในการสร้างสรรค์และสามารถที่จะแปลงออกมาเป็นการปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์ของผู้นำ เปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อมปัจจุบันไปสู่อนาคต

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมาย ปลายทางที่ชัดเจน และสร้างกระบวนการทัศนในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

2.2 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 32) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ 2) มีลักษณะเฉพาะตัวขององค์กรเป็นภาพเชิงบวก 3) สอดคล้องและมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์กร

พิมพ์ศนิดา จิงสุทธีวงษ์ (2563, หน้า 43) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน 2) การมองการณ์ไกล มีการวางแผน และ 3) การสร้างกระบวนการทัศนในการทำงาน

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 45) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) มีความชัดเจน น่าเชื่อถือ และ 2) มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์กร

Northouse (2012, p. 29) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) ภาพในอนาคตที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลงเป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ 3) คำนิยมการนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน และ 5) ความท้าทายเป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงออกถึงการความชัดเจน น่าเชื่อถือ มีลักษณะเฉพาะตัวเป็นภาพเชิงบวกที่สอดคล้อง และมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์กร สามารถมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน มองการณ์ไกล มีการวางแผน และการสร้างกระบวนการ ทิศในการทำงานที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ เปลี่ยนแปลงเป็นการกระทำบางสิ่ง ด้วยแนวทางใหม่ ๆ ส่งเสริมค่านิยมการนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กรนำไปสู่ เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน และความท้าทาย เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

จากความหมายและองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่า ความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน และสร้างกระบวนการทศในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาคือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการความชัดเจน น่าเชื่อถือ มีลักษณะเฉพาะตัวเป็นภาพเชิงบวกที่สอดคล้องและมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์กร สามารถมองเห็นภาพอนาคต ที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน มองการณ์ไกล มีการวางแผน และการสร้างกระบวนการ ทศในการทำงานที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ เปลี่ยนแปลงเป็นการกระทำบางสิ่งด้วย แนวทางใหม่ ๆ ส่งเสริมค่านิยมการนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กรนำไปสู่ เป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน และความท้าทายเป็นการท้าทาย ต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

3. การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล

3.1 การมีจินตนาการ

3.1.1 ความหมายของการมีจินตนาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายขององค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ ดังนี้

ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, หน้า 29) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดค้นหาหรือหาคำตอบได้อย่างอิสระ ทั้งนี้ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้ โดยพร้อมที่จะยอมรับผลต่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรเปิดโอกาสหรือยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เห็นต่างของครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องประกอบกับการมีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีการแก้ไขปัญหามากมาย มีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็น หรือความขัดแย้งต่อปัญหาที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดค้นหรือหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากร และรู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม

อิตติชาม เจ๊ะหะ (2564, หน้า 37) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

จินดา ดวงดีพันธุ์ (2565, หน้า 63) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสร้างภาพในสมองในสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนอย่าง สร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิด ไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไป มีการสร้าง ความรู้ใหม่ไปสู่การสร้างสรรค์ ผลงานเชิงประจักษ์

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 54) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิด

สร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

Reuter (2011, p. 151) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจโดยมีตัวบ่งชี้ถึงการมีจินตนาการ คือ มีประสบการณ์และความคิดเชิงสร้างสรรค์

Small (2011, p. 7) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพมโนภาพ ถึงสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นหรือไม่เคยปรากฏมาก่อนเป็นการสร้างความรู้ใหม่นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานใหม่หรือแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีความคิด การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด การรับสิ่งใหม่ ๆ มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ การนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เห็นต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลายซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร

3.1.2 องค์ประกอบของการมีจินตนาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการมีจินตนาการ ดังนี้

สไบแพร สัฟโส (2562, หน้า 6) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ดังนี้ 1) คิดใหม่ 2) คิดเชิงอนาคต 3) อารมณ์ขัน และ 4) สติปัญญา

จินดา ดวงดีพันธุ์ (2565, หน้า 64) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ดังนี้ 1) การเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 3) มีความรับผิดชอบ 4) มีการตัดสินใจที่ดี 5) มีความสามารถในการแก้ปัญหา และ 6) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 57) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ดังนี้ 1) มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ และ 2) มีการมองภาพในอนาคต

Kamninker (2011, p. 57) ได้สรุปองค์ประกอบของการมีจินตนาการ คือ การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต ส่วนตัวบ่งชี้ของการ

มีจินตนาการมีดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขันนับว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการมีจินตนาการ หรือการมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่การมีจินตนาการ ที่สร้างสรรค์และ 2) การมีสติปัญญาเป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดานำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความ รับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นผู้มีทัศนคติที่เปิดกว้าง ต่อสิ่งใหม่ ๆ มองภายในอนาคต นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

จากความหมายและองค์ประกอบของการมีจินตนาการ สรุปได้ว่า การมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีความคิด การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด การรับสิ่งใหม่ ๆ มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฟัน กล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง การนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และมีการ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา รู้จักสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงานโดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เห็นต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์และนำมาใช้ ประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร โดยองค์ประกอบของการมีจินตนาการของผู้บริหาร สถานศึกษาคือ พฤติกรรมการแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ มีความเชื่อมั่น ในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นผู้ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ มองภายในอนาคต นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

3.2 ผู้นำดิจิทัล

3.2.1 ความหมายของผู้นำดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายขององค์ประกอบ ด้านผู้นำดิจิทัล ดังนี้

จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2561, หน้า 89) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หรือผู้นำแห่งการเรียนรู้ในยุคข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยี คือ ภาวะที่บุคคลสำคัญที่จะทำให้ เกิดผลสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้นำที่มีภาวะการเรียนรู้ด้านดิจิทัล จึงต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ เพราะต้องใช้ทั้งการสื่อสารในองค์กรและเครือข่าย ที่มีอยู่ทั่วโลก ซึ่งเป็นเครือข่ายที่ไร้พรมแดนและต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงาน

และองค์กรต่าง ๆ ภาวะผู้นำนี้จึงต้องเป็นผู้นำที่เรียกได้ว่าเป็นผู้นำมืออาชีพทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการอบรมสัมมนา การศึกษาคูงานและการปฏิบัติการ อีกทั้งต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะมาขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

ชัตสกร พิกุลทอง (2565, หน้า 181) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและทิศทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความสามารถในการคาดการณ์ มีการตัดสินใจตามความเชื่อและค่านิยมของตนเอง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ รวมทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากร ใช้เทคโนโลยี อุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ ในการพัฒนางานในหน้าที่ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

รุจาภรณ์ ลักษณะดี (2565, หน้า 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ปัจจุบัน สร้างความชัดเจนให้กับค่านิยมดิจิทัล ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ดิจิทัลลงสู่ผู้ปฏิบัติ อย่างชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล สร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ตัดสินใจในการกำหนดทิศทางดิจิทัลของสถานศึกษา มีการกำหนดพันธกิจด้านดิจิทัล มีการกำกับควบคุมวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติ วิสัยทัศน์ดิจิทัล การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัลและการลงมือปฏิบัติตามกลยุทธ์ และแผนงานเพื่อการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ดิจิทัล และสนับสนุนในการทำงานของบุคลากร เพื่อวิสัยทัศน์ดิจิทัลไปสู่ความสำเร็จ

อาภาภรณ์ ภูศรี (2565, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำดิจิทัล มาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษานำความรู้ ความสามารถและทักษะกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ บริหารจัดการศึกษา

วรวิทย์ ไชยสัตย์ (2566, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดง ออกมาให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ถึงการมีวิสัยทัศน์มีทักษะ ความสามารถเทคโนโลยีดิจิทัล รอบด้านในการบริหารงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการ

เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย ในการ สร้างเครือข่ายสังคมออนไลน์ร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมถึงการบริหาร จัดการโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้าง บรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

Stodd (2014, p. 19) ได้กล่าวว่า คือรูปแบบของการเป็นผู้นำที่ทำ หน้าที่เชื่อมช่องว่างระหว่างองค์กรที่เป็นทางการและกึ่งทางการให้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ที่เกี่ยวข้องจัดเป็นรูปแบบของผู้นำที่สำคัญในยุคนี้ที่องค์กรต้องประสบกับการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การบริหารงานจำเป็นต้องมีความคล่องตัวรับกับการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

Woodward, & DeMille (2015, p. 95) ได้กล่าวว่า รูปแบบของการ เป็นผู้นำที่อุทิศชีวิตและทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อการพัฒนาสังคม โดยไม่ คำนึงถึงสถานะทางสังคม ความมั่งคั่งหรือสิทธิผู้นำในยุคนี้เป็นผู้ให้และนำความปรารถนา ดีต่อผู้อื่น สร้างความงามงามแก่โลก ยกย่องวิสัยทัศน์ให้กว้างไกล และความเป็นไปได้ ที่เหมาะสมเพื่อมนุษยชาติ และสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตให้กล้าแกร่งยิ่งขึ้น ปกป้องสิทธิ เสรีภาพ รักษาสันติภาพ และนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเท่าที่เป็นไปได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์มีทักษะในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนทุก ๆ ด้าน สร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถประยุกต์ และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบ ที่หลากหลาย สำหรับการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดี งามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3.2.1 องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล ดังนี้

จิตรกร จันทรสุข (2564, หน้า 41 – 42) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยี 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การเป็นผู้นำดิจิทัล 4) ความสามารถในการใช้ดิจิทัล และ 5) การบริหารจัดการโครงสร้าง

สุรรัตน์ รอดพันธ์ (2564, หน้า 40) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการรู้ดิจิทัล 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) ด้านการสื่อสารดิจิทัล 4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และ 5) ด้านการนิเทศและติดตามด้วยระบบดิจิทัล

บุญยพรรณ สุระคาย (2565, หน้า 5) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลไว้ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความรู้ดิจิทัล 2) วิสัยทัศน์ดิจิทัล 3) การสื่อสาร และ 4) การร่วมมือ

CASTLE (2009, pp. 1 – 3) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลไว้ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) การเรียนการสอน 3) การผลิตและการปฏิบัติวิชาชีพ 4) การสนับสนุน การบริหารและการปฏิบัติการ 5) การวัดและประเมินผล และ 6) ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ

Elloitt (2017, p. 3) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลไว้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว 3) ความสามารถในการนำข้อมูลมาใช้ 4) ความเข้าใจในความรู้และทักษะความสามารถของคนในองค์กร และ 5) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำถึงการมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ดิจิทัล มีความสามารถในการใช้ดิจิทัล มีทักษะในการสื่อสาร มีการสนับสนุน การบริหารและการปฏิบัติการทางเทคโนโลยีดิจิทัลทางการเรียนการสอน มีการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

จากความหมายและองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัล สรุปได้ว่าพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์มีทักษะในการดำเนินการบริหารจัดการ

สถานศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนทุก ๆ ด้าน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วย รูปแบบที่หลากหลาย สำหรับการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยองค์ประกอบของผู้นำดิจิทัลจะแสดงออกถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำถึงการมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ดิจิทัล มีความสามารถในการใช้ดิจิทัล มีทักษะในการสื่อสาร มีการสนับสนุน การบริหาร และการปฏิบัติการทางเทคโนโลยีดิจิทัลทางการเรียนการสอน มีการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา

ดังนั้น จากความหมายและความสำคัญของการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำถึงการมีความคิด การมีสติปัญญา ที่เฉลียวฉลาด การรับสิ่งใหม่ ๆ มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฟัน กล้าทำ การนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และมีวิสัยทัศน์มีทักษะในการ ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนทุก ๆ ด้าน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อ สถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่ง ของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากร ให้สามารถใช้สื่อนวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย สำหรับการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.1 ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายขององค์ประกอบ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 20 – 21) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำโดยใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในกลุ่มหรือในองค์กร

พิศมัย สุวรรณบุปผา (2564, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงาน และบริหารงานที่เป็นแบบอย่างด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และแนวคิดเพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนมีอยู่ พร้อมทั้งยกระดับวุฒิภาวะของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Razik and Swanson (2001, p. 6) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นความสามารถที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจ มุ่งบรรลุความต้องการระดับสูงและทำให้มีความเชื่อมั่นในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

Kouzes & Posner (2012, pp. 16 – 24) ได้กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นกระบวนการที่สามารถฝึกฝนถ่ายทอดได้ ซึ่งผู้นำจะแสดงภาวะผู้นำของตน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) เป็นต้นแบบนำทาง 2) สร้างแรงบันดาลใจใน

วิสัยทัศน์ร่วม 3) กล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน 4) เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานต่อผู้อื่นและ 5) เสริมสร้างขวัญกำลังใจ

สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้ความสามารถในการจูงใจสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิดพัฒนาทัศนคติ เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในกลุ่มหรือในองค์กร

4.2 องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563, หน้า 22) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ มีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิด การสร้างแรงจูงใจ การยอมรับ การทุ่มเททั้งกายและใจและความผูกพันต่อวิสัยทัศน์

จารุวรรณ นุสา (2564, หน้า 902) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และ 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

Whitlock (2003, p. 82) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

Hoy and Miskel (2012, p. 18) ได้สรุปองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิดอย่างมีอุดมการณ์ ในการสร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ขององค์การตามที่วางไว้

จากความหมายและองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้ความสามารถในการจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ เพื่อให้เกิดการสร้างร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในกลุ่มหรือในองค์กร โดยองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิดอย่างมีอุดมการณ์ในการสร้างแรงบันดาลใจ และวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ขององค์การตามที่วางไว้

5. การทำงานเป็นทีม

5.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายขององค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม ดังนี้

อิตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมในการมอบหมายภาระงาน ความรับผิดชอบให้กับบุคลากร การประสานงานการวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน และมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร

ณัฐ ชูวงงาน (2565, หน้า 5) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นทีม ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ รับฟังความคิดเห็นจากทุกคนในทีม ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน สร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วม แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมให้สูงขึ้นโดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

ณัฐกิตติ์ บุญเก่ง (2565, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นแสดงบทบาทการเป็นผู้นำ และผู้ตามได้อย่างเหมาะสมเพื่องานสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกันให้เกิดประโยชน์ของสมาชิกให้กำลังใจทีมงานในโอกาสที่เหมาะสมมีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับข้อติงของทีมงานรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วีระเทพ พัฒพร (2566, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการสร้างวิธีการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน โดยวางบทบาทและเป้าหมาย เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน

Johnson and Johnson (2003, p. 435) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Robinson (2007, p. 124) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นกลุ่มของบุคคลซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการทำงานร่วมกันจนสำเร็จตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่มีกระบวนการและวิธีการสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กรให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน รับฟังปัญหาความต้องการ แก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับข้อติง มีความเชื่อมั่น ซึ่งจะบรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

พรสุตา ประเสริฐ (2564, หน้า 6) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การก่อตั้งทีม 2) การสร้างบรรทัดฐาน 3) การวางแผน 4) การปฏิบัติงาน 5) การประเมินผล

ชลธิชา แยมอุทัย (2564, หน้า 7) 1) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ 2) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) ด้านการยอมรับนับถือ

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 61) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีเป้าหมายร่วมกัน มองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน การยอมรับนับถือกันถือกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน 2) บุคคลในทีมมีความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) 3) มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถ ร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงาน 4) มีความรับผิดชอบและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

Biech (2008, pp. 14 – 26) ได้สรุปองค์ประกอบของ การทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (clear goals) 2) มีบทบาทที่ชัดเจน (defined roles) 3) มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน (open and clear Communication) 4) มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (effective decision making) 5) มีการมีส่วนร่วมที่สมดุล (balanced participation) 6) มีความหลากหลายที่มีคุณค่า (valued diversity) 7) มีการจัดการความขัดแย้ง (managed conflict) 8) มีบรรยากาศเชิงบวก (positive atmosphere) 9) มีความสัมพันธ์แบบร่วมมือกัน (cooperative relationships) และ 10) มีผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative leadership)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการวางแผนการทำงาน มีเป้าหมายร่วมกัน จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ การยอมรับนับถือกันถือกติกาและกรอบการทำงานเดียวกันสื่อสารกันอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถ ร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงาน ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพความไว้วางใจซึ่งกัน และมีความรับผิดชอบและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

จากความหมายและองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้บริหารที่มีกระบวนการและวิธีการสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร 2 คนขึ้นไป ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายในการ

ทำงานร่วมกัน รับฟังปัญหาความต้องการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมใจ
ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับข้อตกลงร่วมมือ
พร้อมใจกันในการทำงาน มีความรับผิดชอบและมีความเชื่อมั่น ซึ่งจะบรรลุเป้าหมาย
ในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารจะเห็นได้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน
เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ เชี่ยวชาญ ไหวพริบในการแก้ปัญหาหรือคิดสิ่ง
ใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล โดยจากการสังเคราะห์แนวคิดนักวิชาการ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารในครั้งนี้ มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์
3) ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล 4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) ด้านการ
ทำงานเป็นทีม

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น
ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความ
ต้องการจำเป็น ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญ
ของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

1. ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความต้องการ
จำเป็นไว้ แตกต่างกัน ดังนี้

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2565, หน้า 47) ได้กล่าวว่า ความต้องการ
จำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่พึงประสงค์ได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบ
ความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น เปิดโอกาส ให้มีการ
วิเคราะห์ ลักษณะของความต้องการจำเป็นนั้นต่อ “ช่องว่าง” ดังกล่าวมีมาก เพียงใดและ
มีความสำคัญมาก น้อยเพียงใด และช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหามากน้อย เพียงใด
ถ้าสถานะของความแตกต่าง ไม่มากพอจนก่อให้เกิดปัญหา ก็สามารถชะลอก่อนได้

อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, หน้า 76) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ตรงต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด

วีระเทพ พัฒน (2566, หน้า 95) ได้กล่าวว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ตรงต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ เป็นการนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการในแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งใช้กระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะตรงต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

Revire & Others (1996, pp. 17 – 21) ได้ให้ความหมายของความตรงต้องจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นจะเปิดโอกาสให้มีการวิเคราะห์ ลักษณะของความตรงต้องจำเป็นนั้นต่อว่า “ช่องว่าง” ดังกล่าวมีมากเพียงใดหรือมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด หรือช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหา มากน้อยเพียงใด ถ้าสภาวะของความแตกต่าง ไม่มากพอจนก่อให้เกิดปัญหาที่สามารถชะลอก่อนได้

McCaslin & Tibeinda (2014, pp. 44 – 49) ได้กล่าวว่า ความตรงต้องจำเป็น หมายถึง โดยกล่าวว่าเป็นตัวสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้นนิยามของการประเมินความตรงต้องจำเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

สรุปว่า ความตรงต้องจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่ตรงต้องได้รับการตอบสนองโดยเกิดจากการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์เปิดโอกาสให้มีการวิเคราะห์ ลักษณะของความตรงต้องจำเป็นนั้นต่อ “ช่องว่าง” ซึ่งใช้กระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะตรงต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข

2. ความหมายของการประเมินความตรงต้องจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความตรงต้องจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 62) ได้กล่าวว่า การประเมินความตรงต้องจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ตรงต้องให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด

และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาในด้านใดบ้าง โดยการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษาหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวก และเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

ศิริรัตน์ บุญเขียว (2563, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์และสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในที่นี้ดำเนินการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Need Identification) โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Priority Needs Index: PNI modified กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย 0.30 หรือ ร้อยละ 30 เป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ (2565, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบระหว่างความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาตัดสินใจในการวางแผน รวมทั้งมีทิศทางการพัฒนางานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในเชิงบวก และสร้างสรรค์

เชาวลิต ยิ้มแย้ม (2566, หน้า 38) ได้กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

Allison (2000, อ้างถึงใน ไพรัตน์ จัตุรัส, 2561, หน้า 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสภาพในปัจจุบัน และต้องกำหนดความต้องการจำเป็นที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นนั้นได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา

เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นจะบ่งบอกถึงการคาดหวังสิ่งที่ควรทำในอนาคตมากกว่าสิ่งที่เป็นอย่าง

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสภาพในปัจจุบัน และต้องกำหนดความต้องการจำเป็นที่คาดหวังจะเกิดขึ้น นำผลความแตกต่างมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อหาแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมและสร้างสรรค์

3. ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558, อ้างถึงใน รัชนิวรรณ สุวรรณไชยรบ 2565, หน้า 52 – 55) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนดการเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว
ข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการนี้ผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับ จำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตราแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือ

จากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling – MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตราประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired – weighing procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired – Weighing Procedure PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจํารายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการัดแต่ละใบแล้ว

มอบการัดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำ การแจกแจงความถี่ของคะแนนของการัดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็น ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบ ของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual – response format) มักปรากฏใน แบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็น รูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐาน แนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้

วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance – I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success – D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของ ค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D$$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการ เรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับ ที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

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

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI modified) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I – D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณ ค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

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

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut – off score)

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร

บริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร มีข้อมูลพื้นฐานทั่วไป และทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (สำนักงาน สกร.จังหวัดสกลนคร, 2566, หน้า 2 – 5)

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

1.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร มีชื่อเดิมว่า “สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร” ตั้งอยู่ ณ

บริเวณ สนามมิ่งเมือง ถนนมรรคาชัย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ต่อมาได้มีการจัดหาสถานที่ตั้งสำนักงานแห่งใหม่บริเวณ ศูนย์ราชการจังหวัดสกลนคร มีเนื้อที่ จำนวน 13 ไร่ 84 ตารางวา ได้รับงบประมาณในการก่อสร้าง จำนวน 9 ล้านบาท 6 แสนบาท โดยมีคุณหญิงอารี กุลตันต์ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน ในขณะนั้น เป็นประธาน วางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523 ดำเนินการ ก่อสร้างจนแล้วเสร็จ เมื่อเดือนกรกฎาคม 2524 และได้เริ่มใช้สำนักงานแห่งใหม่ปฏิบัติ ราชการ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2524 เป็นต้นมา

ปัจจุบันตั้งอยู่ที่เลขที่ 1872/6 ถนนสุขสวัสดิ์ ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2523 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้ง “กรมการศึกษานอกโรงเรียน” จากนั้น ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดสกลนคร ได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดสกลนคร” และใช้ชื่อย่อว่า “ศนจ.สน.” มีสถานะเป็นสถานศึกษา ต่อมาเมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2551 มีการเปลี่ยนชื่อและสถานะเป็น “สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร” ตาม พ.ร.บ. การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551 โดยใช้ชื่อย่อว่า “สำนักงาน กศน.จังหวัดสกลนคร”

ต่อมา สำนักงาน กศน. ยกระดับเป็น กรมส่งเสริมการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ซึ่งมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2566 สำนักงาน กศน.จังหวัดสกลนคร จึงได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร” ใช้ชื่อย่อว่า “สกร.จังหวัดสกลนคร” ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหาร ได้แก่ นายชาญชัย โพนทองแสง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด สกลนคร ตั้งแต่ พ.ศ. 2566 – ปัจจุบัน

1.2 โครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้

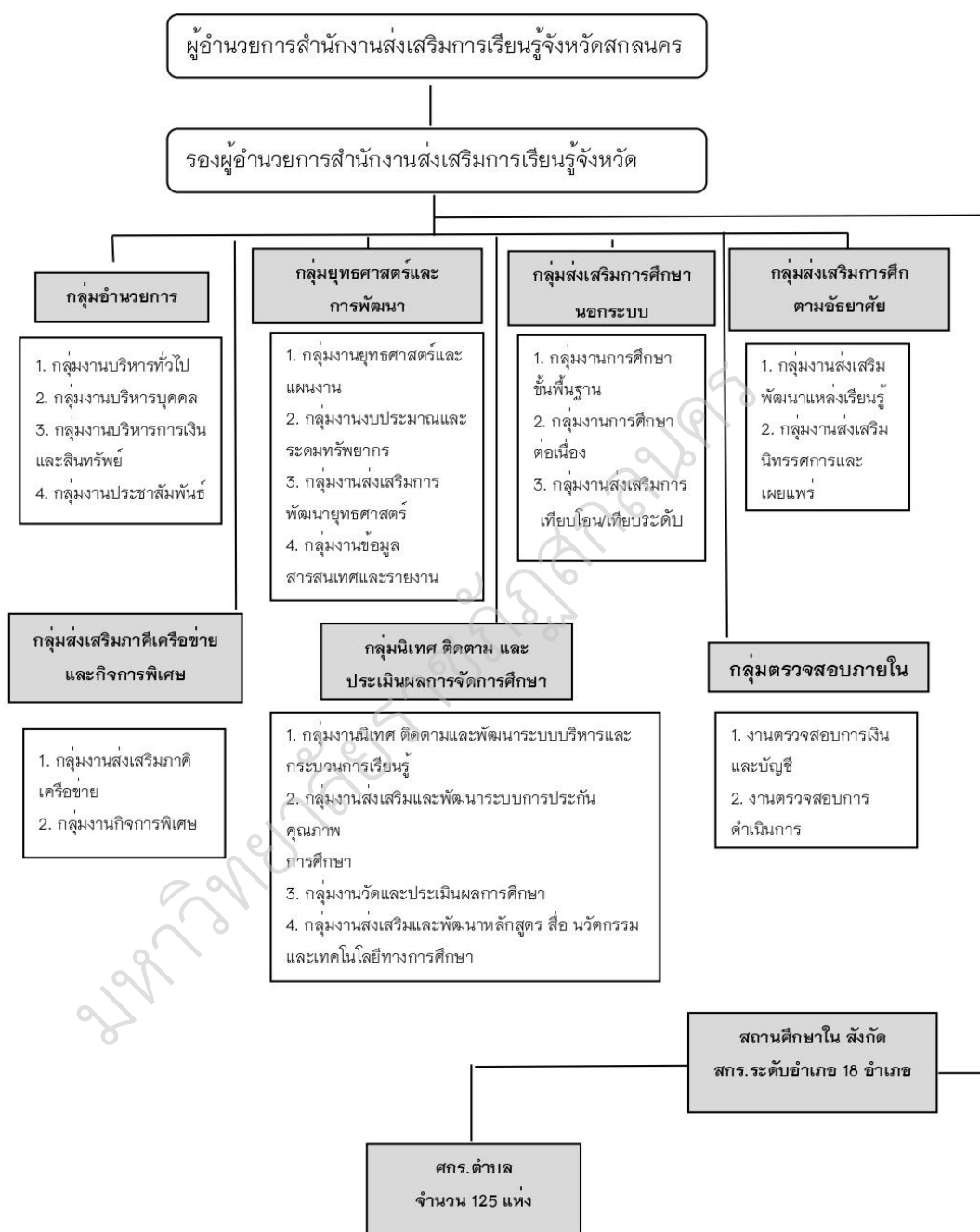
สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีฐานะเป็นหน่วยงานบังคับบัญชาสถานศึกษา สกร.อำเภอ และมีแหล่งเรียนรู้ ในสังกัด ประกอบด้วย

1. สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด จำนวน 1 แห่ง
2. ห้องสมุดประชาชนจังหวัดสกลนคร จำนวน 1 แห่ง
3. ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้อำเภอ จำนวน 18 แห่ง

4. ห้องสมุดประชาชนอำเภอ จำนวน 16 แห่ง
5. ห้องสมุดประชาชน “ห้องสมุดเฉลิมราชกุมารี” จำนวน 5 แห่ง
6. ศกร.ตำบล จำนวน 125 แห่ง
7. ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน 128 แห่ง
8. ศูนย์ดิจิทัลชุมชน จำนวน 125 แห่ง
9. ศูนย์เรียนรู้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่
จำนวน 125 แห่ง
10. ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยตำบล จำนวน 125 แห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงาน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร

1.3 อัตรากำลังของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาและมีสถานะเป็นผู้บังคับบัญชาสถานศึกษาในสังกัด โดยมีบุคลากรแบ่งตามประเภทดังตาราง 4

ตาราง 4 อัตรากำลังของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนคน
1	ข้าราชการ	50
	- ผู้บริหารการศึกษา	2
	- ผู้บริหารสถานศึกษา	11
	- ข้าราชการครู	33
	- บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2)	4
2	พนักงานราชการ	237
	- พนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน สกร. จังหวัด	19
	- ครู กศน.ตำบล	161
	- ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน	33
	- บรรณารักษ์	6
3	จ้างเหมาบริการ	106
	- ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	58
	- บรรณารักษ์	16
	- ครูผู้สอนคนพิการ	1
	- จ้างเหมาบริการ อื่น ๆ	31

(ที่มา: งานบุคลากร สำนักงาน กศน.จังหวัดสกลนคร ข้อมูล ณ วันที่ 15 มกราคม 2567)

2. ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.1 วิสัยทัศน์

“ประชาชนในจังหวัดสกลนครทุกช่วงวัยได้รับโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะที่สอดคล้อง กับทิศทางการพัฒนาประเทศ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมบนรากฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

2.2 พันธกิจ

2.2.1 ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพและบริการประชาชนได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

2.2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาดูแลชีวิตเพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีทักษะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

2.2.4 พัฒนาและส่งเสริมการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร

2.2.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ในการดำเนินงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อส่งเสริมการศึกษาดูแลชีวิต

2.2.6 พัฒนาคู่มือและระบบการบริหารจัดการให้สามารถดำเนินการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการศึกษาดูแลชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 บทบาทหน้าที่ของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัด และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการส่งเสริมการเรียนรู้ในจังหวัด รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาหลักสูตรโปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ บรรดาที่เกี่ยวข้องกับการ

ส่งเสริมการเรียนรู้ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม รวมทั้งหลักสูตรโปรแกรมการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หน่วยงานอื่นจัดทำไว้มาใช้ประโยชน์ได้

2. จัดทำแผนการส่งเสริมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งร่วมกับภาคีเครือข่ายในการติดตาม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และประเมินผลสัมฤทธิ์ในการส่งเสริมการเรียนรู้ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้
3. จัดให้มีส่งเสริม และสนับสนุนให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมการเรียนรู้
4. จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใด เพื่อให้คนพิการ หรือบุคคลซึ่งมีความต้องการจำเป็นพิเศษ สามารถเรียนรู้ได้โดยสะดวกและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทุกประเภทได้อย่างเท่าเทียม ทั่วถึง และเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ และไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร
5. ร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกรูปแบบ ทุกที่ และทุกเวลา รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป
6. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการออกประกาศนียบัตร วุฒิบัตร หรือหนังสือรับรอง ความรู้ให้แก่ผู้เรียนตามมาตรา 14
7. ดำเนินการเทียบระดับการศึกษา การเทียบเคียงหรือเทียบโอน ผลการเรียนรู้ตามมาตรา 15
8. จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยจัดการเรียนรู้หรือภาคีเครือข่าย
9. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถส่งเสริมการเรียนรู้และแนะแนวการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสามารถสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือที่มีกฎหมายอื่นกำหนด

2.4 การพัฒนาบุคลากร

2.4.1 พัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกประเภทให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนและระหว่างการทำงานตำแหน่งเพื่อให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานตำแหน่ง ให้ตรงกับสายงานความชำนาญ และความ ต้องการของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานและบริหารจัดการการดำเนินงานของหน่วยงาน และสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดพัฒนาตนเอง เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะโดยเน้นการประเมินวิทยฐานะเชิงประจักษ์

2.4.2 พัฒนาศึกษานิเทศก์ สกร. ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วน ความเป็นมืออาชีพ สามารถปฏิบัติการนิเทศได้อย่างมีศักยภาพ เพื่อรวมยกระดับ คุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในสถานศึกษา

2.4.3 พัฒนาหัวหน้า กศน.ตำบล/แขวงให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อการบริหารจัดการ กศน.ตำบล / แขวงและการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยเน้นการเป็นนักจัดการความรู้และผู้อำนวยการความสะอาดในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

2.4.4 พัฒนาครู สกร. และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้สามารถจัดรูปแบบการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพโดยส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ในการจัดทำแผนการสอน การจัดกระบวนการเรียนรู้การวัดและประเมินผล และการวิจัย เปื้องต้น

2.4.5 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่รับผิดชอบการบริการการศึกษา และการเรียนรู้ ให้มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพในการจัดบริการส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน

2.4.6 ส่งเสริมให้คณะกรรมการ สกร. ทุกระดับ และคณะกรรมการ สถานศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของ สกร.อย่างมี ประสิทธิภาพ

2.4.7 พัฒนาอาสาสมัคร กศน. ให้สามารถทำหน้าที่สนับสนุนการจัด การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.8 พัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รวมทั้งภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศในทุกระดับ โดยจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง สัมพันธภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในรูปแบบที่หลากหลายอย่าง ต่อเนื่อง อาทิ การแข่งขันกีฬา การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพการบริหารการศึกษา

มีสถานศึกษาในสังกัด 18 สถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษา
ครบทั้ง 18 อำเภอ อันได้แก่

3.1 กลุ่มโซน 1 ประกอบด้วย

- 3.1.1 อำเภอเมืองสกลนคร
- 3.1.2 อำเภอโคกศรีสุพรรณ
- 3.1.3 อำเภอกุสุมาลย์
- 3.1.4 อำเภอโพนนาแก้ว
- 3.1.5 อำเภอเต่างอย
- 3.1.6 อำเภอภูพาน

3.2 กลุ่มโซน 2 ประกอบด้วย

- 3.2.1 อำเภอสว่างแดนดิน
- 3.2.2 อำเภอสองดาว
- 3.2.3 อำเภอพังโคน
- 3.2.4 อำเภอวาริชภูมิ
- 3.2.5 อำเภอนิคมน้ำอูน
- 3.2.6 อำเภอกุดบาก

3.3 กลุ่มโซน 3 ประกอบด้วย

- 3.3.1 อำเภอพรรณานิคม
- 3.3.2 อำเภอวานรนิวาส
- 3.3.3 อำเภออากาศอำนวย
- 3.3.4 อำเภอบ้านม่วง
- 3.3.5 อำเภอคำตากล้า
- 3.3.6 อำเภอเจริญศิลป์

4. รูปแบบการจัดการศึกษา

การเรียนรู้มี 3 รูปแบบ คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การเรียนรู้
เพื่อพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณวุฒิตามระดับ

4.1 การเรียนรู้ตลอดชีวิต เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบหนึ่ง เพื่อจัดให้
มีระบบกระตุ้น ชี้นำ หรืออำนวยความสะดวกให้กับบุคคลสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
ในเรื่องที่สนใจหรือตามความถนัด

4.2 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เป็นรูปแบบการเรียนรู้แบบหนึ่งที่ทำให้พัฒนาศักยภาพ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามความถนัด การประกอบอาชีพ การพัฒนาอาชีพการยกระดับคุณภาพชีวิต ครอบครัว ชุมชนหรือสังคม

4.3 การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

5. ข้อมูลบุคลากร

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนครมีข้อมูลบุคลากรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

5.1 ข้าราชการ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 51 คน

5.2 พนักงานราชการ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 194 คน

5.3 พนักงานจ้างเหมาบริการ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 58 คน

จำนวนสถานศึกษา บุคลากร จำแนกตามกลุ่มโซน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 5 ต่อไปนี้

ตาราง 5 จำนวนอำเภอ บุคลากร จำแนกตามกลุ่มโซนในจังหวัดสกลนคร และขนาดของ
สถานศึกษา

สถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครู	ครูอาสาฯ	ครู กศน.ต่ำล	ครู ศรช.	รวม
ขนาดเล็ก						
อำเภอภูพาน	1	0	1	9	5	16
อำเภอเต่างอย	1	2	1	7	0	11
อำเภอนิคมน้ำอูน	1	2	1	4	1	9
อำเภอกุดบาก	1	1	1	4	2	9
อำเภอส่องดาว	1	2	2	4	2	11
อำเภอดำตาล	1	2	1	5	1	10
รวม	6	9	7	33	11	66
ขนาดกลาง						
สถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครู	ครูอาสาฯ	ครู กศน.ต่ำล	ครู ศรช.	รวม
อำเภอกุสุมาลย์	1	2	2	7	3	15
อำเภอโพนนาแก้ว	1	2	1	10	2	16
อำเภอโคกศรีสุพรรณ	1	2	1	8	5	17
อำเภอพังโคน	1	2	1	7	1	12
อำเภวาริชภูมิ	1	2	1	4	0	8
อำเภออากาศอำนวย	1	2	4	10	1	18
อำเภอเจริญศิลป์	1	2	0	5	4	12
รวม	7	14	10	51	16	98
ขนาดใหญ่						
อำเภอเมืองสกลนคร	1	2	3	25	19	50
อำเภอสว่างแดนดิน	1	2	3	17	2	25
อำเภอพรรณานิคม	1	3	5	14	5	28
อำเภวารณนิवास	1	1	4	13	4	23
อำเภอบ้านม่วง	1	2	1	8	1	13
รวม	5	10	16	77	31	139
รวมทั้งสิ้น	18	33	33	161	58	303

ที่มา: สำนักงาน กศน.จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2566

สรุปจำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ข้าราชการ จำนวน 51 คน พนักงานราชการ จำนวน 194 คน พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 58 คน รวม ทั้งหมดจำนวน 303 คน

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร สรุปได้ว่า สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ทำหน้าที่กำกับดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกและแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอ ศูนย์การเรียนรู้ระดับตำบล และศูนย์การเรียนรู้ในพื้นที่ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่จำเป็นในการส่งเสริมการเรียนรู้การบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพในการพัฒนา บริหารอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องมีความรู้ความสามารถที่เท่าทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีคุณธรรมหรือจริยธรรมในตนเอง และต่อผู้อื่น เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้ แก้วมณี ปัทมะ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เรียงลำดับความต้องการจำเป็น

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ชูไฮรี มะลีเป็ง (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีภาวะผู้นำสูงที่สุด ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านที่มีภาวะผู้นำน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา 2) การบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จำแนกตามตัวแปรเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูง ในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วีระเทพ พัฒน (2566, หน้า 224 – 233) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การมีจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น และในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีมและการมีจินตนาการ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร อยู่ในระดับมาก 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร อยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการ

มีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

สุพัตรา ภิรมย์ชม (2565, หน้า 164) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) บรรยากาศองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะการเปิดสอนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กชพร จันทรแดง และนิรันดร์ จุลทรัพย์ (2566, หน้า 1) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนที่สังกัดขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เน้นให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกันภายใต้ความเข้าใจเชื่อมั่นในทีมงานในการวางแผนการปฏิบัติงาน และชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน

จินตนา แสนภูวา (2566, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ในโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .769$) 6) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านจินตนาการที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 61 และ 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น และด้านจินตนาการ

นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 102) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมในยุคชีวิตวิถีใหม่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ และด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในยุคชีวิตวิถีใหม่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในยุคชีวิตวิถีใหม่ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นวาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ของอิตีซาม เจ๊ะหะ (2566, หน้า 62) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปัตตานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 โดยภาพรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่
แตกต่างกัน

กันตธี เนืองศรี (2563, หน้า 689) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความ
ต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำพลังร่วม มี 5 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัย
ทัศน์ร่วม การเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจร่วม การสร้างทีม และการเวียนกันเป็นผู้นำ
2) ระดับสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำพลังร่วม
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำพลังร่วม พบว่า
ดัชนีความต้องการจำเป็นต้องได้รับพัฒนาภาวะผู้นำพลังร่วม เรียงลำดับความต้องการ
จำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเวียนกันเป็นผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการตัดสินใจร่วมและด้านการสร้างทีม ตามลำดับ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักวิชาการและนักการ
ศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Frank (2011, p. 53) ได้ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์และผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมี
ลักษณะ 5 ข้อ ดังนี้ คือ 1) การเป็นบุคคลที่มีจินตนาการ 2) การเป็นบุคคลที่มีความคิด
ริเริ่ม 3) การเป็นบุคคลที่เต็มไปด้วยความผจญภัย 4) การเป็นบุคคลที่เต็มไปด้วย
แนวคิดใหม่ 5) การเป็นบุคคลที่มีความคิดที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

Olsson (2012, Abstract) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์
และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถทำ
การกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติ

อย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีก

Qingling Zhang (2016, pp. 5 – 6) ได้ศึกษากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ในมณฑลกวางสี ประเทศจีน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู 3) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู และ 4) พัฒนากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครู ผลการศึกษา พบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนคอยให้ความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ของครูทุกคน จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบายทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาล ในฐานะผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อได้รับการพัฒนา คือ (1) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในการพัฒนาทีมของครู เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน (2) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสังคมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และ (3) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

Suheir Sulieman Sabbah (2017, pp. 4 – 6) ได้ศึกษาบทบาทของความ เป็นผู้นำในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารของโรงเรียนในปาเลสไตน์ ผลการศึกษาพบว่า โลกกำลังเผชิญกับการปฏิวัติด้านการพัฒนาครั้งใหญ่ในทุกสาขา วิทยาศาสตร์ ซึ่งในทางกลับกันส่งผลกระทบแตกต่างกัน เช่น ด้านการแพทย์ วิศวกรรมศาสตร์ และการศึกษา เป็นต้น การวิจัยในครั้งนี้ พยายามช่วยพัฒนาอุปนิสัยผู้นำทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำสร้างสรรค์ของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำชายและหญิง จำนวน 116 โรงเรียน ค่าเฉลี่ยของบทบาทของผู้นำ

ทางการศึกษาเท่ากับ 4.43 และค่ามาตรฐานส่วนเบี่ยงเบนเท่ากับ 0.29 อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ตามด้วยบทบาทของครูและกิจกรรมพิเศษในชั้นเรียนตามลำดับ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศข้างต้น ทั้งสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคสังคมปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำคิดเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดค้น และแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัย ซึ่งจากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบงานของงานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีจินตนาการของผู้นำ ดิจิทัล 4) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 5) การทำงานเป็นทีม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู
ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน
303 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ข้าราชการ จำนวน 51 คน

1.2 พนักงานราชการ จำนวน 194 คน

1.3 พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 58 คน

จำนวนประชากร จำแนกตามข้อมูลบุคลากรของสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร และขนาดสถานศึกษา จำแนกตามจำนวนตำบล
ในเขตอำเภอราษีไศล ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนประชากรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร

ขนาดสถานศึกษา / สถานภาพตำแหน่ง	จำนวนประชากรจำแนก ตามขนาดสถานศึกษา			รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
ข้าราชการ	13	23	15	51
พนักงานราชการ	34	67	93	194
พนักงานจ้างเหมาบริการ	9	18	31	58
รวม	56	108	139	303

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน. ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 171 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ จำนวน 51 พนักงานราชการ จำนวน 97 คน พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 23 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 171 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50) ซึ่งกำหนดเป็น เกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 171 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Random Sampling) ดังตาราง 7 – 10

ตาราง 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร

ขนาดสถานศึกษา/ สถานภาพตำแหน่ง	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
ข้าราชการ	13	23	15	51	13	23	15	51
พนักงานราชการ	34	67	93	194	15	33	49	97
พนักงานจ้างเหมาบริการ	9	18	31	58	4	8	11	23
โดยรวม	56	108	139	303	32	64	75	171

2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 กำหนดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ
จังหวัดสกลนคร ตามขนาดจะได้ 3 กลุ่ม คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 6 แห่ง
สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง

2.2.2 กำหนดสถานศึกษาทุกสถานศึกษา และทุกขนาดเป็นหน่วยการสุ่ม
(Sampling Unit)

2.2.3 ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ข้าราชการทุกคน
ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 1 กลุ่ม จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 8

ตาราง 8 กลุ่มตัวอย่างกลุ่มข้าราชการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
สกลนคร

สถานภาพ	ขนาดของสถานศึกษา			รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
ข้าราชการ	15	21	15	51
รวมกลุ่มตัวอย่าง	15	21	15	51

2.2.4 ดังนั้นจะเหลือกลุ่มตัวอย่างอีกอย่างน้อย 120 คน จากกลุ่มประชากรที่เหลืออยู่ 252 คน ซึ่งประกอบด้วย พนักงานราชการ จำนวน 194 คน และ พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 58 คน ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของพนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ต้องการต่อ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการที่มีอยู่ คือ 0.21 ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ดังตาราง 9

ตาราง 9 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มพนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	ขนาดของสถานศึกษา					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานราชการ	40	17	61	31	94	49
พนักงานจ้างเหมาบริการ	11	4	16	8	31	11
รวม	51	21	77	39	125	60
รวมกลุ่มตัวอย่าง พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ	จำนวน 120 คน					

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่าง พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 120 คน

2.2.5 กลุ่มตัวอย่าง พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 10

ตาราง 10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานจ้างเหมาบริการ	รวม	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	พนักงานจ้างเหมาบริการ	รวม
ภูพาน	1	10	5	16	1	4	2	7
เต่างอย	3	8	0	11	3	3	0	6
นิคมน้ำอูน	3	5	1	9	3	2	0	5
กุตบาก	2	5	2	9	2	2	1	5
คำตากล้า	3	6	1	10	3	3	0	6
สองดาว	3	6	2	11	3	3	1	7
รวมขนาดเล็ก	15	40	11	66	15	17	4	36
กุสุมาลย์	3	9	3	15	3	5	2	10
เจริญศิลป์	3	5	4	12	3	2	2	7
พังโคน	3	8	1	12	3	4	0	7
โพนนาแก้ว	3	11	2	16	3	5	1	9
วาริชภูมิ	3	5	0	8	3	3	0	6
อากาศอำนวย	3	14	1	18	3	8	1	12
โคกศรีสุพรรณ	3	9	5	17	3	14	2	9
รวมขนาดกลาง	21	61	16	98	21	10	8	60
เมืองสกลนคร	3	28	19	50	3	15	7	25
บ้านม่วง	3	9	1	13	3	4	0	7
พรรณานิคม	4	19	5	28	4	11	2	17
วานรนิวาส	2	17	4	23	2	9	1	12
สว่างแดนดิน	3	20	2	25	3	10	1	14
รวมขนาดใหญ่	15	93	31	139	15	49	11	75
รวมทั้งสิ้น	51	33	58	303	51	33	23	171

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ข้าราชการ
 - 1.2 พนักงานราชการ
 - 1.3 พนักงานจ้างเหมาบริการ
2. ขนาดสถานศึกษา
 - 2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก
 - 2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง
 - 2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 3.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
 - 3.3 มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีรูปแบบภาวะผู้นำ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีความยืดหยุ่น
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. การทำงานเป็นทีม

สำหรับแบบสอบถามในตอนี่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert
Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ
เรียนรู้ ประจำจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ
เรียนรู้ ประจำจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ
เรียนรู้ ประจำจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดและ
ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
บุคลากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็น
ภาพรวม เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยและได้องค์ประกอบภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจาก
การศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน

และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร แล้วกำหนดคำถามแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิส ไลเคอร์ธ (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ด้านรูปแบบการสอบถาม (Format) โดยใช้เกณฑ์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดสกลนคร จำนวน 3 คน เพื่อให้คำแนะนำทางด้านการปรับปรุงโครงสร้างแบบสอบถาม (Structure and Format) ให้ดียิ่งขึ้นในด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรปรับปรุงแก้ไข ให้มีความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

4.5.1 อาจารย์ทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และมีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

4.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาโดยสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท ทางด้านการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และ ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน ได้แก่

4.5.2.1 นายชาญชัย โพนทองเส็ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

4.5.2.2 นายฤทธิเดช ไตรยะวงศ์ รองผู้อำนวยการชำนาญการ

พิเศษ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

4.5.2.3 นายสามิตร แก้วกา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสองดาว สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

4.6 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นสุดท้ายก่อนไปทดลองใช้ต่อไป

4.7 ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครพนม จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

4.7.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 2 แห่ง ทดลองใช้กับข้าราชการ แห่งละ 2 คน พนักงานราชการ แห่งละ 2 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ แห่งละ 1 คน รวม 10 คน

4.7.2 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 2 แห่ง ทดลองใช้กับข้าราชการ แห่งละ 3 คน พนักงานราชการ แห่งละ 4 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ แห่งละ 3 คน รวม 20 คน

4.7.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 แห่ง ทดลองใช้กับข้าราชการ แห่งละ 3 คน พนักงานราชการ แห่งละ 4 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ แห่งละ 3 คน รวม 20 คน

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's – Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ค่าคุณภาพของแบบสอบถามมีดังนี้

4.8.1 ด้านสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .906 – .932 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972

4.8.1.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .714 – .843
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .946

4.8.1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .689 – .860
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .953

4.8.1.3 ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัลของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.774 – .896 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .964

4.8.1.4 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .719 – .821
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .947

4.8.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .628 – .880
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .942

4.8.2 ด้านสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
สกลนคร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .846 – .961 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967

4.8.2.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .374 – .846
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .927

4.8.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .588 – .844
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936

4.8.2.3 ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัลของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง
.651 – .826 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .933

4.8.2.4 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคคลิสิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .651 – .879
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .948

4.8.2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคคลิสิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .716 – .822
และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .941

4.9 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยัง ข้าราชการ พนักงานราชการและ
พนักงานจ้างเหมาบริการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แบบออนไลน์

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง
และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ
และรายด้าน ตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิสิกผัน
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิสิกผัน
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิสิกผัน
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลิขิต
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลิขิต
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การกำหนดค่าคะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม
โดยใช้ค่าเฉลี่ย เป็นตัวชี้วัด ซึ่งเทียบเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลิขิตผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลิขิตผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลิขิตผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลิขิตผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลิขิตผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่อง
ไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูล
ตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.4 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI modified) โดยใช้สูตรดังนี้

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดสกลนคร

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลของการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ในด้านใดมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอยู่ 3 ลำดับแรก จะทำการนำทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แล้วได้ทำการสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 อาจารย์ผู้สอนด้านการบริหารศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนระดับปริญญาเอกในสถาบันอุดมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
สกลนคร โดยปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน ได้แก่

1.2.1 นายชาญชัย โพนทองเส็ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงาน
ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

1.2.2 นายสามิตร แก้วก่า ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สกร.ระดับ
อำเภอพังโคน สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

1.2.3 นางสาววิไลรัตน์ โมคมูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สกร.
ระดับอำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

1.2.4 นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สกร.
ระดับอำเภออากาศอำนวย สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

1.2.5 นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สกร.
ระดับอำเภอเต่างอย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

1.2.6 นายปราครัย มะณีวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สกร.
ระดับอำเภอวานรนิวาส สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

1.2.7 นางเตือนจิตร์ บงบุตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สกร.ระดับ
อำเภอบ้านม่วง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

1.3 ข้าราชการครูในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดสกลนคร
โดยปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดสกลนคร ไม่น้อยกว่า 5 ปี
จำนวน 1 คน ได้แก่

1.3.1 นางสาวสุภาวดี ศรีษะเนตร ครูชำนาญการพิเศษ
สกร.ระดับอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ที่ผู้วิจัยได้
นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่มีความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาลำดับที่ 1 – 3 มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แล้วนำเสนอ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง
มีการบันทึกการสัมภาษณ์และถอดข้อความจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิทัศน์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนครด้วยการ
วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อ
ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t – test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F – test) (One – way ANOVA)
df	แทน	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น
I	แทน	สภาพที่พึงประสงค์
D	แทน	สภาพปัจจุบัน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ อยู่ในระดับมากและมากที่สุด” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation S.D.)

1.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD (LSD Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร แต่ละด้านตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการมีลำดับที่แตกต่างกัน” โดยสถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ซึ่งใช้สูตรดังนี้

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลิขิต
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ข้าราชการ
พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ
จังหวัดสกลนคร จำนวน 171 คน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ จำนวน 51 คน
พนักงานราชการ จำนวน 97 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 23 คน ดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	1.1 ข้าราชการ	51	29.82
	1.2 พนักงานราชการ	97	56.73
	1.3 พนักงานจ้างเหมาบริการ	23	13.45
รวม		171	100
2. ขนาดของ สถานศึกษา	2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก	36	21.05
	2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง	60	35.09
	2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่	75	43.86
รวม		171	100
3. ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	3.1 น้อยกว่า 5 ปี	31	18.13
	3.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	38	22.22
	3.3 มากกว่า 10 ปี	102	59.65
รวม		171	100

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 171 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นข้าราชการ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.82 เป็นพนักงานราชการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 56.73 และเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.45

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 ปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09 และปฏิบัติงานสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 43.86

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.13 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 59.65

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการอยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ดังตาราง 12

ตาราง 12 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิณของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ
โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคคลิณ ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการ เรียนรู้ประจำจังหวัด สกลนคร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. การมีความยืดหยุ่น	4.28	0.65	มาก	4.88	0.25	มากที่สุด
2. การมีวิสัยทัศน์	4.30	0.58	มาก	4.85	0.28	มากที่สุด
3. การมีจินตนาการ ของผู้นำดิจิทัล	4.26	0.59	มาก	4.85	0.30	มากที่สุด
4. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	4.29	0.59	มาก	4.86	0.28	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.30	0.61	มาก	4.86	0.27	มากที่สุด
รวม	4.28	0.57	มาก	4.86	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิณ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
ทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.30$) ด้านผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.29$) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.28$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับ
สุดท้าย คือ ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ($\bar{X} = 4.26$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิณของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนครโดยรวม อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.88$) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.86$) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.85$)

1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการรายด้าน ดังตาราง 13 – 17

ตาราง 13 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการด้านการมีความยืดหยุ่น

การมีความยืดหยุ่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.29	0.75	มาก	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.22	0.71	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.30	0.73	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

การมีความยืดหยุ่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนแปลงการทำงานเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.26	0.73	มาก	4.86	0.36	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.25	0.77	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือภายในสถานศึกษา	4.27	0.71	มาก	4.87	0.35	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดรับความคิดใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.24	0.72	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.30	0.71	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

การมีความยืดหยุ่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
9. ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ	4.32	0.68	มาก	4.88	0.35	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์	4.32	0.67	มาก	4.86	0.38	มากที่สุด
รวม	4.28	0.65	มาก	4.88	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.32$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.30$) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.29$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.22$)

สภาพที่พึงประสงค์ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 5.00$)
 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.88$) และ
 ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.87$)
 ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
 ในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.83$)

ตาราง 14 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
 ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา
 บริการ ด้านการมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความสามารถในการสร้าง ภาพในอนาคต เพื่อกำหนด ทิศทางหรือแนวทางในการ พัฒนาสถานศึกษาอย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์	4.27	0.60	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถวิเคราะห์ สถานการณ์ เพื่อกำหนด เป้าหมายขององค์กร สู่ความเป็นเลิศ	4.29	0.64	มาก	4.82	0.39	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

การมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา	4.31	0.64	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม	4.28	0.36	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล ใจกว้างกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.30	0.63	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา	4.30	0.65	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย	4.29	0.63	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

การมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
8. ผู้บริหารสถานศึกษา โน้มน้าว จูงใจให้ครูและ ผู้เกี่ยวข้องยอมรับและ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา	4.29	0.64	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.31	0.68	มาก	4.86	0.35	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	4.35	0.64	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
รวม	4.30	0.58	มาก	4.85	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.35$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.31$) และผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.30$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างภาพในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.27$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนครตาม ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย ($\bar{X} = 4.88$) ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.87$) และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.86$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 4.82$)

ตาราง 15 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล

การมีจินตนาการ ของผู้นำดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ	4.27	0.65	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิด หาคำตอบได้หลายแง่มุม และหลายวิธี	4.30	0.65	มาก	4.83	0.39	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นที่จะ สร้างสรรค์งานและพัฒนา งานไปในรูปแบบใหม่	4.24	0.64	มาก	4.87	0.36	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

การมีจินตนาการ ของผู้นำดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิจาร์ณญาณในการ ตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง	4.29	0.66	มาก	4.85	0.38	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่าง สร้างสรรค์	4.28	0.63	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้ ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์ งานใหม่	4.24	0.66	มาก	4.84	0.39	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์ ทันต่อสถานการณ์โลก วิธีใหม่	4.24	0.65	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้ในการ บริหารสถานศึกษา	4.24	0.65	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

การมีจินตนาการ ของผู้นำดิจิทัล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบ ที่หลากหลาย สำหรับการ จัดการเรียนการสอน	4.23	0.64	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็น ระบบ	4.23	0.67	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
รวม	4.26	0.59	มาก	4.85	0.30	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุมและหลายวิธี ($\bar{X} = 4.30$) ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง ($\bar{X} = 4.29$) และผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.28$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย สำหรับการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.23$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านการมีจินตนาการ
ของผู้นำดิจิทัล พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา
มีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่ ($\bar{X} = 4.87$) ผู้บริหาร
สถานศึกษามีวิจาร์ณญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง ($\bar{X} = 4.85$) และผู้บริหาร
สถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ผู่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่ ($\bar{X} = 4.84$) ในส่วนข้อที่อยู่
อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการ
บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.83$)

ตาราง 16 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลักษณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา
บริการ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง แรงจูงใจในการทำงานภายใน สถานศึกษา	4.25	0.64	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างศรัทธาและความ เชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.29	0.68	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถเปลี่ยนแปลงแนวคิด และทัศนคติที่ดีในการทำงาน	4.26	0.65	มาก	4.81	0.41	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนรวมในการทำงานมากขึ้น	4.29	0.66	มาก	4.84	0.38	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.30	0.64	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาพในอนาคตเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน	4.27	0.63	มาก	4.83	0.38	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	4.30	0.65	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษามักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้	4.27	0.63	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
9. ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวบรวมข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ	4.30	0.65	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
10. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	4.32	0.64	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
รวม	4.29	0.59	มาก	4.86	0.28	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.32$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.30$) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.29$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.25$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.89$) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจในการทำงานภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.88$)

และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.87$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาพในอนาคตเพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.83$)

ตาราง 17 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลีกคณของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมา
บริการ ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากร ทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.30	0.65	มาก	4.85	0.35	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาส แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.31	0.65	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นในทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่น ให้กับทีมงาน	4.28	0.65	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาทีมงาน ให้ตรงกับความต้องการ ของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน	4.26	0.69	มาก	4.83	0.42	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน โดยเน้น การทำงานแบบมีส่วนร่วม	4.30	0.69	มาก	4.87	0.34	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความร่วมมือ และให้ ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ในการทำงานเป็นทีม	4.30	0.67	มาก	4.89	0.32	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ทีมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	4.35	0.65	มาก	4.88	0.32	มากที่สุด
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดหน้าที่การ ทำงานของทีมงาน แต่ละคนอย่างชัดเจน	4.34	0.68	มาก	4.84	0.37	มากที่สุด
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน มีการประสานงาน ในการปฏิบัติงาน	4.29	0.73	มาก	4.88	0.33	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการประสานติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา	4.26	0.72	มาก	4.85	0.36	มากที่สุด
รวม	4.30	0.61	มาก	4.86	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิณของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่การทำงานของทีมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.34$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.31$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการประสานติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา ($\bar{X} = 4.26$)

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา

ให้ความร่วมมือ และให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.89$)
 ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในทีมงาน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมงาน
 ($\bar{X} = 4.88$) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 ($\bar{X} = 4.37$) ในส่วนข้อที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทีมงาน
 ให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 4.83$)

สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
 ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
 ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการอยู่ใน
 ระดับมากและมากที่สุด

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “สภาพปัจจุบันและสภาพ
 ที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของตามความ
 คิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตาม
 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความ
 แตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะ
 ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของตามความ
 คิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตาม
 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้สถิติ
 ทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)
 ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้
 (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
 ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงาน
 จ้างเหมาบริการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 18 – 20

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลีก
 พันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
 สกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง
 เหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สภาพปัจจุบันภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน ยุคคลีกพันของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	4.95	2.00	2.48	6.18**	0.00
	ภายในกลุ่ม	67.36	168.00	0.40		
	รวม	72.31	170.00			
2. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.14	2.00	1.57	4.96**	0.01
	ภายในกลุ่ม	53.20	168.00	0.32		
	รวม	56.34	170.00			
3. การมีจินตนาการ ของผู้นำดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2.47	2.00	1.24	3.63*	0.03
	ภายในกลุ่ม	57.34	168.00	0.34		
	รวม	59.81	170.00			
4. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	4.49	2.00	2.24	6.80**	0.00
	ภายในกลุ่ม	55.38	168.00	0.33		
	รวม	59.87	170.00			
5. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	5.57	2.00	2.78	8.19**	0.00
	ภายในกลุ่ม	57.09	168.00	.34		
	รวม	62.66	170.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.78	2.00	1.89	6.24**	0.00
	ภายในกลุ่ม	50.84	168.00	.30		
	รวม	54.62	170.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงาน
จ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น
ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัลแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
รายคู่ ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิก
ผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
สกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง
เหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่

สภาพปัจจุบันภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน จ้างเหมา บริการ
1. การมีความ ยืดหยุ่น		$\bar{X}$	4.51	4.23	3.99
	ข้าราชการ	4.51	–	0.28*	0.52*
	พนักงาน ราชการ	4.23	–	–	0.24
2. การมีวิสัยทัศน์	พนักงานจ้าง เหมาบริการ	3.99	–	–	–
		$\bar{X}$	4.50	4.20	4.27
	ข้าราชการ	4.50	–	0.30*	0.24
	พนักงาน ราชการ	4.20	–	–	–0.07
	พนักงานจ้าง เหมาบริการ	4.27	–	–	–

ตาราง 19 (ต่อ)

สภาพปัจจุบันภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของ ผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง		สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
			ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	พนักงาน จ้างเหมา บริการ
3. การมีจินตนาการ ของผู้นำดิจิทัล		$\bar{X}$	4.44	4.17	4.21
	ข้าราชการ	4.44	–	0.27*	0.23
	พนักงาน ราชการ	4.17	–	–	–0.04
	พนักงานจ้าง เหมาบริการ	4.21	–	–	–
4. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง		$\bar{X}$	4.53	4.17	4.24
	ข้าราชการ	4.53	–	0.36*	0.29
	พนักงาน ราชการ	4.17	–	–	–0.08
	พนักงานจ้าง เหมาบริการ	4.24	–	–	–
5. การทำงาน เป็นทีม		$\bar{X}$	4.57	4.17	4.24
	ข้าราชการ	4.57	–	0.40*	0.34
	พนักงาน ราชการ	4.17	–	–	–0.07
	พนักงานจ้าง เหมาบริการ	4.24	–	–	–
รวม		$\bar{X}$	4.51	4.19	4.19
	ข้าราชการ	4.51	–	0.33*	0.32
	พนักงาน ราชการ	4.19	–	–	0.00
	พนักงานจ้าง เหมาบริการ	4.19	–	–	–

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงาน
จ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า
ข้าราชการ มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ข้าราชการมีความ
คิดเห็นมากกว่า พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ด้านผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีม ข้าราชการ มีความคิดเห็นมากกว่า พนักงาน
ราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน
ยุคคลิภพณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ
จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และ
พนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคคลิภพ ณ์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2.00	0.07	1.10	0.34
	ภายในกลุ่ม	10.61	168.00	0.06		
	รวม	10.75	170.00			
2. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2.00	0.07	0.91	0.40
	ภายในกลุ่ม	13.34	168.00	0.08		
	รวม	13.49	170.00			
3. การมีจินตนาการ ของผู้นำดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2.00	0.09	1.00	0.37
	ภายในกลุ่ม	15.60	168.00	0.09		
	รวม	15.79	170.00			

ตาราง 20 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคพลิก ผันของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2.00	0.06	0.71	0.49
	ภายในกลุ่ม	13.60	168.00	0.08		
	รวม	13.71	170.00			
5. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2.00	0.05	0.73	0.48
	ภายในกลุ่ม	12.37	168.00	0.07		
	รวม	12.48	170.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.13	2.00	0.06	0.94	0.39
	ภายในกลุ่ม	11.45	168.00	0.07		
	รวม	11.58	170.00			

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 21 – 28

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุค
พลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ
จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และ
พนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2.99	2.00	1.49	3.62*	0.03
	ภายในกลุ่ม	69.32	168.00	0.41		
	รวม	72.31	170.00			
2. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.82	2.00	1.91	6.11**	0.00
	ภายในกลุ่ม	52.52	168.00	.31		
	รวม	56.34	170.00			
3. การมีจินตนาการ ของผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.89	2.00	1.95	5.85**	0.00
	ภายในกลุ่ม	55.92	168.00	.33		
	รวม	59.81	170.00			
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	4.07	2.00	2.03	6.12**	0.00
	ภายในกลุ่ม	55.80	168.00	.33		
	รวม	59.87	170.00			
5. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4.68	2.00	2.34	6.79**	0.00
	ภายในกลุ่ม	57.98	168.00	.35		
	รวม	62.66	170.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.78	2.00	1.89	6.25**	0.00
	ภายในกลุ่ม	50.84	168.00	0.30		
	รวม	54.62	170.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการของผู้บังคับใช้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. การมีความยืดหยุ่น		$\bar{X}$	4.52	4.27	4.17
	ขนาดเล็ก	4.52	–	0.25	0.35*
	ขนาดกลาง	4.27	–	–	0.10
	ขนาดใหญ่	4.17	–	–	–
2. การมีวิสัยทัศน์		$\bar{X}$	4.52	4.36	4.14
	ขนาดเล็ก	4.52	–	0.16	0.38*
	ขนาดกลาง	4.36	–	–	0.22
	ขนาดใหญ่	4.14	–	–	–

ตาราง 22 (ต่อ)

สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
3. การมีจินตนาการของผู้นำ ดิจิทัล		$\bar{X}$	4.48	4.33	4.10
	ขนาดเล็ก	4.48	–	0.16	0.38*
	ขนาดกลาง	4.33	–	–	0.22
	ขนาดใหญ่	4.10	–	–	–
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง		$\bar{X}$	4.52	4.34	4.13
	ขนาดเล็ก	4.52	–	0.18	0.39*
	ขนาดกลาง	4.34	–	–	0.21
	ขนาดใหญ่	4.13	–	–	–
5. การทำงานเป็นทีม		$\bar{X}$	4.53	4.39	4.12
	ขนาดเล็ก	4.53	–	0.14	0.40*
	ขนาดกลาง	4.39	–	–	0.27*
	ขนาดใหญ่	4.12	–	–	–
รวม		$\bar{X}$	4.51	4.34	4.13
	ขนาดเล็ก	4.51	–	0.18	0.38*
	ขนาดกลาง	4.34	–	–	0.20
	ขนาดใหญ่	4.13	–	–	–

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ สถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2.00	0.50	8.69**	0.00
	ภายในกลุ่ม	9.74	168.00	0.06		
	รวม	10.75	170.00			
2. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.14	2.00	0.57	7.78**	0.00
	ภายในกลุ่ม	12.34	168.00	0.07		
	รวม	13.49	170.00			
3. การมีจินตนาการของ ผู้นำดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.91	2.00	0.45	5.12**	0.01
	ภายในกลุ่ม	14.88	168.00	0.09		
	รวม	15.79	170.00			
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.81	2.00	0.41	5.30**	0.01
	ภายในกลุ่ม	12.90	168.00	0.08		
	รวม	13.71	170.00			

ตาราง 23 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.49	2.00	0.25	3.47*	0.03
	ภายในกลุ่ม	11.98	168.00	0.07		
	รวม	12.48	170.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.85	2.00	0.43	6.68**	0.00
	ภายในกลุ่ม	10.73	168.00	0.06		
	รวม	11.58	170.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน
ยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ
จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและ
พนักงานจ้างเหมาบริการจำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่

สภาพพึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			
			ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
1. การมีความยืดหยุ่น		$\bar{X}$	4.95	4.77	4.92
	ขนาดเล็ก	4.95	–	0.18*	0.03
	ขนาดกลาง	4.77	–	–	–0.15*
	ขนาดใหญ่	4.92	–	–	–
2. การมีวิสัยทัศน์		$\bar{X}$	4.94	4.74	4.90
	ขนาดเล็ก	4.94	–	0.20*	0.04
	ขนาดกลาง	4.74	–	–	–0.16*
	ขนาดใหญ่	4.90	–	–	–
3. การมีจินตนาการ ของผู้นำดิจิทัล		$\bar{X}$	4.94	4.75	4.87
	ขนาดเล็ก	4.94	–	0.19*	0.07
	ขนาดกลาง	4.75	–	–	–0.12*
	ขนาดใหญ่	4.87	–	–	–
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง		$\bar{X}$	4.964	4.77	4.89
	ขนาดเล็ก	4.94	–	0.17*	0.05
	ขนาดกลาง	4.77	–	–	–0.12*
	ขนาดใหญ่	4.89	–	–	–
5. การทำงานเป็นทีม		$\bar{X}$	4.92	4.79	4.89
	ขนาดเล็ก	4.92	–	0.13*	0.03
	ขนาดกลาง	4.79	–	–	–0.10*
	ขนาดใหญ่	4.89	–	–	–

ตาราง 24 (ต่อ)

สภาพพึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด สถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา			
			ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่
รวม		$\bar{X}$	4.94	4.77	4.90
	ขนาดเล็ก	4.94	–	0.17*	0.04
	ขนาดกลาง	4.77	–	–	–0.13*
	ขนาดใหญ่	4.90	–	–	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการจำแนกตามขนาดสถานศึกษาเป็นรายคู่ ทั้งโดยรวมและรายด้าน สถานศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลีก
 พันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
 สกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง
 เหมาบริการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สภาพปัจจุบันภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคคลีกพันของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.90	2.00	0.45	1.06	0.35
	ภายในกลุ่ม	71.41	168.00	0.43		
	รวม	72.31	170.00			
2. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.39	2.00	0.70	2.13	0.12
	ภายในกลุ่ม	54.95	168.00	0.33		
	รวม	56.34	170.00			
3. การมีจินตนาการ ของผู้นำดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	1.85	2.00	0.92	2.68	0.07
	ภายในกลุ่ม	57.96	168.00	0.35		
	รวม	59.81	170.00			
4. ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1.31	2.00	0.65	1.88	0.16
	ภายในกลุ่ม	58.56	168.00	0.35		
	รวม	59.87	170.00			
5. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.15	2.00	0.57	1.57	0.21
	ภายในกลุ่ม	61.51	168.00	0.37		
	รวม	62.66	170.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.20	2.00	0.60	1.88	0.16
	ภายในกลุ่ม	53.42	168.00	0.32		
	รวม	54.62	170.00			

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงาน
จ้างเหมาบริการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน
ยุคคลิภพณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ
จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและ
พนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สภาพที่พึงประสงค์ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคคลิภพณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2.00	0.16	2.58	0.08
	ภายในกลุ่ม	10.43	168.00	0.06		
	รวม	10.75	170.00			
2. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2.00	0.23	2.94	0.06
	ภายในกลุ่ม	13.03	168.00	0.08		
	รวม	13.49	170.00			
3. การมีจินตนาการ ของผู้นำดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2.00	0.11	1.19	0.31
	ภายในกลุ่ม	15.56	168.00	0.09		
	รวม	15.79	170.00			
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2.00	0.16	2.01	0.14
	ภายในกลุ่ม	13.39	168.00	0.08		
	รวม	13.71	170.00			
5. การทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2.00	0.17	2.38	0.10
	ภายในกลุ่ม	12.13	168.00	0.07		
	รวม	12.48	170.00			

ตาราง 26 (ต่อ)

สภาพที่พึงประสงค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2.00	0.16	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	11.25	168.00	0.07		
	รวม	11.58	170.00			

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ
และพนักงานจ้างเหมาบริการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม
และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ
และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของ
สถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตาราง 27 การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา	I	D	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. การมีความยืดหยุ่น	4.8766	4.2784	0.140	1
2. การมีวิสัยทัศน์	4.8526	4.2988	0.129	5
3. การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล	4.8462	4.2596	0.138	2
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.8596	4.2860	0.134	3
5. การทำงานเป็นทีม	4.8632	4.3000	0.131	4

จากตาราง 27 พบว่า การหาค่าความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified}) ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น (PNI_{modified} = 0.140) ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.138) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (PNI_{modified} = 0.134) ด้านการทำงานเป็นทีม (PNI_{modified} = 0.131) ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (PNI_{modified} = 0.129)

สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ มีลำดับแตกต่างกัน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร นำไปหา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับที่ 1 – 3 จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนครดังประเด็นสัมภาษณ์สรุปรวมเป็นรายชื่อ ดังนี้

2.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์บริบทที่เปลี่ยนแปลง แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระและสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวดและสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วม โดยองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น คือมีพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมเปิดใจรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความเห็นต่างโดยไม่ยึดติดหลักเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ ส่งผลให้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องมีการวางแผนในการทำงานที่หลากหลาย สร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ยึดหลักประชาธิปไตย ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและไม่ยึดติดกับความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ...”

(ชาญชัย โพนทองเล็ง, สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีข้อมูลทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ด้านต่าง ๆ มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็น สร้างบรรยากาศการทำงาน ให้มีความสุข คิดกว้างมองไกลวางแผนการทำงานให้หลากหลาย ไม่ยึดติดวิธีการทำงาน แบบเดิม ๆ ออกแบบการทำงานร่วมกัน แต่มีความยืดหยุ่นให้ผลงานเกิดประสิทธิภาพ สูงสุด ...”

(สามิตร แก้วกา, สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2567)

“...ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีโดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่ตนสังกัดนำมาใช้ ในการบริหารงาน ด้วยการใช้เองและมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบเป็นหลัก และขยายผลไปยัง บุคลากรทุกคนได้ทราบนำมาใช้อย่างถูกต้องเกิดประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า มากที่สุด ...”

(วิไลรัตน์ โมคมูล, สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารในยุคพลิกผันนั้น ความยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้งานเกิดความคล่องตัว และประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้ทีมงานเกิดความ กระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข...”

(รังรอง ไชยเชษฐ์, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...การบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องใช้ทั้งรูปแบบเดิมบูรณาการ กับรูปแบบใหม่รวมทั้งใช้เทคโนโลยีในการบริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วมก็ยังเป็น แนวทางในการบริหารจัดการได้รวมถึงการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมาย และความยืดหยุ่นทุกมิติ ก็ต้องอยู่บนระเบียบ กฎเกณฑ์ของทาง ราชการเป็นที่ตั้ง...”

(กิตติยา โพนสูงเนิน, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้จริง แม่นยำในหลักวิชาการต่าง ๆ แล้วนำมาปรับใช้กับการบริหารได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ มีความยืดหยุ่นปรับใช้กับการบริหารงานได้ทุกสถานการณ์ ทุกกิจกรรม ทุกงาน และบุคลากรทุกคนได้อย่างเท่าเทียมกัน...”

(ปราศรัย มะณีวรรณ, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีการบูรณาการในรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งความยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่ง que ผู้บริหารจะต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะในการสร้างทีมงานให้มีคุณภาพ เกิดความคล่องตัวในการขับเคลื่อน จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นเข้ามาใช้ในกระบวนการ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้...”

(เตือนจิตร์ บงบุตร, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล คำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงาน...”

(สุภาวดี ศรีษะเนตร, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีความคิดที่หลากหลาย สามารถปรับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกที่มีความเปราะบาง เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บูรณาการการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, 15 ธันวาคม 2567)

“...ส่งเสริม และกระตุ้นให้ผู้บริหารคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ที่หลากหลายมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกรอบหน้าที่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการผ่อนปรนไม่เข้มงวดกวดขันมากนักและให้มีการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 23 ธันวาคม 2567)

ผลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
สกลนคร ด้านการมีความยืดหยุ่นสรุปได้ดังตาราง 28

ตาราง 28 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ด้านการมีความยืดหยุ่น

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ไชยา ภาวะบุตร	ชัชชัย ไพโรจน์	ชาญชัย โพนทองเส็งสุวรรณ	สามิตร แก้วกา	วิสัยรัตน์ ไมค์มูล	รุ่งรอง ไชยเชษฐ์	กิตติยา โพนสูงเนิน	ปราศรัย มะณีวรรณ หลอย	เดียนจิตร์ บงบุตร	สุภาวดี ศรีชนะเนตร	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารต้องมีความคิด ที่หลากหลาย สามารถ ปรับตามสถานการณ์ ต่าง ๆ ในโลก ที่มีความเปราะบาง	✓	✓	✓	✓				✓			5	50
2. การบริหารแบบ มีส่วนร่วม ยอมรับฟัง ความคิดเห็น สร้างแรงจูงใจและ สร้างบรรยากาศ ที่กระตุ้นให้เกิดความ กระตือรือร้น ในการทำงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	7	70

ตาราง 28 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภคผันของผู้บริหารสถานศึกษา	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพไพเหล	ชาญชัย โพนทองแสงสุวรรณ	สามิตร แก้วกา	วิไลรัตน์ โมคมูล	รังรอง ไชยเชษฐ	กิตติยา โพนสูงเนิน	ปราศรัย มะณีวรรณ หลอย	เดือนจิตร์ บงบุตร	สุภาวดี ศรีชนะเนตร	รวม	ร้อยละ
3. ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารบูรณาการในรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยอยู่เสมอ	✓					✓	✓	✓	✓		5	50
4. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน					✓	✓	✓				3	30

จากตาราง 28 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภคผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านการมีความยืดหยุ่น ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภคผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านการมีความยืดหยุ่นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม ยอมรับฟังความคิดเห็น สร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- 2) ผู้บริหารต้องมีความคิดที่หลากหลาย สามารถปรับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกที่มีความเปราะบาง
- 3) ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารบูรณาการในรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

4) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน

2.2 การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีความคิด การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด การรับสิ่งใหม่ ๆ มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ การนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และมีวิสัยทัศน์มีทักษะ ในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมใช้ในการบริหารโรงเรียนทุก ๆ ด้าน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย สำหรับ การจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เรียนการประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ดังตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องมีเจตคติที่ดีในโดยการศึกษาหาความรู้ ปลุกฝัง จิตสำนึกการคิดแบบสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ เพื่อนำไปบูรณาการ ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ...”

(ชาญชัย โพนทองเส็ง, สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ต้องยอมรับความ คิดเห็นของคนอื่นและนวัตกรรม หรือสิ่งใหม่ ๆ เพื่อมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา จัดหา จัดทำสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีความตระหนัก แก่ผู้เกี่ยวข้องว่าการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานหรือ บริหารงาน...”

(สามิตร แก้วเก่า, สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มาพร้อมกับเทคโนโลยี ในยุคปัจจุบัน รับรู้ เรียนรู้และนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษา และพร้อมส่งเสริม อำนาจความสะดวกให้ครู บุคลากรได้เรียนรู้ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน...”

(วิไลรัตน์ โมคมูล, สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2567)

“...ผู้นำยุคดิจิทัลต้องมีความรอบรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำและมีความสนใจเทคโนโลยีที่นำมาปรับใช้ในการทำงานโดยมีข้อมูลสารสนเทศที่ประกอบ การทำงาน ถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานให้กับทีมงาน เพื่อลดความผิดพลาดในการทำงานและทำให้งานออกมามีคุณภาพถูกต้อง รวดเร็ว...”

(รังรอง ไชยเชษฐ์, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...ต้องสามารถนำระบบดิจิทัลมาใช้ในทุกระดับ ทั้งด้านการบริหาร สถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการนิเทศติดตาม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้คอยพิจารณาและอำนวยความสะดวกพร้อมสนับสนุนการดำเนินการ...”

(กิตติยา โพนสูงเนิน, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...เทคโนโลยีถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในยุคปัจจุบันที่ทุกคนไม่สามารถ ปฏิเสธได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและนำไปใช้ในการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ซึ่งสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องพึงมี โดยยอมรับความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคน ยอมรับความคิดเห็นในการพัฒนางานร่วมกัน ให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพ ผลงานด้าน ICT ได้อย่างเสรีเป็นเอกภาพ...”

(ปราศรัย มะณีวรรณ, สัมภาษณ์, 14 พฤศจิกายน 2565)

“...ในปัจจุบัน ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำการใช้เทคโนโลยีมาใช้กับทีมงาน องค์กร ผู้บริหารจะต้องมีจินตนาการ อันดับแรกผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ ในทุกด้าน กล้าคิด กล้าทำ เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดนอกกรอบ สามารถนำ เทคโนโลยีมาปรับใช้ขององค์กรได้ทุกระดับไม่ว่าจะเป็นด้านบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านข้อมูลสารสนเทศมีการพัฒนาทีมงานให้มีความ รู้อยู่เสมอ....”

(เดือนจิตร บงบุตร, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับยุคเทคโนโลยีดิจิทัล เพราะเป็น สิ่งสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการบริหารองค์กรเป็น รูปแบบใหม่ ทันสมัย สามารถสืบค้นข้อมูลได้ทัน รวดเร็ว นำมาใช้ในการบริหารงาน ในด้านต่าง ๆ...”

(สุภาวดี ศรีษะเนตร, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องศึกษาหาความรู้ทั้งในสื่อออนไลน์หรือศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่หรือจินตนาการ สร้างแรงจูงใจ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

“...กระตุ้นให้ผู้บริหารเห็นคุณค่าและตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และอำนวยความสะดวกในการทำงาน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2568)

ผลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล สรุปได้ดังตาราง 29

ตาราง 29 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภคณของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ด้านการมีจินตนาการของผู้บังคับบัญชา

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคคลิภคณ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย โพธิ์ใส	ชาญชัย โพธิ์ทองแสงสุวรรณ	สาวิตรี แก้วกา	วิไลรัตน์ โมเดล	รุ่งรอง ไชยเชษฐ	กิตติยา โพธิ์สูงเนิน	ปราศรัย มะณีวรรณ หลอย	เดียนจิตร์ บงบุตร	สุภาวดี ศรีชนะเนตร	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารต้องศึกษาหา ความรู้ทั้งในสื่อออนไลน์ หรือศึกษาดูงานจากแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิด ความคิดใหม่หรือ จินตนาการ สร้าง แรงจูงใจ สามารถ ประยุกต์และบูรณาการ เทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			7	70
2. ผู้บริหารต้อง สร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่มีเทคโนโลยี ดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้ ในงานให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		✓			✓		6	60

ตาราง 29 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพไธล	ชาญชัย โพนทองเส็งสุวรรณ	สาธิต แกวภา	วิไลรัตน์ ไมเคิล	รุ่งรอง ไชยเชษฐ์	กิตติยา โพนสูงเนิน	ปราศรัย มะณีวรรณ หลอย	เดียนจิตร บงบุตร	สุภาวดี ศรีชนะเนตร	รวม	ร้อยละ
3. ส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบ ที่หลากหลาย					✓			✓		✓	3	30
4. ผู้บริหารพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลงที่มาพร้อม กับเทคโนโลยีในยุค ปัจจุบัน รับรู้ เรียนรู้ และนำมาใช้กับการ บริหารสถานศึกษา					✓	✓	✓	✓	✓		5	50

จากตาราง 29 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด สกลนครด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องศึกษาหาความรู้ทั้งในสื่อออนไลน์หรือศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่หรือจินตนาการ สร้างแรงจูงใจ สามารถประยุกต์และบูรณาการณเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา

2. ผู้บริหารต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3. ผู้บริหารพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มาพร้อมกับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน รับรู้ เรียนรู้และนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษา

4. ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

2.3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้ความสามารถในการจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ยอมเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในกลุ่มหรือในองค์กร โดยองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิดอย่างมีอุดมการณ์ ในการสร้างแรงบันดาลใจ และวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ขององค์การตามที่วางไว้ดัง

ตัวอย่างการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์มองการไกล สามารถคาดการณ์และกำหนดทิศทางขององค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ตลอดจนปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี...”

(ชาญชัย โพนทองเส็ง, สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีข้อมูล และเป็นตัวอย่างในการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในทางที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สร้างทัศนคติที่ดี สร้างความร่วมมือ ออกแบบ วางแผนการทำงานเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็น และยอมรับผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง วางเป้าหมาย สร้างแรงบันดาลใจและทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ...”

(สามิตร แก้วกา, สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารนำเทคโนโลยีมาใช้ทุกช่วงของการทำงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ทั้งนี้ใช้หลักของการมีคุณภาพและหลักกฎหมายได้อย่างเหมาะสม...”

(วิไลรัตน์ โมคมูล, สัมภาษณ์, 13 ธันวาคม 2567)

“...ผู้นำที่ดีจะต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และวางเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทีมงานในองค์กรเกิดความกระตือรือร้นและสนใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย...”

(จักรรอง ไชยเชษฐ์, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้และนำความรู้มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และมีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กร...”

(กิตติยา โพนสูงเนิน, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแนวคิดผู้ตามให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้...”

(ปราศรัย มะณีวรรณ, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ควรมีการวางเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนพร้อมนำพาทีมงานให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย...”

(เตื่อนจิตร บงบุตร, สัมภาษณ์, 14 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีทัศนคติที่ดีมีแนวคิดในเชิงสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่มีการไกล นำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ..”

(สุภาวดี ศรีษะเนตร, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันโลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มีความคิด
รูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นบุคลากร สร้างวัฒนธรรมและ
เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานที่มี
ประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภวะบุตร, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

“...กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้บริหารปรับเปลี่ยนทัศนคติและ
กระบวนการทัศนในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจ วัฒนธรรมและนำเทคโนโลยี
ใหม่ ๆ มาช่วยในการพัฒนาตนเองและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตาม
เป้าประสงค์ที่วางไว้ ...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 25 ธันวาคม 2567)

ผลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ดังตาราง 30

ตาราง 30 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ในยุคพลิก ผันของผู้บริหาร สถานศึกษา	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย โพธิ์ใส	ชาญชัย โพธิ์ทองแสงสุวรรณ	สามิตร แก้วกา	วิไลรัตน์ โมเดล	รังรอง ไชยเชษฐ์	กิตติยา โพธิ์สูงเนิน	ปราศรัย มะณีวรรณ หลอย	เดียนจิตร์ บงบุตร	สุภาวดี ศรีษะเนตร	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารต้องมี วิสัยทัศน์ที่ทันโลก ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงจูงใจและ กระตุ้นบุคลากร เพื่อให้บุคลากร สามารถพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	✓			✓			✓	6	60
2. ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร สร้างทัศน คติที่ดี สร้างความ ร่วมมือ ออกแบบ วางแผนการทำงาน เป็นทีม		✓	✓	✓		✓		✓			5	50

ตาราง 30 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพไธล	ชาบุญชัย โพนทองเส็งสุวรรณ	สาสมัคร แก้วกา	วิสัยทัศน์ โมเดล	รุ่งรอง ไชยเชษฐ์	กิตติยา โพนสูงเนิน	ปราศรัย มะณีวรรณ หลอย	เดียนจิตร บงบุตร	สุภาวดี ศรีชนะเนตร	รวม	ร้อยละ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรอบรู้พร้อม รับการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์						✓	✓	✓	✓		4	40
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ สร้าง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ใหม่ ๆ	✓	✓			✓		✓	✓			5	50

จากตาราง 30 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ทันโลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สร้างทัศนคติที่ดี สร้างความร่วมมือ
ออกแบบ วางแผนการทำงานเป็นทีม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ
สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรอบรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงาน
จ้างเหมาบริการ

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงาน
จ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพผัน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

4. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ อยู่ในระดับมากและมากที่สุด ตามลำดับ
2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ มีลำดับแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร จำนวน 303 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ จำนวน 51 คน พนักงานราชการ จำนวน 194 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 58 คน จากทั้งหมด 18 สถานศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2567 โดยกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำโดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50) จำนวน 169 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 171 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเป็นข้าราชการ จำนวน 51 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้สัดส่วนร้อยละ 40 ของจำนวนบุคลากรพนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จะได้ พนักงานราชการ จำนวน 97 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 23 คน กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 171 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ จังหวัดสกลนคร ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีรูปแบบภาวะผู้นำ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีความยืดหยุ่น
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. การทำงานเป็นทีม

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของเรนชิลโลเคอร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษาในสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร จำนวน 3 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครู กคน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครพนม จำนวน 50 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยสภาพปัจจุบันของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .558 - .845 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .985 แบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .386 - .933 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ แบบออนไลน์ และการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR - Code)

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.4 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

5.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.1.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

6.1.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน

6.2.1 ร้อยละ (Percentage)

6.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในการค้นพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.4 สมมติฐานข้อที่ 3 สถิติที่ใช้ในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) โดยใช้สูตรดังนี้

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลของการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ในด้านใดมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นอยู่ 3 ลำดับแรก จะทำการนำทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นความเรียงสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร โดยรวม
และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน
ยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
สกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ส่วนด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ
ของผู้นำดิจิทัล ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน
ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความ
คิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา โดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมี
จินตนาการของผู้นำดิจิทัล และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .01 และตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้าง
เหมาบริการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน
ไม่แตกต่างกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ
โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่
ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล และด้านผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยพิจารณาเรียงลำดับ
ความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

4.1 ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีความคิดที่หลากหลาย
สามารถปรับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกที่มีความเปราะบาง บริหารแบบมีส่วนร่วม
ยอมรับฟังความคิดเห็น สร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความ
กระตือรือร้นในการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารบูรณาการในรูปแบบเดิม
และรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยอยู่เสมอและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน

4.2 ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้
ทั้งในสื่อออนไลน์หรือศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่หรือ
จินตนาการในสร้างแรงจูงใจ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการ
บริหารสถานศึกษา สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้
ในงานให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ
นวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มาพร้อมกับเทคโนโลยี
ในยุคปัจจุบัน รับรู้ เรียนรู้และนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษา

4.3 ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันโลก
ยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มีการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเอง
ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ สร้างทัศนคติที่ดี
สร้างความร่วมมือ ออกแบบ วางแผนการทำงานเป็นทีม มีความรอบรู้พร้อมรับการ

เปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ พร้อมเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

1.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีความยืดหยุ่น ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ มีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะในการยืดหยุ่นสามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีจินตนาการทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบสร้างกระบวนการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ฐานะมาศ หาดยาว (2564, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการใช้ความคิด

สร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักประสานงานผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้ความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วีระเทพ พัทพรหม (2566, หน้า 141) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงและด้านการทำงานเป็นทีม ในส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดการปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ผู้บริหารยังแสดงออกถึงการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล มีจินตนาการทำให้เกิดความคิดที่เป็นระบบ เชื่อมโยงการถ่ายทอดความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลก มีแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่แปลกใหม่ ทั้งยังสามารถคิดได้หลายทิศทางอย่างมีระบบ มีความคิด แนวทางและทัศนคติใหม่ ๆ เข้าใจและมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สามารถบูรณาการวิธีการทำงานได้หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ นำมาใช้ในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วมณี ปัทมะ (2564, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม

การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นำมาอภิปรายผลดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานภาพการดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานแตกต่างกันทั้ง 5 ด้านจึงได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ค่อยตรงกับสภาพการณ์ที่เป็นจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2563, หน้า 91 – 92) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อผ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาสร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 247) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่

ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการพัฒนาในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ภิรมย์ชม (2565, หน้า171) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวม พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด สกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแสดงให้เห็นว่า การนำผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในผู้บริหาร สถานศึกษามีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าผู้บริหารจะมีประสบการณ์การทำงานนานเท่าใด อาจเป็นเพราะว่าผู้นำในสถานศึกษามักต้องปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านการศึกษาหรือเทคโนโลยี ซึ่งจำเป็นต้องใช้แนวทางและทักษะ ที่คล้ายกันในการนำทางให้สถานศึกษาผ่านวิกฤตต่าง ๆ รวมถึงการสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรสามารถปรับตัวได้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ปัจจัยอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนจาก ภาครัฐหรือการฝึกอบรมที่เหมาะสม อาจทำให้ผลการนำในแต่ละประสบการณ์ของผู้นำ ใกล้เคียงกันได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกชพร จันทรแดง และ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2566, หน้า12) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ความคิดเห็น ของผู้บริหารกับครูจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความ คิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทุกกลุ่มในองค์กรมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันในการมองเห็นความสำคัญของการเป็นผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเกิดจากความต้องการร่วมกันในการรับมือกับความท้าทาย

ในยุคปัจจุบัน เช่น การใช้เทคโนโลยี การพัฒนานวัตกรรมในการเรียนการสอน และการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา แม้สถานภาพการดำรงตำแหน่งจะแตกต่างกัน แต่ทุกกลุ่มยังคงมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น จึงมีมุมมองที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา แสงภูวา (2566, หน้า 172) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวม พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาส ชื่นห้วน (2562) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง รวมถึงไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นคร ชูสอนสาย (2565, หน้า 102) ได้ทำการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ทุกกลุ่มมีการรับรู้และเข้าใจถึงความสำคัญของการนำในรูปแบบที่เหมาะสมกับยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาและเทคโนโลยี ถึงแม้ประสบการณ์ในการทำงานจะต่างกัน

แต่ความต้องการในการพัฒนาการศึกษายังคงมีเป้าหมายร่วมกัน จึงทำให้ความคิดเห็นใกล้เคียงกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิบติซาม เจะหะ (2566, หน้า 72) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 2 พบว่าจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละยุคสมัย โดยเฉพาะยุคพลิกผันต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 8 – 9) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะด้านการมีความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ บุคลากรในสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอยู่ในอันดับที่สอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิบติซาม เจะหะ (2564, หน้า 37) ได้อธิบายถึง จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด คิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ส่วนด้านที่อยู่อันดับสุดท้าย คือ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ แสนภูวา (2565, หน้า 67) ได้อธิบายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงาน และบริหารงานที่เป็นแบบอย่างด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และแนวคิดเพื่อบูชาใจสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึก

ไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนมีอยู่ พร้อมทั้งยกระดับวุฒิภาวะของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์ และนำพาองค์กรให้พัฒนาสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยพิจารณาเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีความยืดหยุ่นด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร โดยด้านการมีความยืดหยุ่นมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ยอมรับฟังความคิดเห็น สร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดที่หลากหลาย สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในโลกที่มีความเปราะบาง มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารบูรณาการในรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยอยู่เสมอ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัลมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้ทั้งในสื่อออนไลน์หรือศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคิดใหม่หรือจินตนาการ สร้างแรงจูงใจ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารสถานศึกษา สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มาพร้อมกับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน รับรู้ เรียนรู้และนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันโลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สร้างทัศนคติที่ดี สร้างความร่วมมือ

ออกแบบ วางแผนการทำงานเป็นทีม เปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ สร้างวัฒนธรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ และควรมีความรอบรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาควรความยืดหยุ่นในการทำงาน มีจินตนาการของผู้นำดิจิทัลมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาหาความรู้ทั้งในสื่อออนไลน์ซึ่งการเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่ทันโลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร จันทรเปล่ง (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ เป็นลำดับแรก คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กันตธี เมืองศรี (2563, หน้า 689) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความ ต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำพลักรวมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นต้องได้รับพัฒนาภาวะผู้นำพลักรวม เรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการเวียนกันเป็นผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รวม ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านการตัดสินใจร่วม และด้านการสร้างทีม ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด สกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยผู้บริหารระดับกรมส่งเสริม การเรียนรู้ ควรนำไปเป็นนโยบายในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มี ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์บริบทที่เปลี่ยนแปลง แสดงออกถึงทักษะ ความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระและสามารถ ปรับเปลี่ยนแนวความคิดปรับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงาน

อย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวดและ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ

1.2 สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนครโดยด้านที่อยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความคิดสร้างสรรค์ การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จักนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ มาคิดสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

1.3 สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร โดยด้านที่อยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน และสร้างกระบวนการในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

1.4 จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ควรเน้นการพัฒนาทักษะการปรับตัวและการคิดสร้างสรรค์ในผู้บริหาร เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปเพื่อเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ให้กับผู้บริหารในทุกระดับจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาสอดคล้องกับความต้องการและการพัฒนาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำเอาความรู้ตามคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุคนธร

บรรณานุกรม

- กชพร จันทรแดง และนิรันดร์ จุลทรัพย์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. *วารสารทัศน์มิติทางการศึกษา*, 1(2), 12 เข้าถึงได้จาก <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPE/article/view/637>.
- กมลวรรณ จันทร. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ.*
- กันตธี เนืองศรี. (2564). การประเมินความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำพลังร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 9(2), 689 – 698
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์.* วิทยานิพนธ์ คศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2563). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. ดุษฎีบัณฑิต* ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกศณี กลืนเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*

- คตติพงษ์ อ่อนไชย. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา. การค้นคว้าอิสระ ค.ม.พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำยุค Disruptive. วารสารวิจัย ศรีล้านช้าง, 1 (3), 33 – 44. เข้าถึงได้จาก <https://ojs.mbuslc.ac.th/index.php/srj/article/view/53/36>.
- จารุวรรณ นุสา. (2564). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตรกร จันทรสุข. (2564). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15 (2), 36 – 49. เข้าถึงได้จาก <https://so05.tcithaijo.org/index.php/sskrujournal/article/view/251233/171825>.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จินตนา แสนภูวา. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิณณวัตร ปะโคทัง. (2561). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- จิราวรรณ อนันตพัฒน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21*. National & International Conference, 2(14), 1044. เข้าถึงได้จาก <http://www.journalgrad.ssru.ac.th/index.php/8thconference/article/view/2528> 4 กรกฎาคม 2565.
- จุฑามาส ชื่นหวน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เฉลิมพร เทียนศรี. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชลธิชา แยมอุทัย. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู ในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชดสกร พิกุลทอง. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. ดุษฎีบัณฑิต ปรัชญา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชูไฮรี มะลีเป็ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- เชาวลิต ยิ้มแย้ม (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ฐานะมาศ หาดยาว. (2564). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ฐิตินันท์ นันทะศรี และคณะ (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ณัฐ ชูวงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐกิตติ บุญเก่ง. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐจิรา ลาสงยาง. (2564). *ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. *Journal of Buddhist Education and Research: JBER*, 7(2), 77 – 78.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทัตชัย วงศ์คำจันทร์. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นคร ชูสอนสาย. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคชีวิตวิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

- บงกช วิจป. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปราจีนบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- บุษยพรรณ สุรค้าย. (2565). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดเทศบาล*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พรสุดา ประเสริฐบุญ. (2564). *การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พลธาวิณ วัชรธำรงค์ และศศิรินทร์ ศิริธาดากุลพัฒน์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำแบบ Disruptive Leadership ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารครุศาสตร์สาร*, 17(1), 243. เข้าถึงได้จาก <https://edujournal.bsru.ac.th/publishes/22>.
- พัชรี อิทาปท. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชราภรณ์ ดวงชื่น. (2561). เปลี่ยนมุมมองการบริหารองค์กรการศึกษาในโลก Disruptive. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(2), (248). <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/153451/111799>
- พิมพ์ศนิดา จิ่งสุทธิวงษ์. (2563). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- พิศมัย สุวรรณบุปผา. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พีรตนัย จัตุรัส. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พุมพนิต คงแสง และปรีศรา อีสโร. (2566). จิตวิทยาเพื่อการบริหารสถานศึกษาในยุคโลก
พลิกผัน. *วารสารทัศนมิติทางการศึกษา*, 1(3), 66. เข้าถึงได้จาก
<https://so10.tci-thaijo.org/index.php/JPE/article/view/690/524>.
- เพ็ญภา ศรีแปลก. (2563). *ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=352&group=20> 3
กรกฎาคม 2565.
- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑาทิพย์, นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล. (2566). กระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการกับการเสริมสร้าง
ทักษะการจัดการองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษายุค BANI World. *วารสาร
ปราชญ์ประชาคม*, 1(5), 51. เข้าถึงได้จาก https://so12.tci-thaijo.org/index.php/watmahasawat_jsc.

- วรฤทธิ ไชยสัตย์. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณษา เพ็ญศรี. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วาสนา คุระแก้ว. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วัฒนาพร ระบุทุกข์. (2563). สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World). *ครูสภาวิทยากร*, 1(1), 8. เข้าถึงได้จาก <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/withayajarnjournal/article/view/240674/163802>.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระเทพ พัฒรม. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีรวัฒน์ การณวงษ์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศยามน อินสะอาด. (2565). สมรรถนะดิจิทัลของผู้สอนในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน. *วารสารเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา*, 18(1), 1 – 2. เข้าได้จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ectstou/article/view/258786/173115>

- ศศิภาดา เก็จโกวิท. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ศรีสะเกษ: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ศิริลักษณ์ มหาชัย,เอกราช โสภิตพิมานเวช. (2565). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม*. 5(2),168 – 185.
- ศิริรัตน์ บุญเขียว. (2563). *ความต้องการจำเป็นในการใช้ดิจิทัลของนักเรียนเตรียมทหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศุภภัทรวิริศรา เกตุสุนทร และฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2564). การศึกษาในยุค Disruptive Technology. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 5(3), เข้าถึงได้จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JLGISRRU/article/view/255356/172612>
- สมหมาย อ่าดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. 7(1). 1 – 6. เข้าถึงได้จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/GraduatePSRU/article/view/55490/46087>
- สไบแพร เพียรชนะ. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- สไบแพร สัฟโส. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2562). ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อการบริหาร. *วารสารข้าราชการ*, 61(2),4. เข้าถึงได้จาก https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc_e-journal-year-61-2-2562-rev01.pdf
- สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดสกลนคร. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สกลนคร.

- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสศ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนทร จันเปล่ง. (2566). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- สุพัตรา ภิรมย์ชม. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครพนม เขต 1*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 10(39), 164. เข้าถึงได้จาก <https://jeal.snru.ac.th/Files/Article/1100-ArticleTextFile-20220625221937.pdf>.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21*. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ด. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
- สุรรัตน์ รอดพั่น. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียนพระราชรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 9(35), 36 - 45. เข้าถึงได้จาก <https://jeal.snru.ac.th/ArticleViewFile?ArticleID=922&FileArticle=922-ArticleTextFile-20210617150425.pdf>
- สุรัตน์ จันทิข. (2566). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผันที่ส่งผลต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาตราด*. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 10(6), 9. เข้าถึงได้จาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND>.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รัตติกา รวดเร็ว และ อุไร สุทธิแย้ม. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคพลิกผันของ
ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
ลาดกระบังกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(9),62.
เข้าถึงได้จาก[https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article
/view/255947/173579](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/255947/173579)
- รุจาภรณ์ ลักษณะดี. (2565). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต
บ้านบึง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของครู
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อภิญญา โยธายุทธ. (2564). โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอกลุ่ม
จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ ศษ.ม.
สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัญชลี ไหมทอง. (2565). การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภาภรณ์ ภูศรี. (2565). กลยุทธ์การพัฒนภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม:
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- อานนท์ แสนภูลา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อับดีซาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI] chulalongkorn University (Distributor).
- Biech, E. (2008). *The Pfeiffer Book of Successful Team – Building Tools: Best of the Annuals*. United States of America: Pfeiffer.
- CASTLE. (2009). *Principals Technology Leadership Assessment*. Retrieved from <http://dangerouslyirrelevant.org/wpcontent/uploads/2017/04/PTLAPacket.pdf>.
- Delich and Broney. (2010). The Impact of Mercosur's Sanitary and Phytosanitary Regime on its member's Institutional Dynamics. 3 – 3 Journal of CMA Management, 76(2) 3.
- Dubrin, (2006). *Leadership: 2 nd Asia – pacific Edition*. Boston: Houghton Mufflin Company.
- Elliott T. (2017). *Digital Leadership: A Six – Step Framework For Transformation* Retrieved from <https://1th.me/ZQPLH>. April 5th 2021.
- Frank, W. L. (2011). *Creative leadership: The foundational solving skill for creative problem*. In Creative Leadership: Skill that Drive Change. London: SAGE.
- Fozyah S. Alshammri and Abdullah Z. Alenezi. (2021). Creative leadership and its relationship to thinking among saudi university leader. *International Journal of Education and Practice*. 9(2), 340 – 353.

- Nawaz, H., Jabbar, M. N., & Malik, F. Q. (2023). Relationship between Digital Leadership Competencies and Teachers' Performance: Structural Equation Model Analysis. *Pakistan Journal of Distance & Online Learning*, 9(2), 51–72. Retrieved from https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=9RyssPwAAAAJ&citation_for_view=9RyssPwAAAAJ:MpfHP-DdYjUC
- Harding, T. (2010). *Fostering Creativity for Leadership and Leading Change*.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*. 11, 23(1), 9 – 11.
- Hatch, T. (2009). *The Outside – Inside Connection: Educational Leadership*. New York: McGraw – Hill.
- Hackman, J. R. (2002). *Work redesign*. Massachusetts: Addison Wesley Comp.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6 th ed. Mc Graw – Hill International Edition.
- Johnson, D. W. & Johnson, F. P. (2003). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. 7th ed. New York: Pearson Education.
- Kesik, F., & Onen, Z. (2022). Teachers' Opinions on the Competencies of School Administrators During COVID–19 Outbreak. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 11(1), 97 – 100. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/367566541_Teachers'_Opinions_on_the_Competencies_of_School_Administrators_During_COVID-19_Outbreak.
- Kaminker, J.P. (2011). *The Leadership Factor*. London: Collier Macmillan. Kay, K. (2012). Two Tools for 21st Century Schools and Districts.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational. Likert, S. (1961). New patterns of management. New York: McGraw–Hill.
- Kouzes, J.M., and Posner, B.Z. (2012). *Leadership the Challenge Workbook*. California: Jossey – Bass.

- Lacocca, L. (2011). *"Change, Leadership, and Creativity," in Creative Leadership: Skills That Drive Change. (2nd ed).* London: SAGE.
- Lussier, C. (2003). *Management.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Larwood and others. (1995). "Structure and Meaning of Organizational Vision." *Academy of Management Journal.* 38 (3), 740 – 769.
- McCaslin, N.L., & Tibeziinda, J.P. (2014). Assessing target group needs. Retrieved 19 November, 2020, from www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm
- Nanus, B. (1992). *Visionary Leadership.* San Francisco: Jersey – Bass Publisher.
- Northouse P.G. (2010). *Leadership Theory and Practice (5th ed).* California: SAGA.
- Olsson, S. (2012). *Enhancing UV-protection of clear coated wood by utilizing reactive UV-absorber and epoxyfunctionalized soybean oil,* KTH Royal Institute of Technology.
- Palus, C.J. and Horth, D.M. (2005). *The leader's Edge: Six Creative Concepts Competencies for Navigating Complex Challenges.* San Francisco: Jossey Bass.
- Parker, J. P. and Begnaud, L. G. (2004). *Developing creative leadership.* Portsmouth, NH: Teacher Ideas Press.
- Puccio, G. L., Mance, M., & Murdock, M. C. (2011). *Creative Leadership: Skills That Drive Change (2nd ed.).* Los Angeles, CA: Sage Publications.
- Quingling Zhang. (2016). *Creative leadership strategies for primary school principles to promote teachers' creativity in Guangxi, China.* A dissertation submitted in partial fulfillment of the Requirements for the degree of doctor of philosophy program in educational administration department of educational policy management and leadership faculty of education Chulalongkorn University.
- Razik & Swanson. (2001). *"Distributed Leadership and School Improvement,"* (ออนไลน์). Available: <http://www.scribd.com/doc/3369168/distributed-leadership-harris>.

- Reuter, P. (2011). *Doped: How two plants wreak havoc on the countries that produce and consume them and everyone in between Foreign Policy*. Retrieved from www.foreignpolicy.com/articles/2023/03/19/prime_numbers_doped?page=0,2.
- Reviere, & Others. (1996). The collaborative prescription: Remedy or reverie. *International Journal of Leadership in Education*, 4(4), 383 – 399.
- Robbins, Stephen. P. and Coulter, M. (2012). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robinson, K. (2007). *The Principles of creative Leadership*. New York: McGraw–Hill
- Sousa, D. A. (2003). *The Leadership Brain: How to Lead Today's Schools More Effectively*. California: Sage.
- Small, D. & Small, R. (2011). *Patients First! Engaging the Hearts and Minds of Nurses with a Patient–Centered Practice Model*. The Online Journal of Issues in Nursing, 16(2) DOI: 10.3912/OJIN.Vol16No02Man02 Robinson, K. (2007). *The Principles of creative Leadership*. New York: McGraw–Hill.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2008). *"Creative Leadership Learning Project: an enquiry project for senior leadership teams and local authority officers in South Gloucestershire: final report."* Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA.
- Stodd, J. (2014). *The social leadership handbook*. London: Sea Salt Publishing.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks: Sage
- 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.
- Wheelen, T. L. and Hunger, J. D. (2002). *Strategic Management and Business Policy*. New Jersey: Prentice Hall.

- Whitlock, J. L. (2003). *Strategic Thinking, Planning, and Doing: How to Reunite Leadership and Management to Connect Vision with Action*. Paper Presented at the American Society for Public Administration 64 th Annual Conference. March 15 – 18, Washington, DC.
- Woodward, & DeMille. (2015). *Launching a Leadership Revolution: Mastering the Five Levels of Influence*. New York: Grand Central Publishing.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ
เรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชาญชัย โพนทองเส็ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงาน
 ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
4. นายฤทธิเดช ไตรยะวงศ์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
 ประจำจังหวัดสกลนคร
5. นายสามิตร แก้วกา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสองดาว
 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
 ประจำจังหวัดสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนา
เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ
เรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายชาญชัย โพนทองเส็ง ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงาน
 ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
4. นายสามิตร แก้วกำ
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอสองดาว
 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
 ประจำจังหวัดสกลนคร
5. นางสาววิไลรัตน์ โมคมูล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ
 สว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานส่งเสริม
 การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
6. นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับ
 อำเภออากาศอำนวย สังกัดสำนักงานส่งเสริม
 การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

7. นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษศูนย์
ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเต่างอย
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร
8. นายปราศรัย มะณีวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ
วานรนิวาส สังกัดสำนักงานส่งเสริมการ
เรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
9. นางเดือนจิตร บงบุตร ผู้อำนวยการชำนาญการศูนย์ส่งเสริม
การเรียนรู้ระดับอำเภอบ้านม่วง
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำ
จังหวัดสกลนคร
10. นางสาวสุภาวดี ศรีษะเนตร ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
ระดับอำเภอโพนนาแก้ว สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๔



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร

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

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ๓.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์

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

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ 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 นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๙



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายชาญชัย โพนทองเส็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ 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 นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๙



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายฤทธิเดช ไตรยะวงศ์

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

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๙



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสามิตร แก้วก่า

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

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๖ ๒๒๐๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอนาทม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เอ็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เอ็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๖๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอนาหว้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เอ็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลิขิตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เอ็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๖๓

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

๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอปลาปาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๕๒๑๒๒๕๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๔๖๓



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

๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอเมืองนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ ยว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๙๖๓



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

๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอวังยาง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๓



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

๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอศรีสงคราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๐๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเจิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เียนวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคลิขิตของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เียนวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุนิคม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่อาศัยเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เ็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลวัตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้ที่อยู่อาศัยเสนอแนวทางพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลวัตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์/ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เ็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๕

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๓๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินทิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๕



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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายชาญชัย โพนทองเส็ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปิศรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปิศรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๕



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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสามิตร แก้วก่า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๒๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้ที่อยู่ข่ายเสนอแนวทางพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๕



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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นวิทยาทานเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาววิไลรัตน์ โมคมูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เอ็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินทิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เอ็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๕

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

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบแผนงานพัฒนา

เรียน นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิศรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิศรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๙๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๕

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวิศรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลวัตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลวัตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวิศรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๕

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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายปราศรัย มะณีวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีศรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลวัตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลวัตของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีศรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๕



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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางเดือนจิตร บงบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๐๑๒๒๔๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๘๕



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

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสุภาวดี ศรีชนะเนตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๙๑๐๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วังค้อนสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๔๔๕๖ ๒๒๐๓

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร”
(สำหรับผู้เชี่ยวชาญ)

ผู้ประเมิน.....

ตำแหน่ง.....

คำชี้แจง

ขอให้ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญโปรดอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนครขอให้พิจารณาแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ซึ่งผู้วิจัยจะนำผลจากการประเมินของท่านมาพิจารณาปรับปรุงแบบสอบถามให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ตัวเลขแต่ละช่องประเมินมีความหมาย ดังนี้

+ 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ได้”

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ไม่แน่ใจว่าใช้ได้”

- 1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเครื่องมือ “ใช้ไม่ได้”

หรือท่านเห็นควรเพิ่มเติมประการใด กรุณาเขียนข้อมูลลงในช่องเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้ปรับปรุงให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น			
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	สถานภาพ 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา 1.2 ข้าราชการครู 1.3 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน 1.4 ครู กศน.ตำบล 1.5 ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน				
2	ขนาดสถานศึกษา 2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก 2.2 สถานศึกษาขนาดกลาง 2.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่				
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3.1 น้อยกว่า 5 ปี 3.2 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี 3.3 มากกว่า 10 ปี				

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคคลิภพผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
1	การมีความยืดหยุ่น				
	ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ บริบทที่เปลี่ยนแปลง แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดปรับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวดและสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วม โดยองค์ประกอบ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น คือมีพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมเปิดใจรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน สามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับฟังความเห็นต่างโดยไม่ยึดติดหลักเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ ส่งผลให้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน				
1	ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
1. การมีความยืดหยุ่น		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธี คิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์				
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้				
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับ เปลี่ยนแปลงการทำงาน เข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม				
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและรับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรและ บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศ แห่งความร่วมมือภายในสถานศึกษา				
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดรับความคิดใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป				
8	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน				
9	ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาไตร่ตรองด้วย เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ จัดการกับปัญหาต่าง ๆ				
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถยืดหยุ่น โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
2. การมีวิสัยทัศน์		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองการณ์ไกลหรือสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจน และสร้างกระบวนการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาคือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการความชัดเจน น่าเชื่อถือ มีลักษณะเฉพาะตัวเป็นภาพเชิงบวกที่สอดคล้องและมีความเหมาะสมกับ วัฒนธรรม ค่านิยม ประวัติขององค์กร สามารถมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน มองการณ์ไกล มีการวางแผน และการสร้างกระบวนการทำงานที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ เปลี่ยนแปลงเป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ ๆ ส่งเสริมค่านิยมการนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร นำไปสู่ เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจน และความท้าทายเป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
	11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างภาพในอนาคต เพื่อกำหนดทิศทางหรือแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์				
	12	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ				
	13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
2. การมีวิสัยทัศน์		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
14	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อม				
15	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลใจกว้างกล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ				
16	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา				
17	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบาย				
18	ผู้บริหารสถานศึกษาโน้มน้าว จูงใจให้ครูและผู้เกี่ยวข้องยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา				
19	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน				
20	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น				
3. การมีจินตนาการการมีจินตนาการของผู้นำ ดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีความคิด การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด การรับสิ่งใหม่ ๆ มีความรอบรู้กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ การนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และมีวิสัยทัศน์มีทักษะ ในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
2. การมีวิสัยทัศน์		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
	โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนทุก ๆ ด้าน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถิใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย สำหรับการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้				
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ				
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุมและหลายวิธี				
3. การมีจินตนาการการมีจินตนาการของผู้ นำ ดิจิทัล		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นที่จะสร้างสรรค์งานและพัฒนางานไปในรูปแบบใหม่				
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิจรรย์ญาณในการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง				
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	3. การมีจินตนาการการมีจินตนาการของผู้นำ ดิจิทัล	+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ร่วมงานสร้างสรรค์งานใหม่				
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่				
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษา				
29	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วย รูปแบบที่หลากหลาย สำหรับการจัดการ เรียนการสอน				
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่าง เป็นระบบ				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
นิยามศัพท์เฉพาะ	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยใช้ความสามารถในการจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากเปลี่ยนแปลงและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดในกลุ่มหรือในองค์กร โดยองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิดอย่างมีอุดมการณ์ ในการสร้างแรงบันดาลใจและวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ขององค์การตามที่วางไว้				
	31 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานภายในสถานศึกษา				
	32 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธา และความ เชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา				
	33 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลง แนวคิด และทัศนคติที่ดีในการทำงาน				
	34 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน มากขึ้น				
	35 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลง ความคิดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างภาพในอนาคต เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการ ดำเนินงาน				
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี				
38	ผู้บริหารสถานศึกษามักกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้				
39	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ				
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่ชัดเจน				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
5. การทำงานเป็นทีม		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะ	
นิยามศัพท์เฉพาะ	การทำงานเป็นทีม หมายความว่า พฤติกรรมผู้บริหารที่มีกระบวนการและวิธีการสร้างความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของ บุคคลในองค์กร2 คนขึ้นไป ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการวางแผน ตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน รับฟังปัญหาความต้องการ แก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น มีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับข้อตกลงร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงาน มีความรับผิดชอบและ มีความเชื่อมั่น ซึ่งจะบรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพโดยองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการวางแผนการทำงาน มีเป้าหมายร่วมกัน จุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ การยอมรับนับถือกันถือกติกาและกรอบการทำงานเดียวกันสื่อสารกันอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถ ร่วมมือพร้อมใจกันในการทำงาน ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จไว้วางใจซึ่งกัน และมีความรับผิดชอบและความเข้าใจซึ่งกันและกัน					
	41	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม				
	42	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

()

...../...../.....



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคคลิสิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัคร
การศึกษานอกโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิสิก
ผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคคลิสิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
สกลนคร
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
คำถามครั้งนี้

นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1.1 สถานภาพ

- ☐ ข้าราชการ
- ☐ พนักงานราชการ
- ☐ พนักงานจ้างเหมาบริการ

1.2 ขนาดสถานศึกษา

- ☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก
- ☐ สถานศึกษาขนาดกลาง
- ☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
- ☐ ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
- ☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพ
ความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถาม
แบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ จึงขอให้ท่านทำเครื่องหมาย
ทั้งสองประเด็น ตามระดับดังนี้

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

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุค พลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1.	การมีความยืดหยุ่น										
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถ ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	✓					✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามี
ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง **สภาพ**
ปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุดและ **สภาพที่พึงประสงค์** อยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
45	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม										
46	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม										
47	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน										
48	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหน้าที่การทำงานของทีมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน										
49	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงานในการปฏิบัติงาน										
50	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะและความสามารถในการประสานติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 31 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคคลีกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC
ของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
3. ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 31 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม								
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
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 32 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ในยุคคลิภพของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริม
การเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิภพ	ข้อ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1. ด้านการมีความยืดหยุ่น ค่าอำนาจจำแนก สภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .848 – .917 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .648 – .814 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .923	1	.867	.648
	2	.895	.707
	3	.917	.692
	4	.913	.757
	5	.899	.648
	6	.887	.672
	7	.867	.690
	8	.877	.767
	9	.885	.814
	10	.848	.678
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .846 – .909 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .639 – .825 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .933	11	.884	.639
	12	.909	.825
	13	.900	.816
	14	.867	.755
	15	.900	.749
	16	.853	.750
	17	.899	.789
	18	.861	.676
	19	.873	.691
	20	.846	.664

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน	ข้อ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
3. ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .866 – .909 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .672 – .866 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .949	21	.908	.672
	22	.884	.728
	23	.866	.756
	24	.909	.787
	25	.907	.756
	26	.876	.825
	27	.903	.843
	28	.895	.814
	29	.908	.866
	30	.878	.796
4. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .865 – .903 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .622 – .829 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .931	31	.889	.740
	32	.888	.727
	33	.865	.715
	34	.903	.762
	35	.893	.829
	36	.888	.805
	37	.903	.622
	38	.899	.771
	39	.889	.816
	40	.918	.791

ตาราง 32 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคคลิณ	ข้อ	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	41	.892	.694
ค่าอำนาจจำแนกสภาพ	42	.887	.689
ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .813 - .913	43	.900	.701
และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972	44	.870	.767
ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์	45	.872	.733
อยู่ระหว่าง .668 - .782	46	.913	.668
และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .926	47	.887	.782
	48	.836	.712
	49	.813	.709
	50	.825	.727

จากตาราง 32 พบว่าค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง .749 - .959 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .965 และค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์เกี่ยวกับแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง .872 - .930 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .964 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง .848 - .917 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .976 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .648 - .814 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .923
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .846 - .909 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .975 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .639 - .825 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .933
3. ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .866 - .909 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .672 - .866 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .949

4. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ค่าอำนาจจำแนกสภาพปัจจุบัน อยู่ระหว่าง .865 – .903 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .978 ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .622 – .829 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .931

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ค่าอำนาจจำแนกสภาพ ปัจจุบันอยู่ระหว่าง .813 – .913 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .972 ค่าอำนาจจำแนกสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ระหว่าง .668 – .782 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .926

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคคลิภพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
สกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalAD	Between Groups	4.953	2	2.477	6.177	.003
	Within Groups	67.357	168	.401		
	Total	72.310	170			
totalBD	Between Groups	3.138	2	1.569	4.955	.008
	Within Groups	53.201	168	.317		
	Total	56.340	170			
totalCD	Between Groups	2.475	2	1.237	3.626	.029
	Within Groups	57.337	168	.341		
	Total	59.812	170			
totalDD	Between Groups	4.486	2	2.243	6.804	.001
	Within Groups	55.381	168	.330		
	Total	59.866	170			
totalED	Between Groups	5.565	2	2.783	8.187	.000
	Within Groups	57.095	168	.340		
	Total	62.660	170			
totalID	Between Groups	3.778	2	1.889	6.241	.002
	Within Groups	50.845	168	.303		
	Total	54.622	170			

การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในยุคคลิภพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัด
สกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
totalAI	Between Groups	.14	2.00	.07	1.10	.34
	Within Groups	10.61	168.00	.06		
	Total	10.75	170.00			
totalBI	Between Groups	.15	2.00	.07	.91	.40
	Within Groups	13.34	168.00	.08		
	Total	13.49	170.00			
totalCI	Between Groups	.19	2.00	.09	1.00	.37
	Within Groups	15.60	168.00	.09		
	Total	15.79	170.00			
totalDI	Between Groups	.12	2.00	.06	.71	.49
	Within Groups	13.60	168.00	.08		
	Total	13.71	170.00			
totalEI	Between Groups	.11	2.00	.05	.73	.48
	Within Groups	12.37	168.00	.07		
	Total	12.48	170.00			
totali	Between Groups	.13	2.00	.06	.94	.39
	Within Groups	11.45	168.00	.07		
	Total	11.58	170.00			

การเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นรายคู่

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable		Mean Difference (I-J)		Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Variable	(I) State	(J) State				Lower Bound	Upper Bound
totalAD	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	.28*	.11	.04	.01	.55
		พนักงานจ้างเหมาบริการ	.52*	.16	.01	.13	.92
	พนักงานราชการ	ข้าราชการ	-.28*	.11	.04	-.55	-.01
		พนักงานจ้างเหมาบริการ	.24	.15	.27	-.12	.60
	พนักงานจ้างเหมาบริการ	ข้าราชการ	-.52*	.16	.01	-.92	-.13
		พนักงานราชการ	-.24	.15	.27	-.60	.12
totalBD	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	.30*	.10	.01	.06	.55
		พนักงานจ้างเหมาบริการ	.24	.14	.24	-.11	.59
	พนักงานราชการ	ข้าราชการ	-.30*	.10	.01	-.55	-.06
		พนักงานจ้างเหมาบริการ	-.07	.13	.88	-.39	.26
	พนักงานจ้างเหมาบริการ	ข้าราชการ	-.24	.14	.24	-.59	.11
		พนักงานราชการ	.07	.13	.88	-.26	.39

totalCD	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	.27*	.10	.03	.02	.52
		พนักงานจ้างเหมาบริการ	.23	.15	.30	-.13	.59
	พนักงานราชการ	ข้าราชการ	-.27*	.10	.03	-.52	-.02
		พนักงานจ้างเหมาบริการ	-.04	.14	.96	-.37	.30
	พนักงานจ้างเหมา บริการ	ข้าราชการ	-.23	.15	.30	-.59	.13
		พนักงานราชการ	.04	.14	.96	-.30	.37
totalDD	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	.36*	.10	.00	.12	.61
		พนักงานจ้างเหมาบริการ	.29	.14	.14	-.07	.64
	พนักงานราชการ	ข้าราชการ	-.36*	.10	.00	-.61	-.12
		พนักงานจ้างเหมาบริการ	-.08	.13	.85	-.41	.25
	พนักงานจ้างเหมา บริการ	ข้าราชการ	-.29	.14	.14	-.64	.07
		พนักงานราชการ	.08	.13	.85	-.25	.41
totalED	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	.40*	.10	.00	.16	.65
		พนักงานจ้างเหมาบริการ	.34	.15	.08	-.03	.70
	พนักงานราชการ	ข้าราชการ	-.40*	.10	.00	-.65	-.16
		พนักงานจ้างเหมาบริการ	-.07	.14	.88	-.40	.26
	พนักงานจ้างเหมา บริการ	ข้าราชการ	-.34	.15	.08	-.70	.03
		พนักงานราชการ	.07	.14	.88	-.26	.40
totalD	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	.33*	.10	.00	.09	.56

	พนักงานจ้างเหมาบริการ	.32	.14	.07	-.02	.66
พนักงานราชการ	ข้าราชการ	-.33*	.10	.00	-.56	-.09
	พนักงานจ้างเหมาบริการ	.00	.13	1.00	-.32	.31
พนักงานจ้างเหมา	ข้าราชการ	-.32	.14	.07	-.66	.02
บริการ	พนักงานราชการ	.00	.13	1.00	-.31	.32

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาวปวีตรา เย็นวัฒนา นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์,

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

1. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่นอย่างไร

(ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แสดงออกถึงทักษะความสามารถที่ช่วยในการคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดปรับตามสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างเหมาะสม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากร การคิดหาวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน ไม่เข้มงวดและสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วม โดยองค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น คือ มีพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนานเคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจที่ตื่นตัวและพร้อมเปิดใจรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เข้าใจในพฤติกรรมทั้งของตนเองและผู้อื่นโดยเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่ต่างกันสามารถปรับเปลี่ยนแนวความคิดและปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การให้อิสระในการตัดสินใจของบุคลากรสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้หลากหลายวิธีอย่างมีอิสระปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปรับมือและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รับฟังความเห็นต่างโดยไม่ยึดติดหลักเกณฑ์และความคุ้นเคยแบบเดิม ๆ ส่งผลให้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน)

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัลอย่างไร

(การมีจินตนาการของผู้นำดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงการมีความคิด การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด การรับสิ่งใหม่ ๆ มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ การนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ และมีวิสัยทัศน์มีทักษะ ในการดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนทุก ๆ ด้าน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อสถานการณ์โลกวิถีใหม่ สามารถประยุกต์และบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการศึกษา มีการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมด้วยรูปแบบที่หลากหลาย สำหรับการจัดการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลนักเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน การประเมินการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมอันดีงามและการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้)

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผัน
ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างไร

(ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำที่มีอิทธิพล
ต่อผู้ตามโดยใช้ความสามารถในการจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึก
ไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ
เพื่อให้เกิดการสร้างความร่วมมือ สร้างวัฒนธรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้ผู้ตาม
พัฒนาความสามารถของตน รู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความ
จงรักภักดีและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเอง เพื่อประโยชน์
ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว อยากเปลี่ยนแปลง และยอมรับการเปลี่ยนแปลง
ที่จะเกิดในกลุ่มหรือในองค์กร โดยองค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรม
ของผู้นำที่มีความสำคัญต่ออิทธิพลความคิดอย่างมีอุดมการณ์ ในการสร้างแรงบันดาลใจ
และวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าประสงค์ขององค์การตามที่วางไว้)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวปวิศรา เย็นวัฒนา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคพลิกผันของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายชาญชัย โพนทองเส็ง
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายสามิตร แก้วกา
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
ระดับอำเภอสองดาว สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นางสาววิไลรัตน์ โมคมูล
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
ระดับอำเภอสว่างแดนดิน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางสาวรังรอง ไชยเชษฐ์
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
ระดับอำเภออากาศอำนวย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางสาวกิตติยา โพนสูงเนิน
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
ระดับอำเภอเต่างอย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายปราศรัย มะณีวรรณ
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
ระดับอำเภอวานรนิวาส สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางเตือนจิตร์ บงบุตร
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
ระดับอำเภอบ้านม่วง สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางสาวสุภาวดี ศรีชะเนตร
ครูชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้
ระดับอำเภอโพนนาแก้ว สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้
ประจำจังหวัดสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวปวีศรา เย็นวัฒนา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 5 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 70 หมู่ 6 ตำบลตาลโกน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 47240
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอส่องดาว อำเภอส่องดาว จังหวัดสกลนคร 47190
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านจำปาศิริราษฎร์ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2550	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2555	ปริญญาตรี หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร
พ.ศ. 2560	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	ปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563 – 2565	เริ่มบรรจุรับราชการตำแหน่งครูผู้ช่วย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอส่องดาว สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2565 – ปัจจุบัน	ครู คศ.1 ศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอส่องดาว สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดสกลนคร