



การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
ศุภเชรษฐ์ ไตรยราช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
ศุภเชษฐ ไตรยราช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
มีนาคม 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

NEEDS ASSESSMENT OF CREATIVE LEADERSHIP DEVELOPMENT
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER NAKHON PHANOM
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY
SUPHACHET TAIYARACH

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ศุภเชษฐ ไร่ทรายราช

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบกรรมการสอบและ
(ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณและแสดงความซาบซึ้งใจเป็นอย่างสูงต่อทุกท่านที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือในการดำเนินการวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธราเทพ เตมีรักษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ถ่ายทอดองค์ความรู้ และแนวทางการทำวิจัยด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอันทรงคุณค่าในการพัฒนางานวิจัยให้มีคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการ

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ให้คำแนะนำ และข้อสังเกตอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการพัฒนาแนวคิดและกรอบการวิจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนางานวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย เสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตลอดจนช่วยส่งเสริมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณหน่วยงาน องค์การ ตลอดจนบุคคลที่ให้ความร่วมมือ อนุเคราะห์ข้อมูล และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินการวิจัยให้เป็นไปอย่างราบรื่นและครบถ้วนสมบูรณ์

ท้ายที่สุดนี้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณครอบครัว เพื่อน และผู้ที่อยู่เคียงข้างที่ให้อำนาจใจ สนับสนุน และเป็นแรงผลักดันสำคัญตลอดระยะเวลาการศึกษาค้นคว้า จนสามารถดำเนินการวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ศุภเชษฐ ไตรยราช

ชื่อเรื่อง	การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ผู้วิจัย	ศุภเชษฐ ไตรยราช
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและการพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสังเกตร่องรอยประกอบและแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 350 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีลักษณะแบบตอบสนองคู่ โดยด้านสภาพที่เป็นจริงมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.71–0.92 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 และด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.43–0.94 ค่าความเชื่อมั่น 0.99 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีลักษณะแบบตอบสนองคู่ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 27 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การมีวิสัยทัศน์ มี 7 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การทำงานเป็นทีม มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 4) ความคิดสร้างสรรค์ 8 พฤติกรรมบ่งชี้ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ภาพรวมเท่ากับ 0.096 โดยด้านความคิดสร้างสรรค์มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด
4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 1 ด้าน 15 แนวทาง โดยภาพรวมแนวทางการพัฒนามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การประเมินความต้องการจำเป็น
ความคิดสร้างสรรค์

TITLE	Needs Assessment of Creative Leadership Development of School Administrators under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Suphachet Taiyarach
ADVISORS	Asst Prof. Dr. Tharathep Tameruk Assoc Prof. Dr. Wanphen Nanthasri
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to assess the needs of creative leadership development of school administrators under Nakhon Phanom Educational Service Area Office 1. The procedures of the study were divided into three phases. Phase 1 was to identify creative leadership components of school administrators. The target group comprised five experts. The tools used in this phase were a synthesis form and an evaluation form of the identified components. Statistics used to analyze the collected data were frequency, percentage, mean and standard deviation. Phase two was to explore the needs of creative leadership development of school administrators. The participants consisted of 350 school administrators and teachers, who were selected using multi-stage sampling. The instruments included a 5-level rating scale questionnaire in dual-response format, which the part of actual state indicated validity index ranged from 0.60 to 1.00, discrimination power index ranged between 0.71 and 0.92, and reliability index was at 0.99, whereas the part of desirable state indicated validity index ranged from 0.60 to 1.00, discrimination power index ranged between 0.43 and 0.94, and reliability index was at 0.99. Statistics used were mean, standard deviation, and modified priority needs index. Phase 3 was to propose the guidelines for developing creative leadership of school administrators. The target group consisted

of five experts. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire in dual-response format. Statistics employed included mean and standard deviation.

The findings were shown as follows.

1. The creative leadership of school administrators comprised four components and 27 behavioral indicators, namely 1) flexibility included six indicators, 2) vision included seven indicators, 3) teamwork included six indicators, and 4) creativity included eight indicators. All components showed the highest level of propriety.

2. The actual state of creative leadership of school administrators, in overall, were rated at high level, also the desirable state in overall, were rated at high level

3. The needs of creative leadership development showed the overall modified priority needs index at is 0.096, as well as creativity indicated the highest level of modified priority needs index.

4. The guideline for developing creative leadership of school administrators showed one aspect with 15 strategies. The guideline, in overall, was rated at the highest level propriety and feasibility.

Keywords: Creative Leadership Components, Needs Assessment, Creative Thinking

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	
สถานศึกษา	12
ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	12
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
ของผู้บริหารสถานศึกษา	15
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	20
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
ของผู้บริหารสถานศึกษา	47
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น	53
ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น	53
ความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น	55
ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น	56
สถิติของการจัดลำดับความต้องการจำเป็น	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยต่างประเทศ	65
บริบทที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	67
ข้อมูลทั่วไป	67
วิสัยทัศน์	67
พันธกิจ	68
เป้าประสงค์	69
กลยุทธ์	70
โครงสร้างการบริหารและขับเคลื่อนนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	71
3 วิธีดำเนินการวิจัย	73
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	
สถานศึกษา	74
ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ	
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
นครพนม เขต 1	78
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	86
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	95
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	96

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์และประเมินความเหมาะสมของ องค์ประกอบของและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	96
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	100
ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	112
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	121
5 สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ	133
สรุปผล	133
อภิปรายผล	135
ข้อเสนอแนะ	140
บรรณานุกรม	143
ภาคผนวก	153
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	155
ภาคผนวก ข เครื่องมือในการวิจัย	183
ภาคผนวก ค คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	217
ประวัติย่อของผู้วิจัย	231

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สักระยะห้องค้ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	23
2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น.....	31
3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์.....	36
4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานเป็นทีม.....	41
5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์	46
6 ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	67
7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	79
8 แผนการดำเนินการวิจัย	91
9 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	96
10 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	97
11 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	100
12 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยภาพรวม	101
13 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 องค์ประกอบความยืดหยุ่น	102

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์	104
15 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1 องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม	107
16 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1 องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์	109
17 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1 โดยภาพรวม	112
18 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาานครพนม เขต 1	113
19 วิเคราะห์จากข้อคำถามขององค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมา เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	122
20 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	125
21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	219

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	26
3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1	71
4 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	90

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บริบทของโลกเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และการดำรงชีวิต แต่ละประเทศจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพทั้งด้าน ความรู้ และทักษะการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยต้องกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ตั้งแต่ พ.ศ. 2561-2580) โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับประเทศสู่การเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561, หน้า 30-37) สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายมุ่งให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หนึ่งในทักษะที่สำคัญนี้คือ ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 79)

การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ตามที่กระทรวงศึกษาธิการต้องการนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่พัฒนาครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ก่อนจะไปพัฒนาให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะที่จำเป็น พร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิตและปรับตัวสอดคล้องกับวิถีชีวิตโลกยุคใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567, ออนไลน์) การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้นจะต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน สร้างสรรค์ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถของตนและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ นำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เป็นผู้นำหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพเกิดการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งที่กล่าวมาเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (จิตติภูมิ เทพคำ, 2564, หน้า 29)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การบริหารที่ใช้ความคิดนอกกรอบหาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร กล้าคิด กล้าตัดสินใจ อย่างมีวิสัยทัศน์ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง 2556, หน้า 43) นอกจากนี้จะต้องมีความสามารถพิเศษในการจูงใจ นำบุคคลอื่น ๆ และมีความยืดหยุ่นในการบริหาร (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ 2555, หน้า 37) ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะดังกล่าวจะทำให้สถานศึกษามีทิศทาง (Direction) หรือจุดหมาย (Goal) ที่ชัดเจน มีการทำความเข้าใจกับทีมงานว่าจุดหมายเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการและการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต่อสถานศึกษา (Ubben, Hughes and Norris, 2011) แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้ร่วมงานในสถานศึกษา กระทบต่อบรรยากาศการทำงาน ทำให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานมีข้อจำกัดในการทำงานเป็นทีม อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้ (จันจิรา น้ำขาว, 2562)

แม้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจะยังไม่ปรากฏชัดเจน แต่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีแนวทางการขับเคลื่อนการศึกษา ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2567 เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2568 นโยบาย ระยะเร่งด่วน (Quick Win) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จึงกำหนดนโยบายและจุดเน้นคือ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียน โดยใช้รูปแบบ NKP 1 TAG TEAM หนึ่งในนั้นคือเน้นประสิทธิภาพให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีนวัตกรรมขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่การเป็นพลเมืองสร้างสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2567, หน้า 58) จากนโยบายและจุดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่าจำเป็นต้องส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ เพื่อสนองตอบนโยบายดังที่กล่าวมา

การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องที่จะต้องศึกษาให้ทราบถึงองค์ประกอบที่ชัดเจน เนื่องจากการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ หากทราบถึงองค์ประกอบแล้วจะสามารถพัฒนาได้อย่างตรงจุด งานวิจัยนี้จึงเป็นการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาถึงสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงความสนใจที่จะทราบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นอย่างไร และมีแนวทางในการพัฒนาเป็นอย่างไร จึงได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารในเขตพื้นที่ศึกษานำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร ทางด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อันจะส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล รวมถึงงานวิจัยในครั้งนี้จะสะท้อนสภาพปัญหาของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีองค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีพฤติกรรมบ่งชี้อะไรบ้าง
2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 เป็นอย่างไร
4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
3. เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยจะทำให้ทราบองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และหน่วยงานทางการศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงสามารถนำองค์ประกอบที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดของตนเองต่อไป
2. การวิจัยจะทำให้ทราบถึงสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ตลอดจน ลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปออกแบบนโยบาย ส่งเสริมจุดเด่นและแก้ไขจุดอ่อน ดูแล ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดตามลำดับของความต้องการจำเป็นที่เร่งด่วนได้อย่างตรงจุดต่อไป
3. การวิจัยจะทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 1 และเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ของตนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ มีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 กลุ่มเป้าหมาย

1.1.1 กลุ่มเป้าหมาย เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 11 แหล่ง ได้แก่ บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.2 กลุ่มเป้าหมายการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,721 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 199 คน และครู 2,522 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2566, หน้า 19)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 350 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครูจำนวน 285 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตามเกณฑ์ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie And Morgan (1970, p.608 อ้างถึงในวาริ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191)

2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

2.2.1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.3 ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

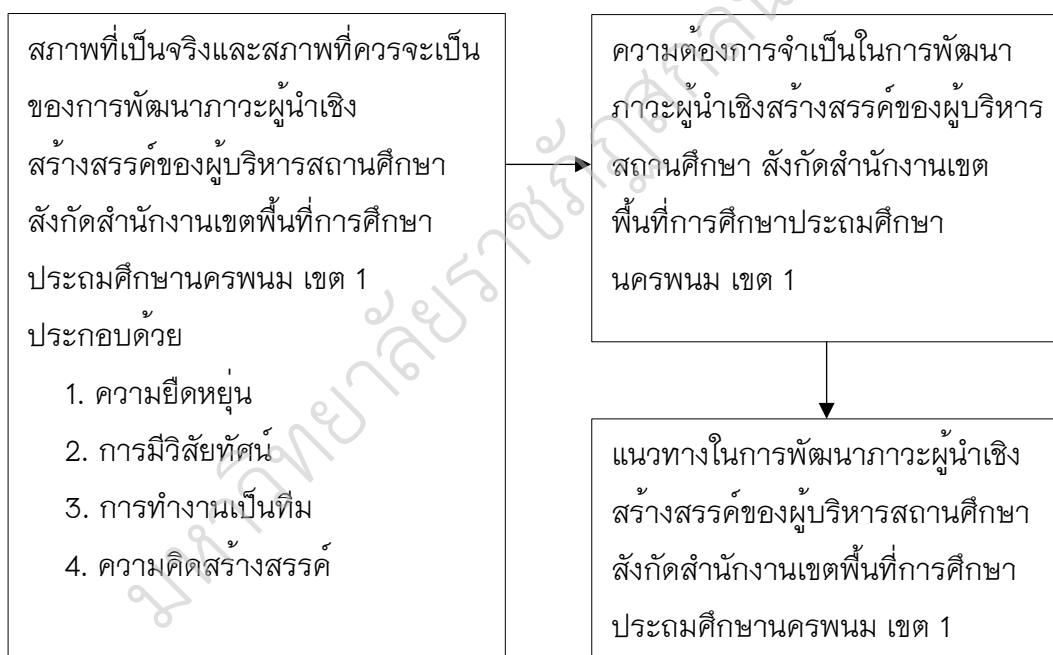
กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู โดยการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการ ดังนี้ พิมพ์ศนิตา จิงสุทธิวงษ์ (2563); อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564); อิบติซาม เจะหะ (2564); ณณัฐ ช่วยงาน (2565); พรวิณัส ไวยकरण (2565); มารุสรณ์ ใจแน่น (2565); มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565); วิจิตรา จาปวิจิตร (2565); สมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566); Sohmen (2015) และ Ibrahim (2023) สังเคราะห์องค์ประกอบได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดนอกกรอบเชิงบวก ในการบริหาร สามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้น และให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนา กระบวนการทำงาน มีความยืดหยุ่นทางความคิด ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและแก้ไข ปัญหาได้ทุกสถานการณ์โดยไม่ยึดตนเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา สร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าความสำเร็จของการบริหารการศึกษาในอนาคตร่วมกัน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับใช้ความรู้ ความเชื่อ กฎหรือระเบียบอย่างไม่ยึดติด จัดการกับความขัดแย้งภายใน สถานศึกษาโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ของครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลง กฎระเบียบของสถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ ปรับตัวด้าน วิธีการทำงาน วิธีคิด และแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในทุก สถานการณ์

1.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบท จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา วางแผนปฏิบัติการในสถานศึกษา ดำเนินการตามแผนได้ อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เปิดโอกาส ให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดศึกษา ประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าที่วางไว้

1.3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน การวางแผน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นกัลยาณมิตร รับฟังปัญหา แนะนำ และ

ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน

1.4 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างหลากหลาย รอบด้าน คิดนอกกรอบในเชิงบวก สร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยนความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหาในสถานศึกษาเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ กระตุ้นและให้คำปรึกษากับครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

2. การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ที่ต้องการได้รับการแก้ไข โดยมีการจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงด้วยการหาค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ซึ่งเป็นค่าที่ได้จากผลต่างของระดับมาตรวัดค่าสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริง เพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับความต้องการ

2.1 สภาพที่เป็นจริง หมายถึง ระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน

2.2 สภาพที่ควรจะเป็น หมายถึง ระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่คาดหวังให้เป็น

3. แนวทางในการพัฒนา หมายถึง วิธีการ หรือกระบวนการที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้กระบวนการพัฒนาแบบ OKRs มี 1 วัตถุประสงค์หลัก 5 ผลลัพธ์หลัก และ 15 แนวทางการพัฒนา ซึ่งได้จากองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ภาพรวม และคัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความ

ต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงกว่าค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ
จำเป็น (PNI_{modified}) ภาพรวม

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการแทน
ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
ปีการศึกษา 2567

5. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 ความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4 สถิติของการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ
4. บริบทที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 4.2 วิสัยทัศน์
 - 4.3 พันธกิจ
 - 4.4 เป้าประสงค์
 - 4.5 กลยุทธ์

4.6 โครงสร้างการบริหารและขับเคลื่อนนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยทำการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้นิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย ดังนี้

จินตนา คีตวงพันธ์ (2565, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

วิจิตรา จาปวิจิตร (2565, หน้า 6) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกความสามารถที่ทำให้เกิดแรงในการจูงใจที่เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัว และกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ

พรวิมล ไวยกรณ์ (2565, หน้า 9) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก ในด้านความสามารถ ในการสร้างสรรค์และกระตุ้นความสร้างสรรค์

ภาสุณีย์ คำพันธ์ (2566, หน้า 9) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากร

ในองค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัว และกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 43) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นธรรมชาติ มีจินตนาการ มีแนวความคิดใหม่ ๆ และสามารถกระตุ้นความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นให้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่น จากประสบการณ์และการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ

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

Mohammed (2023, p. 2126) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ตระหนักถึงข้อบกพร่องและปัญหา รวบรวมความคิดดั้งเดิม เทคนิคและเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เหมาะสมสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพของบุคลากรเพื่อเอาชนะข้อบกพร่องและหาทางแก้ไขเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ลูกค้า และองค์กร นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงทั้งในความคิดและการปฏิบัติ สามารถปรับปรุงภายในองค์กร แก้ไขปัญหา และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก มีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงาน เพื่อค้นพบและแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว เน้นความสามารถของผู้นำที่ไม่ใช้แบบดั้งเดิม สามารถจัดการและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดนอกกรอบเชิงบวกในการบริหาร สามารถสร้างแรงจูงใจกระตุ้น และให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนากระบวนการทำงาน มีความยืดหยุ่นทางความคิด ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหาได้ทุกสถานการณ์โดยไม่ยึดตนเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา สร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร คำนึงถึงความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล ส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าความสำเร็จของการบริหารการศึกษาในอนาคตร่วมกัน

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้นำนั้นสามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ไม่ติดอยู่กับกฎเกณฑ์เดิม ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง บุคลากร และองค์กรให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น พร้อมแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงด้วยหลายปัจจัยอยู่เสมอ หากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ก็จะสามารถแสดงออกถึงการคิดนอกกรอบอย่างมีวิสัยทัศน์โดยอยู่ภายใต้ความถูกต้องเพื่อหาวิธีการหรือนวัตกรรมการบริหารที่สามารถจุดประกายทางความคิดให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมผู้เรียนต่อไป ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561, หน้า 23) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ว่า สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2563, หน้า 35) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าในทุกยุคทุกสมัยจะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เรียกได้ว่าเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งในปัจจุบันนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการซับซ้อนมากขึ้น

ณัฐ ชูช่วยงาน (2565, หน้า 45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมและจัดอุปสรรคให้หมดไปไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียน วัฒนธรรม และบรรยากาศในการเรียนการสอนและที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

ภาสุณีย์ คำพันธ์ (2566, หน้า 19) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานในองค์กร สิ่งแวดล้อมอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว

เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใดบังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Stoll and Temperley (2009, pp. 63–76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้มีปฏิริยาตอบสนองต่อจินตนาการในโลกแห่งอนาคต โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและความท้าทาย

สรุปว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนมากขึ้น อาจเกิดปัญหาทางสังคมรวมไปถึงปัญหาทางการศึกษาที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการเดิม ๆ จึงต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มองปัญหาเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ สามารถจุดประกายด้วยวิสัยทัศน์และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันแบบเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ นอกจากนี้ยังสามารถปรับตัวให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา

นักวิชาการได้พยายามทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่สามารถทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรมานานหลายทศวรรษ ในช่วงแรกจะศึกษาถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ต่อมาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม จนปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ขึ้นโดย คำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะเชิงบุคลิกลักษณะ (Personality Traits) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) และในกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการเชิงบูรณาการ ในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสแห่งโลกาภิวัตน์เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ปัญหาด้วยวิธีการเดิมมักจะนำมาใช้ไม่ได้ผล จึงได้มีการพยายามพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) โดยมีแนวคิดของนักวิชาการกล่าวเกี่ยวกับการนำ (Leading) คือการนำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถใน

การนำผู้อื่นด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่อย่างสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการประสานงานกับคนอื่น ๆ ให้สามารถทำงานร่วมกัน และสร้างแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ (สมชาย รุ่งเรืองและธีระวัฒน์ จันทิก 2560, หน้า 32-33 อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, หน้า 25) และมีนักวิชาการได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังต่อไปนี้

ทวีภรณ์ วรชิน (2559, หน้า 20) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imagination) และการนำบุคคลอื่น (Leading People) ด้วยแนวทางใหม่ (New Solutions) หรือวิธีการใหม่ ๆ (New Method) อย่างท้าทาย (Challenging) และยืดหยุ่น (Flexibility) ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนผู้อื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือการมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2561, หน้า, 90-91 อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, หน้า 29) กล่าวว่า การที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำทางการศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยงการศึกษา กับสังคมไทยนั้นจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็น ลักษณะของผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ของ นักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่าง สร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ทักษะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิต ภาพมี 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) คือ การมองแล้วแก้ไขและรู้ซึ่ง ถึงประเด็นทางสังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้องวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่มี อยู่ในประเทศไทยและสังคมโลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรที่อยู่ เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) ผู้บริหารควรทำตนเองและ องค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์ วิจัยสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ถ้าเราได้แต่ วิเคราะห์คนอื่น ไม่ได้คิดอะไรใหม่ ๆ ไปจากเดิม ในฐานะผู้บริหารหรือผู้นำก็ไม่เพียงพอ เราจะต้องเดินตามคนอื่นเรื่อยไปและต้องมีแนวทางของเราเองบ้าง 3) การคิดผลิตภาพ

(Productive Mind) คือผู้นำต้องมีการพัฒนาความคิดใหม่ให้เกิดผลงานเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind) เป็นการแสดงถึงการเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นแบบไหนก็ตาม สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เลยคือ ความรับผิดชอบ ต้องอยู่ในฐานของคุณธรรมเป็นหลัก ความรับผิดชอบต่อตัวเองในฐานะผู้บริหาร รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อประเทศชาติและทิศทางของโลกในอนาคต

Davis (2000, pp. 563-576 อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562, หน้า 27-28) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์และคริส (Freud and Chris) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบต่อทางสังคม (Social conscience) ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการต่อสู้กับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรงการตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะ หรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญาคือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมนุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตน มนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ซึ่งบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีภูตดำ (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบภูตดำ

(AUTA) ประกอบด้วย 1) การตระหนัก (Awareness) คือตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคตและตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย 2) ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ 3) เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน 4) การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

Ash and Persall (2007, p. 2 อ้างถึงใน จันจิรา น้าขาว, 2562, หน้า 26-27)

กล่าวว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้รับการพัฒนามาจาก Ash and Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ยังมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher As Leaders) โดยมีครูใหญ่เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader Of Leader) อีกทอดหนึ่ง โดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์ และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์(The Formative Leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการใช้อำนาจความสะกดอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Asking Questions) และการรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting Analyzing And Interpreting Data)

Danner (2008, p. 155) ซึ่งเป็นอาจารย์สอนที่ Ohio University

ได้ทำการศึกษาวิจัยในหัวข้อ Creative Leadership in Art Education : Perspectives of an Education ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับ

การสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกรับบุคคลหนึ่ง

Basadur (2008, p. 205) ปัจจุบันเป็นศาสตราจารย์ด้านนวัตกรรมและจิตวิทยาองค์การแห่ง McMaster University ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อ “Leading Other And Think Innovatively Together Creative Leadership” สรุปแนวคิดและสาระสำคัญไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading People) ผ่านกระบวนการ หรือ วิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่ต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอน การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะทำให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Cost (2009, p. 43) ได้เสนอแนวคิดและมิติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership and Women” ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือบุคคลที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม เกิดความไว้วางใจจากบุคคลอื่น ให้เวลาสำหรับการคิด เป็นผู้มีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน สามารถการลดความขัดแย้ง และการส่งเสริมความคิดเห็นหรือการโต้แย้งตลอดจนเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง

Stoll and Temperley (2009, p. 12) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองต่อจินตนาการ และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทาย เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมองการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Harris (2009, p. 12) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและบุคคลที่มีความคิดเห็นต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันแต่อาจมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อาจนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้จะไม่ใช่ง่าย ๆ ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant

Leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการประสานงานบุคคล (Connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะรับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากความยึดมั่นถือมั่น” โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวกับข้อกับการพัฒนาแนวทาง ด้านวิธีการใหม่ขององค์กร และความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่เดิม (Status Quo)

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง ได้พัฒนามาจากทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ต่อมาโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศและกระแสโลกาภิวัตน์เข้ามาอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ การแก้ปัญหาด้วยวิธีเดิม ๆ มักจะนำมาใช้ไม่ได้ผล จึงได้มีการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยได้ตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้เกิดแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นภาวะของผู้นำซึ่งประกอบด้วย การตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่หรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายและยืดหยุ่น ภาวะผู้นำรวมถึงการเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ภาระงานหลัก ๆ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการประสานงานบุคคลทุกฝ่ายที่มีความคิดเห็นตรงกันหรือแตกต่างกันให้ทำงานร่วมกันได้ เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่ทุกสถานการณ์

1.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนักทฤษฎีทั้งในประเทศและต่างประเทศ สามารถสรุปองค์ประกอบได้ ดังนี้

พิมพ์ศนิตา จิ่งสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 9- 1) ทำวิจัยเรื่อง โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ 4) การมุ่งความสำเร็จ 5) ความน่าเชื่อถือ

อนุสรณ์ สุททหลวง (2564, หน้า 7-8) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่น 2) วิสัยทัศน์ 3) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 4) ความคิดสร้างสรรค์

อิตติชาม เจะหะ (2564, หน้า 6-7) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านแรงจูงใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ณัฐ ชูวงงาน (2565, หน้า 5-6) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการปรับตัว 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ

พรวิมล ไวยकरण (2565, หน้า 9-11) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) ความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

มาธุสรณ์ ใจแน่น (2565, หน้า 6-7) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศพหุกรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีจินตนาการ 2) มีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การมุ่งความสำเร็จ

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565, หน้า 4-6) ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) ความไว้วางใจ

วิจิตรา จาปวิจิตร (2565, หน้า 6–7) ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 9–11) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ความคิดสร้างสรรค์ 4) ความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม

Sohmen (2015, หน้า 1–14) ทำวิจัยเรื่องภาพสะท้อนของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย 3) ความเป็นผู้นำเชิงกระจายอำนาจ 4) ภาวะผู้นำร่วมสมัย 5) ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม

Ibrahim (2023, หน้า 2125–2127) ทำวิจัยเรื่อง ผลของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่อความคล่องตัวของทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาแบบสำรวจการรับรู้ของพนักงานในวิทยาลัย สถาบันที่มหาวิทยาลัยโพลีเทคนิค ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การรับรู้ปัญหา 2) ความเพียร 3) ความกล้าทำในสิ่งใหม่ 4) ความคิดริเริ่ม

สามารถสรุปการสังเคราะห์องค์ประกอบตามความถี่และร้อยละของแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ											ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คิดสรร
	1) พิมพ์มิตา จิงสุทวิงษ์ (2563)	2) อนสุรณ สุทธิหลวง (2564)	3) อิบติฮาม เจ๊ะหะ (2564)	4) ณณัฐ ชวรงาน (2565)	5) พรวิมล ไวยकरण (2565)	6) มาตุสรณ ใจแนม (2565)	7) มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565)	8) วิจิตรา จาภิจิตร (2565)	9) ศมพรรัตน์ เจ๊ะบาว (2566)	10) Sohmen (2015)	11) Ibrahim (2023)			
ความยืดหยุ่น												9	81.82	✓
- ความยืดหยุ่น	✓	✓					✓							
- ด้านความยืดหยุ่น			✓											
- ด้านความสามารถในการปรับตัว				✓										
- ความยืดหยุ่นและปรับตัว					✓			✓	✓					
- มีความยืดหยุ่น					✓									
การมีวิสัยทัศน์												9	81.82	✓
- การมีวิสัยทัศน์	✓				✓	✓		✓						
- วิสัยทัศน์		✓					✓		✓					
- ด้านวิสัยทัศน์			✓											
- ภาวะผู้นำร่วมสมัย										✓				
การมีจินตนาการ												4	36.36	
- การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์	✓													
- ด้านจินตนาการ			✓											
- การมีจินตนาการ						✓								
- จินตนาการ							✓							
การมุ่งสู่ความสำเร็จ												4	36.36	
- การมุ่งสู่ความสำเร็จ	✓													
- การมุ่งความสำเร็จ						✓								
- ภาวะผู้นำเชิงเป้าหมาย										✓				
- ความเพียร											✓			

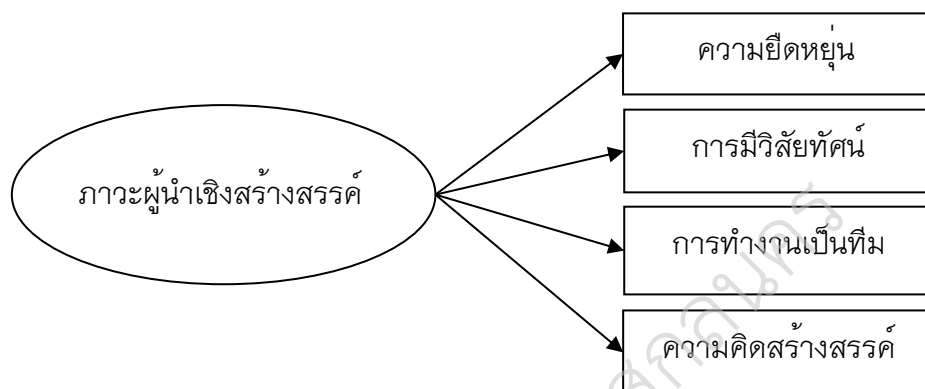
[illegible]

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ											ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
	1) พิมพ์นิดา จิงสงทิวงษ์ (2563)	2) อนสรณ์ สทิตหลวง (2564)	3) อธิษฐาน เจ๊ะหะ (2564)	4) ณัฐ ชวรงาน (2565)	5) พรวิมล ไวยกรรณ์ (2565)	6) มาศสรณ์ ใจแมน (2565)	7) มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พิงศ์ (	8) วิจิตรา จาบริจิตร (2565)	9) คมพรัตน์ เจ๊ะบาว (2566)	10) Sohen (2015)	11) Ibrahim (2023)			
การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล												4	36.36	
- การคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล		✓												
- การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล					✓			✓						
- ความเป็นปัจเจก บุคคล									✓					
ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง												1	09.09	
- ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง									✓					
ภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม												1	09.09	
- ภาวะผู้นำที่มี จริยธรรม									✓					
การรับรู้ปัญหา												1	09.09	
- การรับรู้ปัญหา										✓				
ความคิดริเริ่ม												1	09.09	
- ความคิดริเริ่ม											✓			
รวมความถี่	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4			

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 หรือร้อยละ 50.00 เพื่อคัดสรรองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น คิดเป็นร้อยละ 81.82 2) การมีวิสัยทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 81.82 3) การทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 63.64 4) ความคิดสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 54.55 ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมาย ความสำคัญและกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น

1.1 ความหมายความยืดหยุ่น

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายขององค์ประกอบความยืดหยุ่น ซึ่งได้ใช้คำที่หลากหลายเช่น ความยืดหยุ่น การมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า ความยืดหยุ่น ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พิมพ์ศนิดา จิ่งสุทธีวงษ์ (2563, หน้า 9-11) ให้ความหมายของคำว่า ความยืดหยุ่นว่า หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน การคิดนอกกรอบ และการมีอิสระทางความคิด

อนุสรณ์ สุททหลวง (2564, หน้า 7-8) ให้ความหมายของคำว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการปรับตัว การปรับความคิดตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

แก้ไขกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นอิสระใน การตัดสินใจของบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

อับดีซาม เจะหะ (2564, หน้า 6-7) ให้ความหมายของคำว่าด้านความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขัน รู้จักสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนาน เคารพสิทธิส่วนบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีจิตใจตื่นตัวและพร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันพร้อมทั้งมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีที่หลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความเคยชิน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

ณัฐ ชูวงงาน (2565, หน้า 5-6) ให้ความหมายของคำว่าด้านความสามารถในการปรับตัว หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจริง มีการปรับกระบวนการบริหารสถานศึกษาให้มีความคล่องตัวและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่มีความรู้ มีเชาวน์ปัญญา มีความรับผิดชอบในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม มุ่งความสำเร็จ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

พรวิมล ไวยกรณ์ (2565, หน้า 9-11) ให้ความหมายของคำว่าความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความมั่นใจในตนเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวไม่หวั่นไหวกับสิ่งรอบข้าง สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย มีความตื่นตัวกระตือรือร้นและคล่องแคล่วในการ

มารุสร์น ใจแน่น (2565, หน้า 6-7) ให้ความหมายของคำว่า มีความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ยึดติดอยู่กับกฎระเบียบแบบเดิม ให้อิสระทางความคิด มีความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาได้ในทุกสถานการณ์

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565, หน้า 4-6) ให้ความหมายของคำว่าความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการแสดงออกถึงความสามารถมีทักษะในการคิดปรับตัวต่อวิธีการการแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ และแสดงออกถึงความสามารถบูรณาการทำงานได้อย่างหลากหลายมิติตามความเหมาะสม

วิจิตรา จาบวิจิตร (2565, หน้า 6-7) ให้ความหมายของคำว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดใหม่ที่คิดได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์มากเกินไป การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ เพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 9-11) ให้ความหมายของคำว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดวิเคราะห์และมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาได้หลายมุมมองอย่างอิสระ มีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรคิดวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการกับปัญหาและความขัดแย้งภายในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรโดยไม่ขัดต่อกฎของทางราชการ รวมถึงการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข

กฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรอยู่เสมอเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานขององค์กร

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับใช้ความรู้ ความเชื่อ กฎหรือระเบียบอย่างไม่ยึดติด จัดการกับความขัดแย้งภายในสถานศึกษาโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหาปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ ปรับตัวด้านวิธีการทำงาน วิธีคิด และแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์

1.2 ความสำคัญความยืดหยุ่น

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์ประกอบความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

พรศนิดา จีงสุทธีวงษ์ (2563, หน้า 9–11) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นว่าช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบการศึกษาที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา และช่วยให้ผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

อนุสรณ์ สุทธิหลวง (2564, หน้า 7–8) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นต้องสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนแนวคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยต้องสามารถปรับปรุงกฎระเบียบและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมการทำงานร่วมกันในองค์กร

อิตติขาม เจะหะ (2564, หน้า 6–7) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นว่า ความยืดหยุ่นในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำให้ผู้บริหารรู้จักปรับตัวรวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น การมีอารมณ์ขัน การให้ความเคารพต่อสิทธิของบุคลากร และการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย การที่ผู้นำสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และทำให้บุคลากรรู้สึกมีอิสระในการเสนอแนวคิดใหม่ ๆ

ณัฐ ้วยงาน (2565, หน้า 5-6) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นว่าของผู้บริหารทำให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และเตรียมตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่น ลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน และช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำมากขึ้น

พรวิมล ไวยกรณ์ (2565, หน้า 9-11) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นว่าช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวกับแนวทางใหม่ ๆ ได้เท่าทัน แต่ยังต้องมีความมั่นใจในตนเอง ไม่คล้อยตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล ต้องกล้าหาญในการสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์ และสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร

มาตุสรณ์ ใจแน่น (2565, หน้า 6-7) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นว่าทำให้ผู้บริหารไม่ยึดติดกับกฎระเบียบแบบเดิม ๆ แต่ควรให้อิสระทางความคิดแก่บุคลากร เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ความยืดหยุ่นนี้ช่วยให้สามารถลดข้อจำกัดในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565, หน้า 4-6) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นว่าช่วยให้ผู้บริหารสามารถในการปรับตัวตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งต้องมีการปรับปรุงกฎระเบียบและกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม และสามารถแก้ปัญหาเชิงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิจิตรา จาบวิจิตร (2565, หน้า 6-7) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นว่าเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีแนวคิดที่เปิดกว้าง สามารถคิดนอกกรอบ และปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 9-11) ได้ให้ความสำคัญของความยืดหยุ่นว่าเน้นว่าช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์ มองปัญหาในหลายมุม และเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารความขัดแย้ง

และปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ความยืดหยุ่นช่วยให้สามารถสร้างแนวทางการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ ลดข้อขัดแย้งและทำให้การบริหารจัดการโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสามารถบริหารองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ลดข้อขัดแย้ง และส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน

1.3 พฤติกรรมบ่งชี้ของความยืดหยุ่น

ผู้วิจัยได้กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น ได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น

องค์ประกอบ/ผู้ให้ความหมาย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น ซึ่งมีผู้ให้นิยาม ได้แก่ พิมพ์ศนิดา จิณสุทธีวิงษ์ (2563) อนุสรณ์ สุททหลวง (2564) อิบติซาม เจ๊ะหะ (2564) ณัฐฐ ช่วยงาน (2565) พรวิมล ไวยकरण (2565) มาตุสรณ์ ใจแน่น (2565) มัลลย์รัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565) วิจิตร จาปวิจิตร (2565) ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566)	ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน การปรับใช้ความรู้ ความ เชื้อ กฎหรือระเบียบอย่าง ไม่ยึดติด จัดการกับความ ขัดแย้งภายในสถานศึกษา โดยไม่ยึดตนเองเป็น ศูนย์กลางในการ แก้ปัญหา ปรับเปลี่ยน บทบาทหน้าที่ของครูและ บุคลากรให้เหมาะสมกับ งานและความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ ของสถานศึกษาโดยไม่ขัด ต่อกฎและระเบียบของ ทางการ ปรับตัวด้าน วิธีการทำงาน วิธีคิด และ แก้ปัญหาให้เหมาะสมกับ	1) ปรับใช้ความรู้ ความเชื่อ กฎ หรือระเบียบอย่างไม่ยึดติด 2) จัดการกับความขัดแย้ง ภายในสถานศึกษาโดยไม่ยึด ตนเองเป็นศูนย์กลางในการ แก้ปัญหา 3) ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ ของครูและบุคลากรให้ เหมาะสมกับงานและความ ต่างกันของแต่ละบุคคล 4) เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของ สถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎ และระเบียบของทางการ 5) ปรับตัวด้านวิธีการทำงาน วิธีคิดให้เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษาในทุกสถานการณ์

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ผู้ให้ความหมาย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
	บริบทของสถานศึกษาในทุก สถานการณ์	6) แก้ปัญหาให้เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษาในทุก สถานการณ์

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับใช้ความรู้ ความเชื่อ กฎหรือระเบียบ อย่างไม่ยึดติด จัดการกับความขัดแย้งภายในสถานศึกษาโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ในการแก้ปัญหา ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน และความแตกต่างของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎ และระเบียบของทางราชการ ปรับตัวด้านวิธีการทำงาน วิธีคิด และแก้ปัญหาให้เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์ ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ 6 พฤติกรรมบ่งชี้

2 องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์

2.1 ความหมายการมีวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายขององค์ประกอบ การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งได้ใช้คำที่หลากหลายเช่น การมีวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ ด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำร่วมสมัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

พิมพ์ศนิดา จิ่งสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 9-11) ให้ความหมายของคำว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการให้เป็นอย่างชัดเจน การมองการณ์ไกล มีการวางแผน และมีการสร้างกระบวนการในการทำงาน

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 7-8) ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพ ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทองค์กร เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา ระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม ในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายใน การจัดการศึกษา สร้างความตระหนักและสื่อสาร วิสัยทัศน์ให้บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี ความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็น

รูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้บุคลากรมี แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ในการสร้างค่านิยมร่วมขององค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จ อย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้สูงขึ้น

อิตติชาม เจ๊ะหะ (2564, หน้า 6-7) ให้ความหมายของคำว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพ ในอนาคตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการกำหนดเป้าประสงค์ กลยุทธ์ของ สถานศึกษานั้น ๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วน ร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายจัดการสถานศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากร สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อน สถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพ

พรวิณัส ไวยกรรณ์ (2565, หน้า 9 – 11) ให้ความหมายของคำว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพ ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็น วิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบ ผู้บริหารมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รู้จักแสวงหาวิธี การใหม่ ๆ นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

มาตุสรณ์ ใจแน่น (2565, หน้า 6) ให้ความหมายของคำว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีมุมมองทางความคิด ในการวิเคราะห์ สถานการณ์อย่างลึกซึ้งและกว้างไกล ทันท่วงที มีการแลกเปลี่ยนแนวความคิด ที่จะกำหนด เป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติในอนาคตร่วมกันอย่างชัดเจนและเป็นไปได้

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พิงศ (2565, หน้า 4 – 6) ให้ความหมายของ คำว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการวางแผนการ ดำเนินการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา วิเคราะห์และ สังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่จะไปสู่การเปลี่ยนแปลง กำหนด ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด สนับสนุนส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเขามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย จัดการสถานศึกษา สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้

ตระหนักและเห็นคุณค่า เกิดการมีวิสัยทัศน์รวมกัน เป็นผู้ที่มองการณ์ไกลสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ มีการประเมินผลการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข

วิจิตรา จาบวิจิตร (2565, หน้า 6 – 7) ให้ความหมายของคำว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพของอนาคตขององค์กร โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้สิ่งที่อยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง มีทัศนกว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และยินดีร่วมปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามที่วางแผนไว้ มีทักษะการสื่อสารเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับ

ศมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566 , หน้า 9 – 11) ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคตของผู้บริหารซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่ชัดเจน มีการวางแผนการดำเนินการเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ โดยสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างตระหนักรู้ และการสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ เห็นคุณค่าของการมีวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ในการพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

Sohmen (2015, pp.1-14) ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำร่วมสมัย หมายถึง ผู้นำที่ใช้แนวทางประชาธิปไตย ใช้อิทธิพล และการโน้มน้าวใจมากกว่าความกลัว ในการเป็นผู้นำทีม เพื่อให้มั่นใจถึงผลลัพธ์ที่เป็นนวัตกรรม ผู้นำร่วมสมัยต้องแน่ใจว่าพวกเขา: จัดการความคลุมเครือและความขัดแย้ง เป็นหัวหอกในการเปลี่ยนแปลงและจัดการเสถียรภาพ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ ทำลายกฎเกณฑ์ดั้งเดิมที่ล้าสมัย และติดตามความสอดคล้อง ผู้นำร่วมสมัยใช้โครงสร้างเพื่อนำทางทีมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำร่วมสมัย

ยังมองว่าความยากลำบากที่มีอยู่เป็นก้าวสำคัญของการพัฒนา พวกเขาใช้โอกาสเหล่านี้เพื่อรักษาและรักษาผู้มีความสามารถเพื่อให้ได้รับความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบท จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา วางแผนปฏิบัติการในสถานศึกษาดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดศึกษา ประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าที่วางไว้

2.2 ความสำคัญการมีวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

สไบแพร เพียรชนะ (2562, หน้า 108) ได้ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการเตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดการสร้างเครือข่ายและการระดมความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นการเพิ่มความแข็งแกร่งขององค์กร ทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้จะช่วยให้อสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้

พิมพ์ศนิดา จิงสุทธีวงษ์ (2563, หน้า 9-11) ได้ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าเป็นวิธีการที่จะช่วยให้องค์กรมองเห็นทิศทางในระยะยาว เป็นการสร้างกระบวนการทำงานที่มีทิศทางที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม จะช่วยให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถรับมือกับความท้าทาย

อนุสรณ์ สุททหลวง (2564, หน้า 7-8) ได้ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าช่วยให้ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้การตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตนั้นมีคุณภาพและเหมาะสม ช่วยให้ทุกคนเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน และสามารถทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 6-7) ได้ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาในทุกด้านผ่านการร่วมมือกันภายในองค์กร ทำให้อสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

ณัฐธินิชา พลศรีดา (2564, หน้า 105) ได้ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สามารถสร้างความสำเร็จได้ พร้อมทั้งเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ ที่ช่วยกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่ดีช่วยให้ทุกคนในองค์กรร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย

พรวิณัส ไวยकरण (2565, หน้า 9-11) ได้ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่า การมีวิสัยทัศน์ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสถานศึกษาสามารถดำเนินการตามวิสัยทัศน์ได้

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565, หน้า 4-6) ได้ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่าวิสัยทัศน์ช่วยให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 9-11) ได้ให้ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มีขอบเขตชัดเจนได้ การสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทุกคนเข้าใจถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์และการร่วมมือกันในการดำเนินการตามทิศทางที่กำหนดไว้

Sohmen (2015, pp.1-14) กล่าวถึงผู้นำที่ใช้วิธีการประชาธิปไตยและการโน้มน้าวใจในการบริหาร การจัดการความคลุมเครือและการเป็นหัวหอกในการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ผู้นำสามารถสร้างนวัตกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ที่ดีช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาองค์กรในระยะยาว

สรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสามารถมองอนาคตและวางแผนระยะยาว รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความร่วมมือจากทุกฝ่ายภายในองค์กร การสื่อสารวิสัยทัศน์และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายและพัฒนาต่อเนื่องในทิศทางที่ดีได้

2.3 พฤติกรรมบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์

ผู้วิจัยได้กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์

องค์ประกอบ/ผู้ให้ความหมาย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีผู้ให้นิยาม ได้แก่ พิมพ์ศนิดา จิ่งสุทธวิงษ์ (2563) อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564) อิบตีซาม เจะหะ (2564) พรวิมล ไวยกรรณ์ (2565) มารุสรณ์ ใจแน่น (2565) มัลลย์รัตน์ เพ็งประสิทธิ์พิงศ (2565) วิจิตรา จาปวิจิตร (2565) ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566) Sohmen (2015)	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการมองเห็น ภาพความสำเร็จในอนาคต ของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบท จุดอ่อน จุดแข็งของ สถานศึกษา วางแผน ปฏิบัติการในสถานศึกษา ดำเนินการตามแผนได้อย่าง เป็นรูปธรรม พัฒนาตนเอง หรือเพิ่มพูนศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เปิด โอกาสให้ครู บุคลากร และผู้ มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนด ทิศทางและเป้าหมายในการ จัดศึกษา ประเมินผลและ พัฒนาการปฏิบัติงานของ สถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตาม เป้าที่วางไว้	1) มองเห็นภาพความสำเร็จใน อนาคตของสถานศึกษาที่ ชัดเจน 2) วิเคราะห์บริบท จุดอ่อน จุด แข็งของสถานศึกษา 3) วางแผนปฏิบัติการใน สถานศึกษา 4) ดำเนินการตามแผนได้อย่าง เป็นรูปธรรม 5) พัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูน ศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ สูงขึ้น 6) เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วม กำหนดทิศทางและเป้าหมายใน การจัดการศึกษา 7) ประเมินผลและพัฒนาการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าที่วางไว้

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบท จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา วางแผนปฏิบัติการในสถานศึกษา ดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดศึกษา ประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าที่วางไว้ ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ 7 พฤติกรรมบ่งชี้

3 องค์ประกอบที่ 3 การทำงานเป็นทีม

3.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายขององค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้ใช้คำที่หลากหลายเช่น ด้านการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำเชิงกระจายอำนาจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

อับดีซาม เจะหะ (2564, หน้า 6-7) ให้ความหมายของคำว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การนำบุคลากรสู่การปฏิบัติงานภายใต้เป้าหมายร่วมกัน มีการประชุมในการมอบหมายภาระงานความรับผิดชอบให้กับบุคลากร การประสานงาน การวางแผนการดำเนินงาน การตัดสินใจร่วมกัน และมีการติดตามผลการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร

ณัฐ ชวรงาน (2565, หน้า 5-6) ให้ความหมายของคำว่า ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 ความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นทีม ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ รับฟังความคิดเห็นจากทุกคนในทีม ส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน สร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

พรวิมล ไวยกรณ์ (2565, หน้า 9-11) ให้ความหมายของคำว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานอย่างเป็นระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้คำแนะนำให้คำปรึกษาและรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของทีมงานต่าง ๆ มีการจัดการฝึกอบรมประจำการในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลง สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง เป็นเครื่องมือในการพัฒนาการทำงาน

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565, หน้า 4-6) ให้ความหมายของคำว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้นำประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังและร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุในทิศทางและจุดหมายอย่างเป็นระบบ และยึดมั่นในทิศทางและจุดหมายการทำงานที่กำหนดส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่บุคลากรยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมทีม

วิจิตรา จาบวิจิตร (2565, หน้า 6-7) ให้ความหมายของคำว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถ การทำงานเป็นทีมต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีเป้าหมายร่วมกัน มี การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 9-11) ให้ความหมายของคำว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำกลุ่มบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานหรือภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีเป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสมาชิก มีการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกันในการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม โดยการจูงใจสมาชิกในทีมให้เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน และวางแผนพัฒนางานและพัฒนาทีมอย่างต่อเนื่อง

Sohmen (2015, pp.1-14) ให้ความหมายของคำว่าความเป็นผู้นำเชิงกระจายอำนาจ หมายถึง ช่วยให้ปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นระหว่างสมาชิกในทีม และเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างมาก ความสัมพันธ์ในการทำงานเนื่องจากอุปสรรคด้านโครงสร้างที่ไม่จำเป็นถูกขจัดออกไป บุคคลที่ร่วมมือหรือการทำงานในโครงสร้างอินทรีย์ จึง เชื่อมโยงกันด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมที่มีร่วมกัน ผู้นำที่ในลักษณะนี้จะให้

อำนาจและให้คำปรึกษาแก่ทีม มีแรงจูงใจสมาชิกเพื่อปลูกฝังทักษะความเป็นผู้นำของตนเอง

สรุปความหมายขององค์ประกอบ การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน การวางแผน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม อย่างเป็นกัลยาณมิตร รับฟังปัญหา แนะนำ และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน

3.2 ความสำคัญการทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์ประกอบ การทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 6-7) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าจะทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีระเบียบและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การตัดสินใจร่วมกันและการติดตามผลการดำเนินงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการประเมินและปรับปรุงการทำงานในอนาคต เพื่อให้บุคลากรในทีมรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน

ณัฐ ชูวงงาน (2565, หน้า 5-6) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าจะทำให้ทีมมีการพัฒนาและเติบโตขึ้น โดยการทำงานร่วมกันแบบเปิดใจและช่วยกันแก้ไขปัญหาจะสร้างความมั่นใจให้กับสมาชิกในทีมว่าแต่ละคนมีบทบาทสำคัญ การพัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมยังเป็นกระบวนการที่ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมสามารถปรับตัวและพัฒนาไปพร้อมกัน.

พรวิมล ไวยกรณ์ (2565, หน้า 9-11) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการรับฟังปัญหาจากสมาชิกในทีม และการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการสร้างความเข้าใจและการบริหารความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการทำงานในทีมมักจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ต้องรับมือ การฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนทักษะและทำให้ทีมสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในทุกสถานการณ์

มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565, หน้า 4-6) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นกุญแจสำคัญในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากร

ในทีมมีความเข้าใจในเป้าหมายและแผนการดำเนินงาน รวมถึงการช่วยกันวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ในทีม การที่ผู้บริหารสามารถสื่อสารได้ดีและเร็วจะช่วยให้ทีมมีความคล่องตัวในการทำงานและการตัดสินใจ

วิจิตรา จาปวิจิตร (2565, หน้า 6-7) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าช่วยให้ทีมทำงานไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 9-11) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าจะทำให้สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในบทบาทของตัวเองและผู้อื่น การไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีมยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Sohmen (2015, pp.1-14) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าช่วยให้ผู้นำสามารถกระจายอำนาจและคำปรึกษาให้กับสมาชิกในทีม และปลูกฝังทักษะการเป็นผู้นำในตัวเอง ซึ่งทำให้ทีมแข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จำเป็นต้องมีการประสานงานที่ดี การแบ่งปันความรับผิดชอบ การสื่อสารที่ชัดเจนและทันเวลา การร่วมมือกันแก้ปัญหา การพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศที่ให้ทุกคนเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน การสร้างบรรยากาศที่ดีและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.3 พฤติกรรมบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม ได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 3 การทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ/ผู้ให้ความหมาย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 3 การทำงานเป็นทีม ซึ่งมีผู้ให้นิยาม ได้แก่ อิตติชาม เจ๊ะหะ (2564)	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การทำงาน การ	1) แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน การวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ผู้ให้ความหมาย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
ฌ็อง-ฌัก ชวรงาน (2565) พรวิมล ไวยकरण (2565) มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565) วิจิตรา จาปวิจิตร (2565) ศมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566) Sohmen (2015)	วางแผน และการกำหนด บทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ร่วมกันของครูและบุคลากร อย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงาน แบบมีส่วนร่วมอย่างเป็น กัลยาณมิตร รับฟังปัญหา แนะนำ และให้คำปรึกษาใน การปฏิบัติงานร่วมกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ทีมงาน ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรเห็นคุณค่าของ การทำงานร่วมกัน	บุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้อง กัน2) กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานร่วมกันของครูและ บุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้อง กัน 3) สนับสนุนให้เกิดการทำงาน แบบมีส่วนร่วมอย่างเป็น กัลยาณมิตร 4) รับฟังปัญหา แนะนำ และให้ คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน 5) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ทีมงาน 6) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร เห็นคุณค่าของการทำงาน ร่วมกัน

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ 3 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน การวางแผน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน ของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วม อย่างเป็นกัลยาณมิตร รับฟังปัญหา แนะนำ และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่า ของการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ 6 พฤติกรรมบ่งชี้

4 องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์

4.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายขององค์ประกอบ ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้ใช้คำที่หลากหลาย เช่น การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ ความกล้าทำในสิ่งใหม่ ความคิดริเริ่ม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้คำว่า ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 7-8) ให้ความหมายของคำว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง ความคิดหลากหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ สามารถประยุกต์ ทฤษฎี หรือหลักการได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง สามารถคิดอย่างกว้างขวาง ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบคิดของสัมพันธ มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริม บรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลองและกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ มีความคล่องแคล่ว ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว สามารถบูรณาการวิธีการ ทำงานที่หลากหลายโดยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์ มีการตัดสินใจ ที่รอบคอบ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์การ และสังคม

ณัฐ ชูวงงาน (2565, หน้า 5-6) ให้ความหมายของคำว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก มีวิสัยทัศน์เชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีความสามารถชักนำ กระตุ้น ให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน การคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

พรวิมล ไชยวรรณ (2565, หน้า 9-11) ให้ความหมายของคำว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัย เทคโนโลยีและสารสนเทศ มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็วที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการบริหาร มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี

คิดอย่างมีระบบ ผู้บริหารส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอ

วิจิตร จาปวิจิตร (2565, หน้า 6-7) ให้ความหมายของคำว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทาง ความคิดนอกกรอบอย่างหลากหลาย เห็นความบกพร่องเป็นเรื่องปกติที่แก้ไขได้อยู่เสมอ มองเห็นปัญหาเป็นโอกาส ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่มั่นคงในการดำเนินงานที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กรหรือสังคม เพื่อนำปัญหาที่เกิดขึ้นอาศัย การบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมเข้ามาแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

ศมพรัตน์ เจาะบ่าว (2566, หน้า 9-11) ให้ความหมายของคำว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ คิดในสิ่งที่แปลกได้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร และส่งเสริมผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีความสามารถในการกระตุ้นครู และบุคลากร ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิด กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นในการคิดและการถ่ายทอดความคิด บูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เดิมมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล และมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

Ibrahim (2023, pp. 2125-2127) ให้ความหมายว่า จำนวนความคิดสร้างสรรค์ที่สร้างขึ้นโดยแต่ละบุคคล ยืนยันได้ว่าความคิดริเริ่มเป็นระดับสูงสุดของความคิดสร้างสรรค์ และถูกกำหนดให้เป็นความไม่เต็มใจที่จะทำซ้ำความคิดใด ๆ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถพัฒนาความคิดใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ แหวกแนว และการตอบสนองเชิงสร้างสรรค์ต่อผลกระทบที่กว้างขวาง อย่างแปลกใหม่ มีประโยชน์ และไม่คาดคิด

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างหลากหลาย รอบด้าน คิดนอกกรอบในเชิงบวก สร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยนความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหาในสถานศึกษาเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ กระตุ้นและให้

คำปรึกษากับครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถจัดสภาพแวดล้อม
 ในสถานศึกษาให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

4.2 ความสำคัญความคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์ประกอบ
 ความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

สไบแพร เพียรชนะ (2562, หน้า 103) ได้ให้ความสำคัญ
 ของความคิดสร้างสรรค์ว่าความคิดสร้างสรรค์ช่วยผู้บริหารมองปัญหาและหาทางออก
 ได้หลากหลายมิติ ไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม มีความสามารถในการพัฒนาความคิด
 และเชื่อมโยงแนวคิดเดิมให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ คิดอย่างลึกซึ้งและสังเกต
 สิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ทำให้ผู้บริหารนำแนวคิดใหม่ไปใช้ในการแก้ปัญหาของ
 สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา
 ความคิดสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ

อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564, หน้า 7-8) ได้ให้ความสำคัญของ
 ความคิดสร้างสรรค์ว่าการคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็น
 การเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีหรือหลักการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
 การนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรคิด
 สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และสร้างบรรยากาศในการทดลองและค้นคว้าเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่

ณัฐฐ์ ชวยงาน (2565, หน้า 5-6) ได้ให้ความสำคัญ
 ของความคิดสร้างสรรค์ว่าช่วยให้สามารถพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและชักนำให้
 พวกเขาคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีใน
 สถานศึกษา

พรวิณัส ไวยกรรณ์ (2565, หน้า 9-11) ได้ให้ความสำคัญ
 ของความคิดสร้างสรรค์ว่าช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสร้าง
 นวัตกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันได้และยังช่วยให้สามารถบูรณา
 การประสบการณ์เดิมและความรู้ใหม่ในการพัฒนาองค์กร

วิจิตรา จาบวิจิตร (2565, หน้า 6-7) ได้ให้ความสำคัญของความคิด
 สร้างสรรค์ว่าช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาเป็นโอกาส และใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการ

แก้ไขปัญหาอย่างมีวิจารณญาณและเป็นระบบ การมองเห็นความบกพร่องเป็นเรื่องที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการคิดอย่างสร้างสรรค์และปรับใช้ความรู้เดิมให้เกิดประโยชน์

คมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 9-11) ได้ให้ความสำคัญ
ของความคิดสร้างสรรค์ว่าช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรคิดนอกกรอบ ใช้เทคโนโลยี
สารสนเทศในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การบริหารและการส่งเสริมผู้เรียน
มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

Ibrahim (2023, pp. 2125-2127) ได้ให้ความสำคัญ
ของความคิดสร้างสรรค์ว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะไม่เพียงแต่คิดและสร้าง
นวัตกรรมใหม่ ๆ แต่ยังสามารถตอบสนองต่อผลกระทบที่กว้างขวางและไม่คาดคิดได้
อย่างแปลกใหม่และมีประโยชน์ ความคิดริเริ่มนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถพัฒนาแนวทางการ
บริหารที่มีความแปลกใหม่และตอบโจทย์ในเชิงบวก

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ช่วยให้ผู้บริหารเกิดการคิดอย่าง
หลากหลายเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหาร มองปัญหาเป็นโอกาส
และใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งช่วยกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วม
ในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์
และสามารถพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้

4.3 พฤติกรรมบ่งชี้ของความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์
ได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 นิยามเชิงปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์

องค์ประกอบ/ผู้ให้ความหมาย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีผู้ให้นิยาม ได้แก่ อนุสรณ์ สุทธิหลวง (2564) ณัฐฐา ชัยวงษา (2565) พรวิมล ไวยकरण (2565) มาธุสรณ์ ใจแน่น (2565) มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์ (2565)	ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดอย่างหลากหลาย รอบด้าน คิดนอกกรอบใน เชิงบวก สร้างนวัตกรรม ใหม่เพื่อใช้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยน ความคิดในการมองความ	1) แสดงออกถึงการคิดหลาย มิตติ คิดนอกกรอบในเชิงบวก 2) มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร 3) ปรับเปลี่ยนความคิดในการ มองความบกพร่องหรือปัญหา ของครูและบุคลากรใน

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ/ผู้ให้ความหมาย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
วิจิตรา จาปวิจิตร (2565) คมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566) Ibrahim (2023)	บกพร่องหรือปัญหาใน สถานศึกษาเป็นโอกาสใน การริเริ่มสิ่งใหม่ กระตุ้น และให้คำปรึกษากับครูและ บุคลากรในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ สามารถจัด สภาพแวดล้อมใน สถานศึกษาให้เกิด บรรยากาศทางกายภาพ และจิตใจที่เอื้อต่อการคิด สร้างสรรค์	โรงเรียนเป็นโอกาสในการ ริเริ่มสิ่งใหม่4) ปรับเปลี่ยน ความคิดในการมองความ บกพร่องหรือปัญหาของ ผู้เรียนเป็นโอกาสในการริเริ่ม สิ่งใหม่ 5) กระตุ้นครูและบุคลากรให้ เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ 6) ให้คำปรึกษาครูและ บุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ 7) จัดสภาพแวดล้อมให้เกิด บรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อ ต่อการคิดสร้างสรรค์ 8) จัดสภาพแวดล้อมให้เกิด บรรยากาศทางจิตใจที่เอื้อต่อ การคิดสร้างสรรค์

จากตารางที่ 5 สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ 4 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างหลากหลาย รอบด้าน คิดนอกกรอบในเชิงบวก สร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยน ความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหาในสถานศึกษาเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ กระตุ้นและให้คำปรึกษากับครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถจัด สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจที่เอื้อต่อการคิด สร้างสรรค์ ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ 8 พฤติกรรมบ่งชี้

1.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักวิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2562, หน้า 196-201) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบสำคัญ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ การนำทีมงาน การเรียนรู้ การกล้าเสี่ยง การสื่อสาร และการสร้างแรงบันดาลใจ แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แบ่งเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ หลักการพัฒนา คือควรพัฒนาในระดับโลก เน้นบทบาทการอำนวยความสะดวก บูรณาการ และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รวมถึงพัฒนาตนเองและสร้างนวัตกรรม รูปแบบการพัฒนาควรใช้การเรียนรู้จากปัญหา การวิจัยปฏิบัติการ การพัฒนาเป็นระยะ และการสะท้อนผล การปฏิบัติงานกระบวนการพัฒนานั้นเริ่มจากความต้องการของผู้บริหาร ออกแบบกิจกรรมพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง หลักสูตรการพัฒนาควรอิงกับความต้องการของผู้เรียน เน้นการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ และพัฒนาทั้งการบริหารงานคน และจิตใจ และวิธีการพัฒนาควรใช้นวัตกรรม Active Learning ใช้การเรียนรู้แบบกลุ่มและเทคนิคสร้างสรรค์ เช่น การตั้งคำถาม การสังเกต การทดลอง และการสร้างเครือข่าย ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารต้องมีความเป็นระบบ เชื่อมโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ และตอบสนองต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การปรับเปลี่ยนบทบาทและมุมมองจากการบริหารแบบเดิมไปสู่การให้ความสำคัญกับการพัฒนาโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ สามารถปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้อำนวยความสะดวก บูรณาการและผลักดัน ให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารในสถานศึกษานำความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากครู บุคลากร และผู้เรียนมาปรับเปลี่ยนนโยบายและพัฒนาโครงการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษาใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง ผู้บริหารในสถานศึกษากระตุ้นการสร้างและติดตามการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ของครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมจิตใจเพื่อก่อให้เกิดการคิดสร้างสรรค์อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง

และผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากรอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

1.5.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดแบบ OKRs

จากการศึกษาผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนเพื่อจัดทำวิธีการพัฒนาแบบ OKRs โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.5.1.1 ความหมายของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเครื่องมือต่าง ๆ พบว่า เครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยทำให้องค์กรหลาย ๆ องค์กรประสบผลสำเร็จมาก คือ การดำเนินงานที่มีการกำหนดตัววัดผล หรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับ หรือที่เรียกว่า Objective and Key Results (OKRs) จากการศึกษาข้อมูลพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ Objective and Key Results (OKRs) ไว้ ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2561) ได้เสนอว่า OKRs มาจากคำว่า Objectives and Key Results คือ เป็นระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการตั้งเป้าหมายและการติดตามผลอย่างต่อเนื่องในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน โดย "O" มาจาก Objectives คือ วัตถุประสงค์หลักเป็นการบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน (What) และ "K" มาจาก Key Results คือ ผลลัพธ์หลัก เป็นการบอกว่าจะทราบได้อย่างไรว่าเราบรรลุจุดมุ่งหมาย นั้น (How)

พิชญ์พจี สายเชื้อ (2561, หน้า 78) ได้เสนอว่า OKRs หรือ objective key result คือ วิธีการตั้งเป้าหมายเพื่อวัดผลความสำเร็จ โดยการกำหนด objective หรือวัตถุประสงค์ที่เราต้องการทำให้สำเร็จ และการกำหนด key result หรือผลลัพธ์ที่จะวัดเพื่อให้รู้ว่า เราบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (2562, หน้า 65-66) ได้เสนอว่า OKRs เป็นเครื่องมือในการกำหนดเป้าหมายและขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นแนวทางในการกำกับทิศทางของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันในทุกภาคส่วน โดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนดตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลได้ในทุกระดับ

พิชามญช์ อินตะโม (2565, หน้า 56–57) ได้เสนอว่า OKRs ย่อมาจาก Objective and Key Results เป็นระบบบริหารจัดการที่เน้นเรื่องการจัดเป้าหมาย และการติดตามผลในสิ่งที่สำคัญโดยสร้างจากแรงจูงใจภายใน

Wodtke (2016, p. 31) ได้อธิบายว่า Objective and Key Results (OKRs) เป็นเครื่องมือทางการจัดการที่ช่วยให้บริษัทมุ่งเน้นความพยายามของทั้งบริษัท ไปยังสิ่งที่มีความสำคัญจริง ๆ ที่วัตถุประสงค์ซึ่งเป็นสิ่งที่บริษัทต้องการที่จะบรรลุ จะต้องชัดเจนมีความสำคัญ และนำไปสู่การปฏิบัติ ส่วนผลลัพธ์สำคัญของวัตถุประสงค์ ข้างต้น จะต้องชัดเจน มีระยะเวลา และวัดหรือระบุได้ว่าบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

สรุปแล้ว OKRs หรือ Objective and Key Results เป็นเครื่องมือวัดผล การปฏิบัติงานขององค์การรูปแบบหนึ่งมีลักษณะการกำหนดเป้าหมายแบบระดับบน ลงล่าง โดยเริ่มจากผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์กร จากนั้นหัวหน้าหน่วยงานกำหนด เป้าหมายระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร และพนักงานแต่ละคน จึงกำหนดเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายระดับหน่วยงาน ซึ่งเป้าหมาย ของทุกระดับใช้ค่าเป้าหมาย

1.5.1.2 การวัดความสำเร็จของแผนตามแนวคิด OKRs

เป็นแนวคิดการวัดผลที่ให้มากกว่าคำจำกัดความเพียงแค การกำหนดเป้าหมายและการวัดผล หากแต่เป็นแนวความคิดสำหรับการคิดเชิงวิพากษ์ และให้ความสำคัญมากกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมกันในการทำงาน โครงสร้างของ OKRs มีนักการศึกษาได้นำเสนอไว้ดังนี้

สัญญา เคนาภูมิ (2560, หน้า 398–403) ได้ระบุลักษณะ ของวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ควรกำหนดวัตถุประสงค์ 3–5 ข้อ ต่อหน่วยงานและองค์กร 2) การกำหนดผลลัพธ์ (Results) ภายใต้วัตถุประสงค์ แต่ละข้อควรกำหนดตัวชี้วัด 3–4 ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวชี้วัดควรกำหนดเป็นข้อมูลเชิง ปริมาณ อาทิ จำนวนครั้ง จำนวนโครงการ จำนวนคน ร้อยละความสำเร็จ อัตราส่วน เป็นต้น แม้ว่าแต่ละตัวชี้วัดจะมีความยากและท้าทายแต่ต้องมีความเป็นไปได้ที่จะ ดำเนินการให้สำเร็จและทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การประสบความสำเร็จ

1.5.1.3 ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs

จากการศึกษาเอกสารถึงส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย แนวคิด เกี่ยวกับส่วนประกอบของ แนวคิด OKRs ไว้ดังนี้

Thai Winner (2564) ได้เสนอว่า ส่วนประกอบของแนวคิด OKRs มีอยู่ 2 อย่าง ดังนี้ 1) Objectives หรือ การตั้งเป้าหมาย หมายถึงเป้าหมายการทำงานของพนักงานแต่ละคน โดยที่เป้าหมายการทำงานนี้จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบทบาทของเราในองค์กรและในทีมของเรา การตั้งเป้าหมายส่วนมากเริ่มจากการคิดเป้าหมายหลัก 3-5 อย่างที่เราสามารถทำให้บริษัททำให้ทีมหรือทำให้ตัวเองพัฒนามากขึ้น เป้าหมายที่ดีคือเป้าหมายที่ทำให้เรารู้สึกท้าทาย แต่เป้าหมายก็ควรสามารถทำได้จริงและวัดผลได้ด้วยการตั้งเป้าหมายสำหรับพนักงานระดับล่างหรือพนักงานใหม่อาจจะประกอบด้วยเป้าหมายเพื่อบริษัทและเพื่อทีมที่ร่วมคิดกับหัวหน้าและทีม และเป้าหมายส่วนตัวที่พนักงานออกแบบมาเพื่อช่วยพัฒนาตัวเองในทิศทางที่พนักงานสนใจ บางที่เราสามารถให้พนักงานหลายคนตั้งเป้าหมายของทีมนั้นร่วมกัน แต่พนักงานแต่ละคนไม่ควรมีความสำเร็จซ้ำกันทุกอย่าง 2) Key Results หรือ การวัดผลความสำเร็จ หมายถึงวิธีวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายที่เราตั้งไว้ด้านบน เป้าหมายแต่ละหัวข้อควรมี 3-5 จุดที่สามารถวัดผลได้ การวัดผลความสำเร็จของเป้าหมายมีความสำคัญมากเพราะการวัดผลจะทำให้เราและทีมของเราสามารถตรวจสอบประเมินผลการทำงาน ก้าวผ่านปัญหาต่าง ๆ และหาวิธีพัฒนาหรือแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.5.1.4 ขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้พบว่านักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ไปใช้ได้ดังนี้

นภดล ร่มโพธิ์ (2563) ได้เสนอขั้นตอนในการนำแนวคิด OKRs ดังนี้

- 1) อธิบายทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด OKRs
- 2) ออกแบบแนวคิด OKRs ให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกัน
- 3) สื่อสารให้ทุกคน เข้าใจวิธีการใช้แนวคิด OKRs
- 4) เริ่มนำไปใช้ ในทางปฏิบัติ

1.5.1.4 หลักการตั้งเป้าหมาย Objective และกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ได้มีนักวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการตั้งเป้าหมายและกำหนดตัววัดผลแบบ OKRs ได้เสนอไว้ ดังนี้

Hmnote (2564) ได้กล่าวว่า Objective หรือ เป้าหมาย คือจุดที่ทำให้บรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรคาดหวังไว้การตั้งเป้าหมายในหน่วยย่อยลงมานั้นควรให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กรด้วย และเป้าหมายในแต่ละแผนกหรือส่วนงาน

ตลอดจนเป้าหมายส่วนบุคคลอาจจะไม่เหมือนกัน แต่ต้องไปในทิศทางเดียวกัน และมีส่วนเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เช่นกัน โดยมีหลักการตั้งเป้าหมายแบบ OKRs ดังนี้

- 1) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่ต่ำเกินไป บรรลุเป้าหมายได้ง่าย เพราะนั้นจะไม่ก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2) ควรตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักขององค์กร และเป้าหมายย่อยควรส่งเสริมเป้าหมายใหญ่ให้สำเร็จได้
- 3) เป้าหมาย OKRs ของแต่ละแผนกหรือบุคคลไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ตั้งให้เหมาะสมกับงานของแต่ละคน
- 4) เป้าหมายที่ทำให้เราสามารถบรรลุและทำสำเร็จได้ 100% อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่ดีแต่อาจจะไม่ใช่การตั้งเป้าหมายที่ดี
- 5) หากเป้าหมายยากเพียงไร จะสามารถช่วยกระตุ้นให้ทุกคนมีพลังในการบรรลุเป้าหมายได้มากเพียงนั้น
- 6) ไม่ควรตั้งเป้าหมายที่สูงจนเกินไปจนทำให้ไม่อยากเอาชนะและบรรลุมันให้สำเร็จ
- 7) การตั้งเป้าหมายควรอิงจากข้อมูลความเป็นจริงที่มีอยู่ไม่ใช่ตั้งขึ้นมาลอย ๆ จนมากเกินไป
- 8) การตั้งเป้าหมายที่ดีจะสามารถบ่งบอกถึงวิธีบรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

Key Results ตัววัดผล หากแปลตรงตัวจริง ๆ ก็จะมีหมายถึงผลลัพธ์ที่เราตั้งไว้ว่าอยากให้มันออกมาอย่างไรมันเอง แต่มันก็สามารถแปลงไปเป็นคีย์สำคัญที่กลายเป็นตัววัดผลลัพธ์ได้เช่นกัน ซึ่งนี่คือเกณฑ์ที่เราตั้งไว้ที่จะสามารถบอกได้ว่าผลลัพธ์จากการกระทำของเรานั้นสำเร็จหรือล้มเหลว

1.5.1.5 การนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพได้นั้นกวีวิชาการได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ Hnote (2564) ได้เสนอไว้ ดังนี้

- 1) ควรเริ่มต้นที่การปรับ Mindset ของบุคลากรและองค์กรเสียก่อน ต้องปรับความเข้าใจให้ตรงกันว่าจุดประสงค์ของ OKRs คืออะไร แล้ว OKRs มีรายละเอียดอย่างไร เราควรใช้อย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพ
- 2) ควรตั้งเป้าหมายร่วมกัน การตั้ง OKRs ที่ดีนั้นทุกคนควรเข้าใจเป้าหมาย และตั้งเป้าหมายตลอดจนตัวชี้วัดร่วมกัน เมื่อทุกคนเข้าใจทิศทางที่ตรงกันก็อาจนำไปสู่การตั้ง OKRs ของตนเองได้อีกด้วย และเมื่อ OKRs ของทุกคนสอดคล้องกันก็จะยิ่งช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกันให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างยอดเยี่ยม
- 3) อย่ากลัวเป้าหมาย หลังจากปรับ Mindset ของทีมแล้วควรทำความเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับการเอาชนะ หากตั้งเป้าหมายสูงแล้วกลัวไปก่อน ก็ยอมแพ้ตั้งแต่เริ่มต้น ก็ยากที่จะสำเร็จได้เช่นกัน
- 4) ตั้งเป้าหมายบนพื้นฐานข้อมูลความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายที่ดีนั้นควรมีที่ไป

ที่มา จากการวิเคราะห์ข้อมูล หรือการคาดการณ์ที่ไม่เกินความจริงจนเกินไปนัก การตั้งเป้าหมายที่มีหลักฐานยืนยันได้จะช่วยสร้างจิตวิทยาให้เราเห็นหนทางของความสำเร็จได้ และมีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะเป้าหมายได้ดี 5) มีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน การตั้ง OKRs ที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการตั้งกรอบของเวลาร่วมกัน ว่า OKRs นี้จะใช้วัดการทำงานช่วงใด สิ้นสุดเมื่อไร และจะวัดผลเมื่อไร หากมีกรอบเวลาที่ชัดเจน ก็จะทำให้เราวางแผนการทำงานได้ดีอีกด้วย และจะรู้ว่กำหนดการวัดผลเมื่อใด

6) มีการประเมินผลที่ถูกต้อง ชัดเจน และโปร่งใส การทำ OKRs ที่ดีต้องมีการประเมินผลทุกครั้ง เพราะการประเมินผลจะเป็นตัวบอกเราว่าเราสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่ แต่การประเมินผลนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน เปิดเผยได้ และต้องทำอย่างโปร่งใส

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ของโรงเรียนตามโดยใช้แนวคิด OKRs เป็นอีกหนึ่งแนวทางในการกำกับทิศทาง ของการดำเนินงานที่มีเป้าหมายร่วมกันโดยมีการตั้งเป้าหมาย (Objective) และกำหนด ตัววัดผลหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Results) เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผล หากนำแนวคิด OKRs มาใช้ในการบริหารงานจะช่วยให้การบริหารงานนั้น สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากยิ่งขึ้น การนำแนวคิดการจัดการต่าง ๆ มาใช้ในองค์กร เพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนา จะส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน ขององค์กร ดังนั้น Objective and Key Results (OKRs) จึงเป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่น่าสนใจ ในองค์กร การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือ จากบุคลากรทุกฝ่ายในการร่วมแรงร่วมใจเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ขององค์กรทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่สามารถวัดผลได้ เป็นการท้าทายความสามารถ ของบุคลากรทุกคนที่ต้องมุ่งพัฒนางาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น

จากการศึกษาค้นคว้า พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมาย ของการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใกล้เคียงและไปในทิศทางเดียวกัน ไว้ดังนี้

พัชรี ทองอำไพ (2564, หน้า 14) ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การวิเคราะห์สิ่งที่เป็นความต้องการและจำเป็นต้องมีใน

การพัฒนาเรื่องนั้น ๆ ซึ่งได้มากจากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน จากสิ่งที่ประเมินและนำมาตัดสินคุณค่า โดยเทียบกับสภาพความเป็นจริงและสภาพที่ควร จะเป็น ต่อการพัฒนา และประมวลเป็นรายการความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพิจารณาหรือควรได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก

ทศพล ศิลลา (2564, หน้า 47) ได้ให้ความหมาย การประเมิน ความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการในการประเมินอย่างเป็นระบบเพื่อกำหนด ความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต กับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเพื่อหาความต้องการจำเป็น ที่แท้จริงมาแก้ปัญหาหรือพัฒนาต่อไป

ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล (2565, หน้า 8) ให้ความหมายว่า การประเมิน ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการในการประเมินการกำหนดความแตกต่าง ระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นจริง แล้วนำความแตกต่างที่ได้จากการประเมิน มาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนแก้ปัญหาและดำเนินงาน ให้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

เรณณรงค์ ดวงดีแก้ว (2565, หน้า 9) ให้ความหมายว่า การประเมิน ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพที่บุคคล ๆ หนึ่งประสงค์หรือต้องการอยากให้สิ่ง ที่ตัวเองคาดหวังเป็นไปตามเป้าหมายหรือสำเร็จในปริมาณหรือสภาพโดยใกล้เคียงความเป็นจริง มากที่สุด ซึ่งหากไม่ได้หรือไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ก็อาจทำให้ขาดความคล่อง หรือไม่ ได้รับความสะดวกสบาย ซึ่งอาจจะได้รับผลกระทบทั้งในด้านบวกกับลบ

เทวินทร์ วันเทวิน (2565, หน้า 9) ได้ให้ความหมาย การประเมิน ความต้องการจำเป็น หมายถึง หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อนำมาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับ สภาพที่คาดหวัง เพื่อนำมากำหนดแนวทาง และวางแผนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์ (2566, หน้า 12) ให้ความหมายว่า การประเมิน ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลผล ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิด แล้วจัดลำดับความสำคัญ จากนั้นเลือก ช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินงานต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการ วิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุง ด้วยการหาค่าดัชนีการจัดลำดับ

ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ซึ่งเป็นค่าที่ได้จากผลต่างของระดับมาตรวัดค่าสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นจริง เพื่อระบุความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นที่ต้องการได้รับการแก้ไขและพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ

2.2 ความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

มีผู้วิจัยทำการศึกษา กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ ดังนี้

ธัญชนก สีฟ้า (2562, หน้า 10) ได้เสนอว่า การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มที่การประเมินบริบท เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ของหน่วยงานและรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองในด้านใด การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 28) ได้ให้ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผนงาน กำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริงและสนองความต้องการขององค์กร และการประเมินความต้องการจำเป็นช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กร จากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

เทวินทร์ วันเทวิน (2565, หน้า 54) สรุปไว้ การประเมินความต้องการจำเป็นนั้น มีจุดมุ่งหมายสำคัญคือ เพื่อการวางแผนงานให้สอดคล้องกับความต้องการของทุกภาคส่วน และยังสามารถกำหนดสิ่งที่ควรทำก่อนหลังได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนและพัฒนาการอย่างยิ่ง เนื่องจากผลที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้น เป็นข้อมูลที่สามารถสะท้อนสภาพที่เป็นจริงที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น นำไปสู่ความเข้าใจและข้อมูลที่ได้สร้างแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริง

2.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

มีผู้วิจัยทำการศึกษา กล่าวถึงขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

ณัฐธิดา ญบุญเพชร (2562, หน้า 39) เสนอว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินเหมือนกับการวิจัยโดยทั่วไป กล่าวคือ มีการกำหนด จุดมุ่งหมาย กรอบการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เทคนิค วิธีการ ประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลการจัดทำรายงานและผลการใช้ผล การประเมินความต้องการจำเป็น และที่สำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น จะมีความสมบูรณ์ ถ้าในขั้นตอนสุดท้ายมีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดต่อไป

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 59) เสนอว่า กระบวนการการประเมินความต้องการจำเป็น จำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน นั่นคือ ศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง สภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันนำมาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง และสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน จากการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง และสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น ศึกษา กำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่าง และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

เรณณรงค์ ดวงดีแก้ว (2565, หน้า 19) กล่าวว่า ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินงาน มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย หรือบุคคลเกี่ยวข้อง ที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น มีการกำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูล และเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางแก้ไขปัญห

เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์ (2566, หน้า 17) กล่าวว่า ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นประกอบด้วย การกำหนดจุดประสงค์ การกำหนดขอบเขต การกำหนดวิธีการ การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น การรายงานผล และการใช้ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น

Kaufman (1987, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 90-91) ได้เสนอขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบองค์รวม โดยให้ความสำคัญกับการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนรวม 10 ขั้นตอน ดังนี้ กำหนดหลักการและเหตุผลในการประเมินความต้องการจำเป็น กำหนดระดับความเข้มในการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับกลาง (Middle) ระดับรวบยอด (Comprehensive) และระดับกลยุทธ์ (Strategic) ระบุและคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่จะวางแผนและประเมิน ความต้องการจำเป็น กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมี 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ที่ได้รับผลที่เกิดขึ้นขององค์กร กลุ่มผู้ทำหน้าที่ประเมินความต้องการจำเป็น และกลุ่มลูกค้าหรือสมาชิกในสังคมผู้ที่ได้รับผลขององค์กร การคัดเลือกบุคคลมาร่วมประเมินความต้องการจำเป็นควรคำนึงถึงความเป็นตัวแทนกลุ่มมากกว่าปริมาณของคนเข้าร่วม สร้างบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างความตกลงร่วมกันในทุกขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น เก็บรวบรวมข้อมูล ระบุความต้องการจำเป็น โดยการนำเสนอข้อมูลที่เก็บรวบรวมในขั้นตอนที่ 6 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนด/ระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สร้างข้อสรุปร่วมกันในการระบุความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น โดยมีมติเห็นพ้องและสรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็น มีการระดมความคิด และอภิปรายจนเกิดฉันทามติ และระบุปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

Rouda and Kusy (1995, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 98) ได้แบ่งขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ควรจะเป็น จัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ระบุสาเหตุของปัญหาหรือโอกาสในการพัฒนา ระบุทางแก้ไขที่เป็นไปได้และโอกาสในการพัฒนา เปรียบเทียบให้เห็นผลที่ตามมาหากไม่มีการดำเนินงานแก้ไขใดๆ และให้ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกอบรมหรือพัฒนาองค์กร

White (2002, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2562, หน้า 103) ได้กำหนดกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้ วางแผนการประเมินความต้องการจำเป็น ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปได้ว่า ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น มีขั้นตอน ดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัย ตั้งคำถามการวิจัย กำหนดขอบเขตของการวิจัย กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย กำหนดกลุ่มเป้าหมาย กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมินกำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็นและแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

2.4 สถิติของการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

มีผู้วิจัยทำการศึกษา กล่าวถึงสถิติของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2562, หน้า 263–279) ได้เสนอสูตรการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores ได้ $MDF = I - D$

เมื่อ I หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง สภาพที่เป็นจริง

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ $PNI = (I - D) \times I$

เมื่อ I หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง สภาพที่เป็นจริง

3. วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) แบบปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักษณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช เป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นจริงเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่ควรจะเป็นของกลุ่ม ได้ $(PNI_{modified}) = (I - D) / D$

เมื่อ ($PNI_{modified}$) หมายถึง ดัชนีลำดับความต้องการจำเป็นปรับปรุง

I หมายถึง สภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง สภาพที่เป็นจริง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง ซึ่งให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบโดยระบุทักษะที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด ด้วยวิธีการหาค่าดัชนี

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) อันเป็นค่าที่ได้จากผลต่างของระดับมาตรวัดค่าสภาพที่ควรจะเป็นและค่าสภาพที่เป็นจริง แล้วจึงเทียบกับระดับมาตรวัดค่าสภาพที่เป็นจริง ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) นั้น หากมีค่ามาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมาก

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยทำการศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า

1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย 63 พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ 1.1) การมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 พฤติกรรมบ่งชี้ 1.2) การมีจินตนาการ มี 2 องค์ประกอบย่อย 12 พฤติกรรมบ่งชี้ 1.3) การมีแรงจูงใจ มี 2 องค์ประกอบย่อย 9 พฤติกรรมบ่งชี้ 1.4) ความยืดหยุ่นมี 2 องค์ประกอบย่อย 9 พฤติกรรมบ่งชี้ 1.5) ความสามารถในการแก้ปัญหา มี 2 องค์ประกอบย่อย 10 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 1.6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 2.1) หลักการของรูปแบบ 2.2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 2.3) เนื้อหาของรูปแบบ 2.4) กระบวนการของรูปแบบ 2.5) สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และ 2.6) การวัดและประเมินผล 3) ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนามีดัชนีความก้าวหน้าในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 38.77

สุรศักดิ์ ปักกระโท (2560) ศึกษาเรื่องการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1.1) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร 1.2) การมีวิสัยทัศน์ มีตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร และ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร และประสิทธิผลของโรงเรียนมีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) เท่ากับ 46.17 ค่า df เท่ากับ 65 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ .00

สไบแพร เพียรชนะ (2562) ศึกษาเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย 65 พฤติกรรมบ่งชี้ จำแนกเป็น ด้านความยืดหยุ่น จำนวน 8 พฤติกรรมบ่งชี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 16 พฤติกรรมบ่งชี้ ด้านจินตนาการ จำนวน 19 พฤติกรรมบ่งชี้ และด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 22 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) โมเดลโครงสร้างพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค - สแควร์ (Chi - square) เท่ากับ 25.96 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 24 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (p - value)

เท่ากับ 0.35 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.01 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 702.19 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 65 พหุติกรรมบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ 0.45 – 1.00

กุลชลี จงเจริญ (2562) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย หลักการพัฒนารูปแบบการพัฒนา กระบวนการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา และวิธีการพัฒนา ดังนี้ 2.1) ใช้วิธีการทางนวัตกรรมและการออกแบบโปรแกรมโดยเน้นการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 2.2) มีการกำหนดสัดส่วนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบของ active learning และ passive learning ให้เหมาะสม 2.3) การพัฒนาบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อม โดยจัดให้ผู้บริหารมีพื้นที่ส่วนตัวโดยให้ผู้บริหารมีอิสระทางความคิดในบางประเด็นที่เหมาะสมกับสภาพการบริหารและบริบทของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ 2.4) การพัฒนาตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ 2.5) การเรียนรู้แบบผสมผสาน 2.6) เน้นการติดตามประเมินผลการพัฒนาและ 2.7) มีเทคนิคใหม่ ๆ ที่จะสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์พิมพ์ศศิญา จิงสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 184–188) ศึกษาเรื่องโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 5 องค์ประกอบหลัก 15 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1.1) ด้านความยืดหยุ่น มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ การมีอิสระทางความคิด 1.2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ การคิดเชิงอนาคต การสร้างกลยุทธ์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง 1.3) ด้านการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การมีอารมณ์ขัน 1.4) ด้านการมุ่งความสำเร็จ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความตั้งใจในการทำงาน

การพัฒนาตนเอง ความรับผิดชอบ และ 1.5) ด้านความน่าเชื่อถือ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความชำนาญ ความไว้วางใจ การโน้มน้าวใจ ส่วนการเรียงลำดับความต้องการความจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยใช้เทคนิคประเมินความต้องการความจำเป็น (PNI_{modified}) ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์ด้านการมุ่งความสำเร็จ ด้านความยืดหยุ่น และด้านความน่าเชื่อถือ 2) โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 2.1) หลักการ 2.2) จุดมุ่งหมาย 2.3) เนื้อหา 2.4) กระบวนการ 2.5) การประเมินผล 3) ผลการทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 3.1) ก่อนการทดลองใช้โปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 3.2) หลังการทดลองใช้โปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

บุศรา ปุณฺณวิบุรณ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่ององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการศึกษาพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์

แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีจินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น ส่วนความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีจินตนาการ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุรินทร์ มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ทั้ง 4 ด้านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งสิ้น 17 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

จินตนา ดิดวงพันธ์ (2565) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภูเก็ตอาหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 318 คน ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ และทำให้ทราบถึงแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

ณัฐ ชาญงาน (2565) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 242 คน จากการศึกษางานวิจัยในประเทศ ทำให้ทราบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรปรับพฤติกรรมให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรู้สึกร่วมกันในการสร้างสรรค์ผลงาน ผลักดันให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย มีการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

มาตุสรณ์ ใจแน่น (2565) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ พหุกรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผลวิจัย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ ประกอบด้วย จินตนาการ ความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการมุ่งความสำเร็จของงาน ทราบถึงกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ พหุกรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย การวางแผน การบริหารจัดการ ด้านการนำทีมสู่การปฏิบัติ ด้านการควบคุมติดตาม ตรวจสอบและทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ ประกอบด้วย การพัฒนาโดยการตระหนักรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาตนเองจากประสบการณ์

สรุปได้ว่า การศึกษางานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นทำให้รู้ถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็น

ประโยชน์ต่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดังกล่าว เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีแนวโน้มที่สามารถต่อยอดในการศึกษาว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษาอื่น อันจะก่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาต่อไป

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มีผู้วิจัยทำการศึกษา เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Maciej (2013) ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ซึ่งงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครู กับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน โดยตั้งสมมุติฐานว่าทำนายว่า ถ้าครูมีพฤติกรรมแบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะทำให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ไปด้วยการวิจัยได้ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างของนักเรียนมัธยมปลายชาวโปแลนด์ ผลการวิจัยยืนยันตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้

Charalampous (2015) ได้ศึกษากรอบความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่หลากหลาย โดยสถาบัน ALBA Graduate Business School, The American College of Greece เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำความแตกต่างของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการจัดการความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาวิเคราะห์แยกแยะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) อำนาจความสะกดผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ 2) สร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และ 3) สนับสนุนการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย

Qingling (2018) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑลกว่างสีประเทศจีน เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ และศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยสุ่ม 106 โรงเรียน จาก 636 โรงเรียน เครื่องมือ ที่ใช้เป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ความเหมาะสม

และความเป็นไปได้ ผลการศึกษาพบว่า จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็นผู้อำนวย
 ความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ของครูทุกคน จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครู
 และวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบาย ทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลในฐานะผู้ให้โอกาส
 ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วยกล
 ยุทธ์หลักสามข้อที่ได้รับการพัฒนา การพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาทีมของครูเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน
 การพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสังคมแห่ง
 นวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน
 เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนและการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
 ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

Sohmen (2015) ได้ศึกษาภาพสะท้อนเกี่ยวกับความเป็นผู้นำเชิง
 สร้างสรรค์การศึกษาพบว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร
 ให้มีความสำคัญกับการแก้ปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมการสร้างความคิด
 ที่หลากหลาย สามารถฝึกฝนตนเองเพื่อแปลความคิดที่ดีเพื่อค้นพบวิธีการที่สร้างสรรค์
 สามารถสร้างความเชื่อมั่นและความเคารพจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 ในองค์กร นอกจากนี้ ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์มีแนวโน้มที่จะจุดประกายและส่งเสริม
 วัฒนธรรมองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
 องค์กร จึงสามารถตระหนักและรักษาผลกำไรที่สำคัญ โดยแสดงออกผ่านทักษะที่เกิด
 จากความคิดสร้างสรรค์

Ibrahim (2023) ศึกษาเกี่ยวกับผลของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ต่อความคล่องตัวของทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานในวิทยาลัย DUHOK POLYTECHNIC
 UNIVERSITY การศึกษาพบว่าความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ
 ต่อการบรรลุความคล่องตัวในทรัพยากรมนุษย์ในระดับทั่วไปของวิทยาลัยและสถาบัน
 ในกลุ่มตัวอย่าง ข้อเสนอแนะที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือความจำเป็นที่ผู้นำต้องสนใจ
 การศึกษาด้านมนุษยธรรมมากกว่าแค่ขั้นตอนการบริหาร ด้วยเหตุนี้ เพื่อสนับสนุน
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คณะและสถาบันของมหาวิทยาลัยที่ทำงานด้านกิจกรรม
 ของมนุษย์จำเป็นต้องเข้าใจและตระหนักถึงพฤติกรรมของมนุษย์

จากการศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ
 ของสถานศึกษาจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้ ผู้บริหาร

สถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำ เป็นผู้มีวัฒนธรรม เป็นผู้มีความคิดและมองการไกล มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการเชิงบริหาร มีความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่น มีความสนใจบุคคลอื่น มีความเป็นนักวิชาการ มีความรู้ในวิชาชีพ มีอุดมการณ์ในอาชีพที่ปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ที่สำคัญคือเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อนำพาสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

4. บริบทที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1

4.1 ข้อมูลทั่วไป

4.1.1 ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียน

ตาราง 6 ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1, 2567)

ที่	อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	จำนวน		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
1	เมืองนครพนม	62	65	685	750
2	ปลาปาก	42	36	393	429
3	ธาตุพนม	44	43	478	521
4	เรณูนคร	33	28	311	339
5	นาแก	53	45	515	560
6	วังยาง	14	9	113	122
รวม		248	226	2,495	2,721

4.2 วิสัยทัศน์

“พัฒนาคุณภาพการศึกษา สร้างคุณภาพผู้เรียน บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรมของจังหวัดนครพนม สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน”พัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนา ปรับปรุงทั้งระบบที่ทำให้ผู้ปกครอง ชุมชนเกิดความพึงพอใจในการจัดการศึกษาทั้งด้านหลักสูตร การเรียนการสอนการบริหารจัดการ

และการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือผู้เรียนมีคุณภาพ และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานของหลักสูตรการศึกษาสร้างคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้มีความรู้ มีสมรรถนะที่จำเป็น มีความปลอดภัย มีความสุข มีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม ของจังหวัดนครพนม พหุวัฒนธรรม หมายถึง สังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ของจังหวัดนครพนม ซึ่งมีวิถีชีวิต ความคิดและวิถีปฏิบัติต่างกัน เพื่อแสวงหาชีวิตที่ดี ให้อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคี และการเปิดรับ การไหลบ่าทางวัฒนธรรม อนาคตที่ยั่งยืน หมายถึง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขอย่างมั่นคง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2567)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงาน ด้านการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้เรียน ผ่านแนวทางที่สร้างสรรค์ ยืดหยุ่น และเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้การศึกษามีความเท่าเทียม ทันสมัย และยั่งยืนในอนาคต

4.3 พันธกิจ

4.3.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะ ตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21

4.3.2 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญ ในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

4.3.3 พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ ให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3.4 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคน ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4.3.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

4.3.6 ส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนมีความรักและภาคภูมิใจ ในท้องถิ่น บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ จังหวัดนครพนม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2567)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 จะช่วยขับเคลื่อนพันธกิจด้านการศึกษา โดยเน้นการพัฒนา ผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เสริมสร้าง ความเชี่ยวชาญของครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับปรุงระบบบริหารจัดการ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ตลอดจนเพิ่มโอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ และปลูกฝังความ รักในท้องถิ่นบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาเขตเศรษฐกิจ พิเศษของจังหวัดนครพนม

4.4 เป้าประสงค์

4.4.1 ผู้เรียนทุกคนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรัก ในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรมของจังหวัดนครพนม

4.4.2. ผู้เรียนทุกคนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาส ทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4.4.3 เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง และเสมอภาคด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

4.4.4 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติ ใหม่ โรคอุบัติซ้ำ และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การมีสุขภาวะที่ดี

4.4.5 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณ
และมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

4.4.6 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
(Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและทิศ
ทางการพัฒนาของเขตเศรษฐกิจพิเศษจังหวัดนครพนม

4.4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูล
สารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบ
การบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน เหมาะสมกับบริบท ใช้งานวิจัยและนวัตกรรมในการ
ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1,
2567)

จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าประสงค์
ด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน บุคลากร และระบบบริหารจัดการ
ให้มีคุณภาพ ทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อบริบทของพหุวัฒนธรรมและทิศทาง
การพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดนครพนม เพื่อสร้างสังคมการเรียนรู้ที่มั่นคง
และยั่งยืนในอนาคต

4.5 กลยุทธ์

4.5.1 กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย
จากภัยทุกรูปแบบ

4.5.2 กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
ให้กับประชาชนวัยเรียนทุกคน

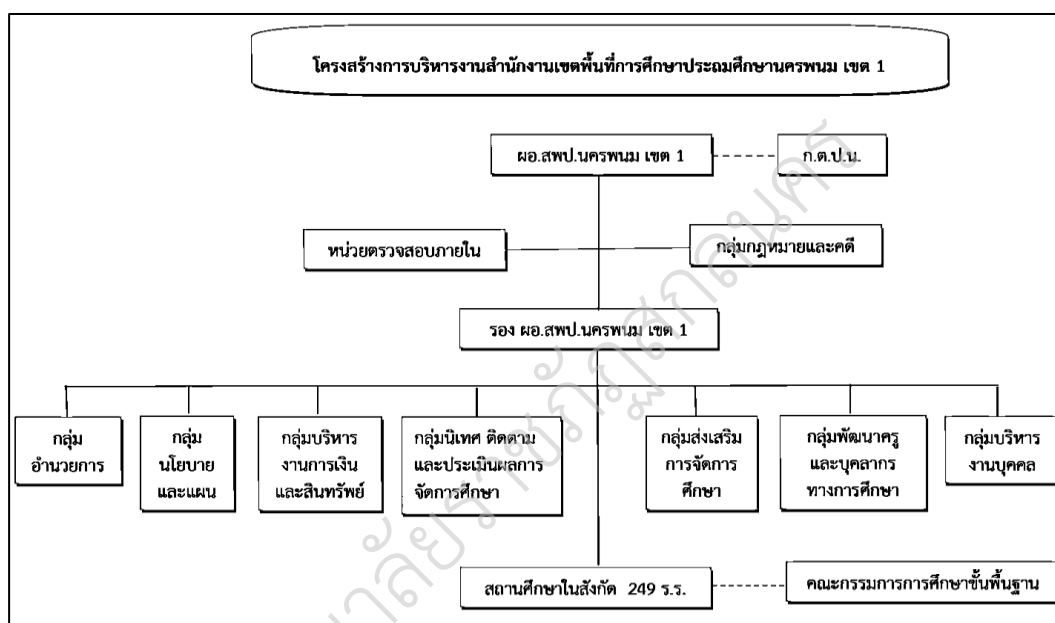
4.5.3 กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้อง
กับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

4.5.4 กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2567)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยช่วยผลักดันให้การบริหารจัดการศึกษา
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการคิดเชิงนวัตกรรม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

และการมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้การดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผู้นำต้องคิดนอกกรอบ กล้าปรับตัว และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

4.7 โครงสร้างการบริหารและขับเคลื่อนนโยบาย สพ.นศรพนม เขต 1



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1, 2567)

โครงสร้างการบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 1 แสดงให้เห็นถึงการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถจะช่วยพัฒนาโครงสร้างนี้ได้โดยเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ปรับปรุงกระบวนการบริหาร ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาได้รวดเร็วขึ้น ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี ในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น ระบบติดตามผลการดำเนินงานออนไลน์ กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมโดยสนับสนุนการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการศึกษา สร้างแรงจูงใจ

ให้บุคลากร ผ่านการมอบอำนาจและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปรับปรุงการสื่อสารภายในองค์กร ให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาและนักเรียน ทั้งหมดนี้จะช่วยให้โครงสร้างการบริหารมีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินงานวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

- 1.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา

1.1.การสังเคราะห์องค์ประกอบ

1.1.1 กลุ่มเป้าหมาย

1.1.1.1 กลุ่มเป้าหมายเป็นแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ บทควมวิชาการ และงานวิจัย จากนักวิชาการ ดังนี้ พิมพ์ศนิดา จิงสุทธีวงษ์ (2563); อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564); อิบติซาม เจะหะ (2564); ณณัฐ ช้วยงาน (2565); พรวิณัส ไวยกรรณ์ (2565); มารุสรณ์ ใจแน่น (2565); มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พิงศ (2565); วิจิตรา จาปวิจิตร (2565); สมพริตว์ เจ๊ะบ่าว (2566); Sohmen (2015) และ Ibrahim (2023)

1.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.1.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์ ได้แก่ แบบสังเคราะห์องค์ประกอบ โดยมีลักษณะเป็นตารางวิเคราะห์ความถี่ขององค์ประกอบที่ผู้วิจัยศึกษาจากบทความ วิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบจากบทความ วิชาการและงานวิจัย 11 แหล่งข้อมูล จากนั้นนำมาวิเคราะห์ความถี่และร้อยละ เพื่อคัดสรร องค์ประกอบที่มีความถี่ตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้เป็นองค์ประกอบในงานวิจัยในครั้งนี้

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้คัดสรรองค์ประกอบที่มีความถี่ ตั้งแต่ 6 หรือ ร้อยละ 50 มาเป็นองค์ประกอบ

1.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติในการสังเคราะห์องค์ประกอบ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

1.2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย

ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.2.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา และมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

1.2.1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.1.4 ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ระดับปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

1) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ ได้แก่ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบ และพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบบสอบถามมีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่น
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การทำงานเป็นทีม
4. ความคิดสร้างสรรค์

โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.2.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 11 แหล่ง มาสร้างคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่กำหนด และสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

2) นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบให้คำแนะนำในเรื่องความเหมาะสมของการใช้ภาษา ความถูกต้อง และครอบคลุมประเด็นเนื้อหาเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ไข

3) จัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับสมบูรณ์ต่อไป

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามรายละเอียด ดังนี้

1.2.3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.3.2 ผู้วิจัยนำเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามส่งไปด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจงแนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะสอบถาม

1.2.3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

1.2.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.2.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ

1.2.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลของการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้
มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้
มีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าเป็นองค์ประกอบ
และพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีความเหมาะสม

1.2.5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.2.5.1 สถิติที่ใช้ในการสังเคราะห์องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่
ความถี่และร้อยละ

1.2.5.2 สถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
และพฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 2,721 คน
จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 199 คน และครู 2,522 คน (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2567, หน้า 19)

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie And Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน
วาริ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) จำนวน 338 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน และครูจำนวน 285 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

2.1.2.1 สุ่มอำเภอที่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จาก 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอปลาปาก อำเภอธาตุพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอนาแก และอำเภอวังยาง ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้ 3 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอปลาปาก 2) อำเภอเรณูนคร และ 3) อำเภอนาแก

2.1.2.2 สุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอที่ได้จากการสุ่มในข้อ 2.1.2.1 ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ได้โรงเรียน จำนวน 65 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอได้ ดังนี้

- 1) อำเภอปลาปาก มีทั้งหมด 42 โรงเรียน สุ่มได้ 21 โรงเรียน
- 2) อำเภอเรณูนคร มีทั้งหมด 33 โรงเรียน สุ่มได้ 17 โรงเรียน
- 3) อำเภอนาแก มีทั้งหมด 53 โรงเรียน สุ่มได้ 27 โรงเรียน

2.1.2.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จากทุกโรงเรียนที่สุ่มได้ในข้อ 2.1.2.2 ซึ่งจะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน

2.1.2.4 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ใช้การสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 34 ของจำนวนครูแต่ละโรงเรียนที่สุ่มได้ในข้อ 2.1.2.2 ซึ่งจะได้ครู จำนวน 285 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน รวมทั้งสิ้น 350 คน โดยมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ปลาปาก	1	บ้านกุดาโก	1	13	14	1	4	5
	2	บ้านดอนตู	1	9	10	1	3	4
	3	บ้านนางาม	1	7	8	1	2	3
	4	บ้านนาดอกไม้	1	16	17	1	6	7
	5	บ้านศรีธน	1	8	9	1	3	4
	6	บ้านนกเหาะ	1	11	12	1	4	5
	7	บ้านหนองบัวคำ	1	10	11	1	3	4
	8	โพนสว่างนาจิววิทยา	1	20	21	1	7	8

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
	9	บ้านนามะเขือ	1	12	13	1	4	5
	10	บ้านหนองแขง	1	12	13	1	4	5
	11	ปลาปากราษฎร์บำรุง	1	32	33	1	11	12
	12	บ้านโคกกลาง	1	15	16	1	5	6
	13	บ้านถาวรนาอุดม	1	10	11	1	3	4
	14	บ้านมหาชัย	1	12	12	1	4	5
	15	บ้านดักเตาหนองเทาสามัคคี	1	15	16	1	5	6
	16	บ้านนาเชือก	1	6	7	1	2	3
	17	ชุมชนหนองฮีสามัคคี	1	17	18	1	6	7
	18	บ้านนาสะเดา	1	6	7	1	2	3
	19	บ้านจตุรเศวต	1	8	9	1	3	4
	20	บ้านทุ่งโกน	1	9	10	1	3	4
	21	บ้านหนองกกคุด	1	6	7	1	2	3
เรณูนคร	1	บ้านโคกหินแห่	1	19	20	1	7	8
	2	บ้านนาโคกใหม่	1	8	9	1	3	4
	3	บ้านนาบัว	1	7	8	1	2	3
	4	บ้านท่าลาด (ราษฎร์วิทยานุกูล)	1	13	14	1	5	6
	5	บ้านดอนขาว	1	18	19	1	6	7
	6	บ้านนายอ	1	15	16	1	5	6
	7	นางามวิทยาคาร	1	14	15	1	5	6
	8	บ้านดอนกกโพธิ์ค่ายเสรีวิทยา	1	12	13	1	4	5
	9	บ้านนายอน้อย	1	7	8	1	2	3
	10	บ้านดงปาก	1	13	14	1	4	5
	11	โพธิ์ทองวิทยาคาร	1	23	24	1	8	9
	12	เรณูวิทยาคาร	1	25	26	1	9	10
	13	บ้านโพธิ์สาวเอ้	1	6	7	1	2	3
	14	บ้านโคกกลาง	1	12	13	1	4	5
	15	ชุมชนบ้านหนองยางชัน	1	17	18	1	6	7
	16	บ้านหัวขัวใต้	1	8	9	1	3	4
	17	บ้านนาดี	1	7	8	1	2	3
นาแก	1	บ้านดอนโพน	1	8	9	1	3	4
	2	ศรีโพธิ์ทองวิทยา	1	29	30	1	10	11
	3	ดอนเหลียงทองวิทยา	1	12	13	1	4	5

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	ที่	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
	4	ไทยรัฐวิทยา 50 (บ้านคำพิ)	1	18	19	1	6	7
	5	นาฝอยบอนราษฎร์นุกูล	1	7	8	1	2	3
	6	อนุบาลนาแกผดุงราชกิจเจริญ	1	57	58	1	19	20
	7	บ้านโคกกลางแก่งน้อย (กัลยา ฯ)	1	7	8	1	2	3
	8	ต้นแหลงสร้างดีวิทยานุกูล	1	9	10	1	3	4
	9	บ้านนาปางคอง	1	6	7	1	2	3
	10	บ้านนาคู	1	17	18	1	6	7
	11	บ้านนาเลียง	1	15	16	1	5	6
	12	นาชุมอุคตมสวรรค์สามัคคี	1	8	9	1	3	4
	13	บ้านนาแกน้อย (นทพ.อุปถัมภ์)	1	9	10	1	3	4
	14	บ้านนาโสก	1	8	9	1	3	4
	15	บ้านนาทุ่งมั่ง	1	12	13	1	4	5
	16	บ้านนายอโพนแพง	1	8	9	1	3	4
	17	บ้านหนองหอยคำอ้อม	1	14	15	1	5	6
	18	บ้านพระซองเหนือ	1	12	13	1	4	5
	19	พระซองวิทยาคาร	1	11	12	1	4	5
	20	ธารน้ำใจ	1	16	17	1	5	6
	21	บ้านดงน้อยพัฒนา	1	10	11	1	3	4
	22	บ้านดักเตาโนนจันทร์	1	8	9	1	3	4
	23	บ้านหนองบ่อ	1	13	14	1	4	5
	24	บ้านดินคำหมากเฟือง	1	8	9	1	3	4
	25	บ้านนาทุ่งยางคำ	1	10	11	1	3	4
	26	บ้านคำเม็ก	1	8	9	1	3	4
	27	หนองสังข์ราษฎร์บำรุง	1	20	21	1	7	8
รวม			65	838	902	65	285	350

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่สร้างและพัฒนาขึ้นจาก

การสังเคราะห์องค์ประกอบตามแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ตามแนวทางของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

- 5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.2 การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

2.2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์บทความทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2.2.2.2 ผู้วิจัยนำร่างข้อคำถามเสนอประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.2.3 นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ประกอบด้วย

1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา และมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา วิจัยฐานไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา วิจัยฐานไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

4) ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาการศึกษา วิจัยฐานไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

กำหนดการแปลค่าดัชนีความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยาม
ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2.4 นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ ตรวจสอบ
หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบรายข้อ
คัดข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปโดยแบบสอบถามด้านสภาพที่เป็นจริง มีค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และแบบสอบถามด้านสภาพที่ควรจะเป็นมีค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

2.2.2.5 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง

2.2.2.6 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ซึ่งกำหนดเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกไม่ต่ำกว่า 0.26 (วาริ เฟิงส์วีสดี, 2551, หน้า 485) และค่าความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 (Cronbach's Alpha Coefficient) (วาริ เฟิงส์วีสดี, 2551, หน้า 258) พบว่า

1) ด้านสภาพที่เป็นจริงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.71–0.92 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

2) ด้านสภาพที่ควรจะเป็นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.43–0.94 ค่าความเชื่อมั่น 0.99

2.2.2.7 คัดข้อคำถามที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือราชการที่ขอจากบัณฑิตวิทยาลัย และแนบ QR Code แบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จนกลุ่มตัวอย่างตอบกลับแบบสอบถามครบตามจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100

2.3.3 นำผลที่ได้จากการตอบแบบถาม ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

2.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย

(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น
อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น
อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็น
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.2 จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าดัชนี
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยใช้การคำนวณหาค่า $(PNI_{modified})$
เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (สุริยมล ว่องวาณิช 2562, หน้า 279) ด้วยสูตร

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

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

2.5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5.1 สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควร
จะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5.2 สถิติที่ใช้จัดลำดับความต้องการจำเป็น ได้แก่ ค่าดัชนีการจัดลำดับ
ความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index $(PNI_{modified})$

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

3.1. กลุ่มเป้าหมาย

3.1.1 กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้
ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

3.1.1.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า
ระดับปริญญาเอก ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนการศึกษา
และมีประสบการณ์สอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท
ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนการศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ
พิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.1.1.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณวุฒิการศึกษา
ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนการศึกษา
วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี
จำนวน 2 คน

3.1.1.4 ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร
และพัฒนการศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์
ในการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

3.2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ได้แก่ เป็นแบบสอบถามชนิด
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองคู่
แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง
คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยระดับความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา
อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา
อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา
อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสม/
ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ดังนี้

3.2.2.1 คัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญ
ของความต้อการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของ
ความต้อการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ภาพรวม และตัดข้อคำถามที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับ

ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ภาพรวม เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา

3.2.2.2 ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรายละเอียดแนวทางในการพัฒนา ซึ่งแหล่งข้อมูลในการวิจัยขั้นนี้ได้แก่ เอกสาร รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.2.2.3 ร่างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

3.2.2.4 นำร่างแบบสอบถามแนวทางในการเสนอกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

3.2.2.5 จัดพิมพ์แบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาฉบับสมบูรณ์เพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา

3.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ขอลงชื่อราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

3.3.2 จัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจง แนะนำ เบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม

3.3.3 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิครบทุกคน คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งแบบสอบถามมีความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ข้อมูล

3.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาที่มีความเหมาะสม/
ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาที่มีความเหมาะสม/
ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาที่มีความเหมาะสม/
ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาที่มีความเหมาะสม/
ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาที่มีความเหมาะสม/
ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป ถือว่าแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

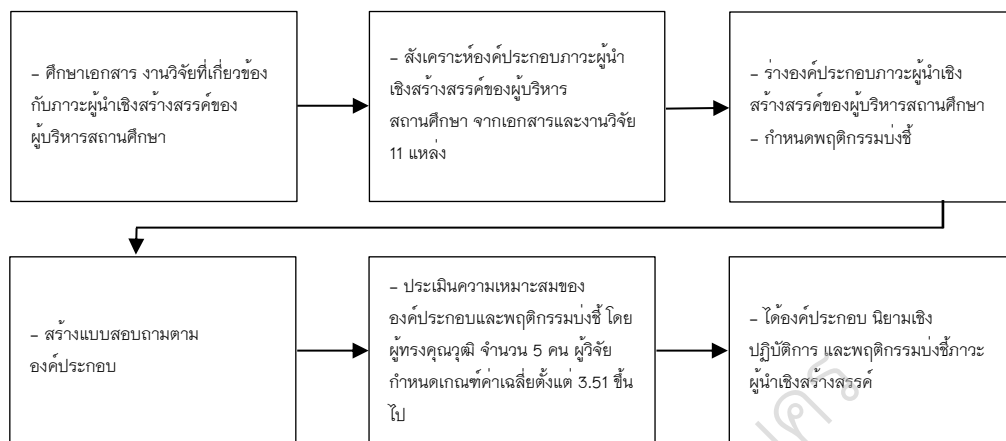
3.5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ประเมินความเหมาะสม/ ความเป็นไปได้ของแนวทาง
ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

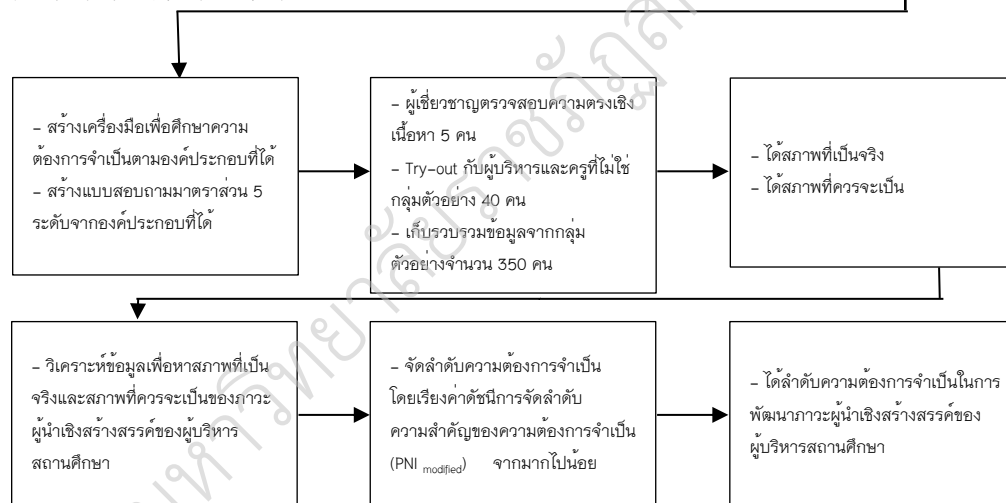
ผู้วิจัยได้สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ซึ่งชี้ให้เห็นรายละเอียดให้การ
ดำเนินการวิจัยในแต่ละระยะ ซึ่งมีรายละเอียดตามภาพประกอบที่ 4 และตารางที่ 8 ดังนี้

สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

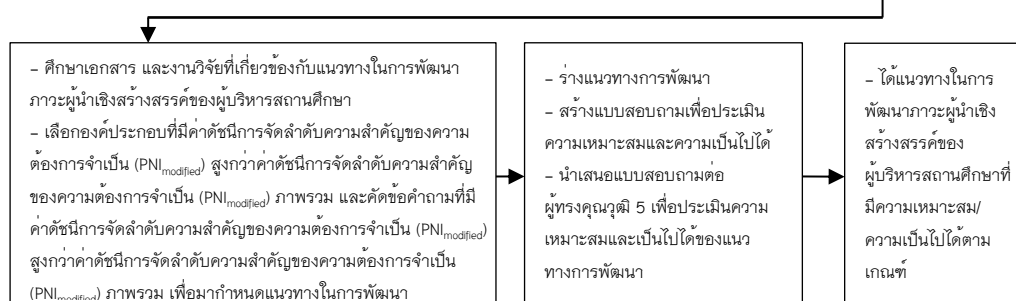
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ



ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็น



ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 4 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 8 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้/ เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ ใช้วิจัย
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	1.1 การ สังเคราะห์ องค์ประกอบ และกำหนด นิยามเชิง ปฏิบัติการของ องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง จำนวน 11 แหล่ง	แบบ สังเคราะห์ องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	- ความถี่ - ร้อยละ	องค์ประกอบ และพฤติกรรม บ่งชี้ของภาวะ ผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ ผ่านการ ประเมินความ เหมาะสมของ องค์ประกอบ และพฤติกรรม บ่งชี้	พฤษภาคม 2567 – มิถุนายน 2567
	1.2 ประเมิน ความ เหมาะสมของ องค์ประกอบ และพฤติกรรม บ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถาม ชนิดมาตรา ส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ	- ค่าเฉลี่ย - ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน		

ตาราง 8 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้/ เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ใช้วิจัย
ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการ จำเป็นของ ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	2.1 ศึกษาสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 2.2 ศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 2.3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 350 คน	แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบ ตอบสนององค์	- ค่าเฉลี่ย - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน - ค่าอำนาจจำแนก - ค่าความเชื่อมั่น	- สภาพที่เป็นจริง - สภาพที่ควรจะเป็น - ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	กรกฎาคม 2567 – ตุลาคม 2567

ตาราง 8 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	เครื่องมือ	สถิติที่ใช้/ เกณฑ์	ผลที่ได้รับ	ช่วงเวลาที่ ใช้วิจัย
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทาง ในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	3.1 ศึกษาแนวทางใน การพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จาก ผลการจัดลำดับ ความต้องการจำเป็น และร่างเป็นแนวทาง ในการพัฒนา	- เอกสาร และ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับ แนวทางในการ พัฒนา		-	แนวทางการ พัฒนาภาวะ ผู้นำเชิง สร้างสรรค์ สถานศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	พฤศจิกายน 2567- กุมภาพันธ์ 2568
	3.2 ประเมินความ เหมาะสมและความ เป็นไปได้ของ แนวทางในการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1	- ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	แบบสอบถาม ชนิดมาตรา ส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ ซึ่งมีลักษณะ เป็นแบบ ตอบสนองคู่ เพื่อประเมิน ความ เหมาะสม และความ เป็นไปได้ของ แนวทางใน การพัฒนา	- ค่าเฉลี่ย - ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน		

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนม เขต 1 มีความมุ่งหมาย 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควร
จะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(PNI _{modified})	แทน ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็น
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการสังเคราะห์และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในครั้งนี้ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่น มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ 2) การมีวิสัยทัศน์ มี 7 พฤติกรรมบ่งชี้ 3) การทำงานเป็นทีม มี 6 พฤติกรรมบ่งชี้ และ 4) ความคิดสร้างสรรค์ มี 8 พฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 9-10

ตาราง 9 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ความยืดหยุ่น	4.80	0.44	มากที่สุด
2	การมีวิสัยทัศน์	5.00	0.00	มากที่สุด
3	การทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
4	ความคิดสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมทุกองค์ประกอบ		4.95	0.11	มากที่สุด

จากตาราง 9 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) การทำงานเป็นทีม

($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00) ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 5.00$, S.D. = 0.00)

และความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.44)

เมื่อได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมทั้ง 4 องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนด
 นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบและกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ
 แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ ซึ่งได้ผล
 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ โดยมีรายละเอียด
 ดังตาราง 10

ตาราง 10 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่	พฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความ เหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
1. ความยืดหยุ่น				
1.1	ปรับใช้ความรู้ ความเชื่อ กฎหรือระเบียบอย่างไม่ยึดติด	4.80	0.44	มากที่สุด
1.2	จัดการกับความขัดแย้งภายในสถานศึกษาโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา	4.80	0.44	มากที่สุด
1.3	ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความแตกต่างของแต่ละบุคคล	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4	เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.5	ปรับตัวด้านวิธีการทำงาน วิธีคิดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์	4.80	0.44	มากที่สุด
1.6	แก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์	4.80	0.44	มากที่สุด
	รวมค่าเฉลี่ย	4.86	0.29	มากที่สุด
2. การมีวิสัยทัศน์				
2.1	มองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.2	วิเคราะห์บริบท จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา	4.80	0.44	มากที่สุด
2.3	วางแผนปฏิบัติการในสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
2.4	ดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม	5.00	0.00	มากที่สุด
2.5	พัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
2.6	เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา	4.80	0.44	มากที่สุด
2.7	ประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าที่วางไว้	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวมค่าเฉลี่ย	4.94	0.12	มากที่สุด
3. การทำงานเป็นทีม				
3.1	แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน การวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2	กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน	5.00	0.00	มาก
3.3	สนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.80	0.44	มากที่สุด
3.4	รับฟังปัญหา แนะนำ และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.80	0.44	มาก
3.5	เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน	4.80	0.44	มากที่สุด
3.6	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
	รวมค่าเฉลี่ย	4.90	0.22	มากที่สุด
4. ความคิดสร้างสรรค์				
4.1	แสดงออกถึงการคิดหลายมิติ คิดนอกกรอบในเชิงบวก	4.60	0.54	มากที่สุด
4.2	มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	5.00	0.00	มากที่สุด
4.3	ปรับเปลี่ยนความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหาของครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่	5.00	0.00	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		ระดับความเหมาะสม
		$\bar{X}$	S.D.	
4.4	ปรับเปลี่ยนความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหาของผู้เรียนเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่	4.80	0.44	มากที่สุด
4.5	กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.80	0.44	มากที่สุด
4.6	ให้คำปรึกษาครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.80	0.44	มากที่สุด
4.7	จัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด
4.8	จัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์	4.40	0.89	มาก
	รวมค่าเฉลี่ย	4.80	0.22	มากที่สุด
	รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.87	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 10 การประเมินความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยภาพรวมอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบความยืดหยุ่น 6 พฤติกรรมบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ 7 พฤติกรรมบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกพฤติกรรมบ่งชี้ องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 6 พฤติกรรมบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกพฤติกรรมบ่งชี้ และองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ 8 พฤติกรรมบ่งชี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 7 พฤติกรรมบ่งชี้ และอยู่ในระดับมาก 1 พฤติกรรมบ่งชี้

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 1

การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยมีรายละเอียด ดังตาราง 11-16

ตาราง 11 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
ตำแหน่ง			
1	ผู้บริหารสถานศึกษา	65	18.57
2	ครู	285	81.43
รวม		350	100

ตาราง 11 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความถี่	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา			
1	ระดับปริญญาตรี	241	68.86
2	ระดับปริญญาโท	109	31.14
รวม		350	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน			
1	ไม่เกิน 10 ปี	229	65.43
2	11-20 ปี	62	17.71
3	21 ปีขึ้นไป	59	16.86
รวม		350	100.00

จากตาราง 11 จำนวนและข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 350 คน และ จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.57 และครู จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 81.43 วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 68.86 วุฒิการศึกษา
ระดับปริญญาโท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.14 ประสบการณ์ในการทำงาน
ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 65.43 ประสบการณ์ในการทำงาน
11-10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.71 ประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป
จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.86

ตาราง 12 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความยืดหยุ่น	4.10	0.70	มาก	4.48	0.57	มาก
2	การมีวิสัยทัศน์	4.08	0.71	มาก	4.48	0.58	มาก
3	การทำงานเป็นทีม	4.13	0.68	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด
4	ความคิดสร้างสรรค์	4.06	0.73	มาก	4.49	0.55	มาก
	ภาพรวม	4.09	0.66	มาก	4.49	0.51	มาก

จากตาราง 12 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียง
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.68) องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$,
S.D. = 0.70) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.71)
และองค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$,
S.D. = 0.73) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบโดยเรียงค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.57) องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X}$ = 4.49, S.D. = 0.55) องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48,
 S.D. = 0.57) และองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48,
 S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ด้านความยืดหยุ่น

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
ความยืดหยุ่น							
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการปรับใช้ หลักการ ทฤษฎี ในการบริหารแบบบูรณาการ	4.09	0.92	มาก	4.48	0.77	มาก
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถ กำหนดกฎหรือระเบียบใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ที่ เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดย พยายามไม่ยึดติดกับกฎหรือระเบียบเดิม ๆ	4.10	0.86	มาก	4.54	0.73	มากที่สุด
3	เมื่อเกิดความขัดแย้งของบุคลากรขึ้น ผู้บริหาร ในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการเพื่อคลี่คลาย ปัญหาได้ โดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการ แก้ปัญหา	4.12	0.90	มาก	4.49	0.73	มาก
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความกล้าใน การปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสม กับแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน	4.10	0.88	มาก	4.48	0.75	มาก
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ เพื่อให้เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา	4.16	0.86	มาก	4.50	0.77	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
6	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาใหม่ โดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ	4.02	0.93	มาก	4.48	0.81	มาก
7	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถปรับวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมตามเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ	4.08	0.86	มาก	4.47	0.75	มาก
8	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการปรับวิธีคิดตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม	4.08	0.87	มาก	4.42	0.81	มาก
9	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.10	0.96	มาก	4.43	0.80	มาก
10	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมตามสถานการณ์	4.14	0.86	มาก	4.54	0.73	มากที่สุด
ภาพรวม		4.10	0.70	มาก	4.48	0.57	มาก

จากตาราง 13 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาข้อคำถามขององค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า

1) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.86) 2) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.86)

3) เมื่อเกิดความขัดแย้งของบุคลากรขึ้น ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการเพื่อคลี่คลายปัญหาได้ โดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์ประกอบ
ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณา
ข้อคำถามขององค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า
1) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดกฎหรือระเบียบใหม่ ๆ ในสถานศึกษา
ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยพยายามไม่ยึดติดกับกฎหรือระเบียบเดิม ๆ
($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.73) 2) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นในการแก้ไข
ปัญหาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.73) 3) ผู้บริหารในสถานศึกษา
ของท่านปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
การมีวิสัยทัศน์							
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสื่อสารภาพ ความสำเร็จในอนาคต ให้กับครูและบุคลากร ทราบอย่างชัดเจน	4.11	0.90	มาก	4.50	0.71	มาก
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการสร้าง ภาพจำลองความสำเร็จของสถานศึกษา เพื่อ สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ ทราบ	4.05	0.91	มาก	4.46	0.78	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการ สำรวจบริบทสถานศึกษา เพื่อนำมา สร้างวิสัยทัศน์	4.02	0.92	มาก	4.50	0.74	มาก
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน สามารถวิเคราะห์จุดอ่อน และจุดแข็ง ของสถานศึกษา นำมาสร้างวิสัยทัศน์	3.95	0.94	มาก	4.52	0.70	มากที่สุด
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมี สามารถวางแผนปฏิบัติงานใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.07	0.89	มาก	4.47	0.74	มาก
6	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถนำ วิสัยทัศน์มาวางแผนปฏิบัติการของ สถานศึกษา	4.06	0.86	มาก	4.47	0.78	มาก
7	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการ ดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์	4.10	0.87	มาก	4.43	0.81	มาก
8	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถ ดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	4.04	0.89	มาก	4.43	0.78	มาก
9	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเอง ในการบริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น	4.06	0.88	มาก	4.48	0.75	มาก
10	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านแสวงหา ความรู้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างให้ สูงขึ้น	4.14	0.87	มาก	4.47	0.76	มาก
11	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการประชุม ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนด เป้าหมายในการจัดการศึกษา	4.17	0.89	มาก	4.49	0.76	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
12	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประชุมผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมายในการจัด การศึกษา	4.13	0.93	มาก	4.49	0.76	มาก
13	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการ ประเมินผลความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	4.16	0.87	มาก	4.48	0.78	มาก
14	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการ ปรับปรุงกระบวนการจากผลการประเมิน ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์	4.13	0.88	มาก	4.53	0.73	มากที่สุด
ภาพรวม		4.08	0.71	มาก	4.48	0.58	มาก

จากตาราง 14 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์กรประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาข้อคำถามขององค์กรประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า

- 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.89)
- 2) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการประเมินผลความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.87)
- 3) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์กรประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาข้อคำถามขององค์กรประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า

- 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการจากผลการประเมิน

ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.73) 2) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถวิเคราะห์จุดอ่อน และจุดแข็งของสถานศึกษา นำมาสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.70) 3) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสื่อสารภาพความสำเร็จในอนาคต ให้กับครูและบุคลากรทราบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 15 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์ประกอบด้านการดำเนินงานเป็นทีม

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
การทำงานเป็นทีม							
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานกับทีมงาน	4.17	0.91	มาก	4.53	0.74	มากที่สุด
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน	4.10	0.84	มาก	4.54	0.75	มากที่สุด
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทุกคนในทีมงานอย่างชัดเจน	4.06	0.87	มาก	4.50	0.72	มาก
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทุกคนในทีมงานอย่างสอดคล้องกัน	4.13	0.82	มาก	4.49	0.80	มาก
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมในคณะทำงาน	4.12	0.88	มาก	4.49	0.74	มาก
6	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างรูปแบบในการทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร	4.19	0.84	มาก	4.53	0.71	มากที่สุด

ตาราง 15 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
7	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านรับ ฟังปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ร่วมกันของทีม	4.14	0.85	มาก	4.50	0.73	มาก
8	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน สามารถให้การแนะนำ ให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.13	0.83	มาก	4.46	0.76	มาก
9	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านให้ การชื่นชมกับความสำเร็จที่เกิดจาก การทำงานร่วมกันในที่มงาน	4.12	0.83	มาก	4.49	0.75	มาก
10	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสนับสนุน รางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจใน การทำงานร่วมกัน	4.10	0.83	มาก	4.56	0.71	มากที่สุด
11	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดทำ โครงการที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ ทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.12	0.85	มาก	4.50	0.73	มาก
12	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีกิจกรรม เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนใน องค์กร	4.16	0.82	มาก	4.55	0.74	มากที่สุด
	ภาพรวม	4.13	0.68	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 15 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1องค์ประกอบ
ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.68) เมื่อ
พิจารณาข้อคำถามขององค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก

พบว่า 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างรูปแบบในการทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.84) 2) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานกับทีมงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.91) 3) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาข้อคำถามขององค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนรางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.71) 2) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.74) 3) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

ตาราง 16 ผลการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
ความคิดสร้างสรรค์							
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านใช้วิธีคิดที่ หลากหลายในการบริหาร	4.14	0.94	มาก	4.48	0.80	มาก
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านคิดนอกกรอบใน เชิงบวกในการบริหาร	4.08	0.89	มาก	4.49	0.75	มาก
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกล้านำ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการบริหาร	4.10	0.86	มาก	4.47	0.74	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	4.06	0.91	มาก	4.48	0.72	มาก
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน สามารถคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา ครูและบุคลากรจากความบกพร่องใน การทำงานที่เกิดขึ้น	4.06	0.91	มาก	4.45	0.76	มาก
6	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านนำ ความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจาก ครูและบุคลากรมาปรับเปลี่ยนนโยบาย ในการบริหารสถานศึกษา	4.06	0.89	มาก	4.56	0.68	มากที่สุด
7	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถคิด โครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมจาก ความบกพร่องของผู้เรียน	4.05	0.89	มาก	4.50	0.73	มาก
8	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านนำความ บกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนมา ปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหาร สถานศึกษา	4.03	0.92	มาก	4.48	0.75	มาก
9	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีกระตุ้นครู และบุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการ จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	4.02	0.91	มาก	4.48	0.76	มาก
10	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านติดตามการ ใช้นวัตกรรมของครูและบุคลากร	3.99	0.94	มาก	4.51	0.73	มากที่สุด
11	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้ คำปรึกษาครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่	4.04	0.90	มาก	4.48	0.74	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)		
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
12	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้ ข้อเสนอแนะการใช้นวัตกรรมใหม่ที่ครูและ บุคลากรสร้างขึ้น	4.06	0.86	มาก	4.44	0.74	มาก
13	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการจัด สภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทาง กายภาพที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์	4.06	0.85	มาก	4.49	0.71	มาก
14	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครู และบุคลากร	4.06	0.89	มาก	4.51	0.71	มากที่สุด
15	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัด สภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางจิตใจที่ เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์	4.05	0.89	มาก	4.48	0.72	มาก
ภาพรวม		4.06	0.73	มาก	4.49	0.55	มาก

จากตาราง 16 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์กรประกอบ
ความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณา
ข้อคำถามขององค์กรประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า

1) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านใช้วิธีคิดที่หลากหลายในการบริหาร ($\bar{X} = 4.14$,
S.D. = 0.94) 2) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกล้านำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาทดลองใช้
ในการบริหาร ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.86) 3) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านคตินกรอบ
ในเชิงบวกในการบริหาร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 องค์กรประกอบความคิด
สร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาข้อคำถาม

ขององค์ประกอบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า 1) ผู้บริหาร
 ในสถานศึกษาของท่านนำความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากครูและบุคลากรมา
 ปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.68) 2) ผู้บริหาร
 ในสถานศึกษาของท่านจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครู
 และบุคลากร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.71) 3) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านติดตามการใช้
 นวัตกรรมของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาานครพนม เขต 1

ผลประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1 โดย
 มีรายละเอียดดังตาราง 17-18

ตาราง 17 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 นครพนม เขต 1 โดยภาพรวม

ข	ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	สภาพที่เป็นจริง (D)			สภาพที่ควรจะเป็น (I)			PNI	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ความยืดหยุ่น	4.10	0.70	มาก	4.48	0.57	มาก	0.094	3
2	การมีวิสัยทัศน์	4.08	0.71	มาก	4.48	0.58	มาก	0.097	2
3	การทำงานเป็นทีม	4.13	0.68	มาก	4.51	0.57	มากที่สุด	0.093	4
4	ความคิดสร้างสรรค์	4.06	0.73	มาก	4.49	0.55	มาก	0.106	1
	ภาพรวม	4.09	0.66	มาก	4.49	0.51	มาก	0.098	

จากตาราง 17 พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1
 โดยภาพรวมมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})

เท่ากับ 0.098 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.106 ด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.097 ด้านความยืดหยุ่นมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.094 และด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.093 ตามลำดับ

ตาราง 18 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพที่เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ยสภาพที่ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
ความยืดหยุ่น		4.102	4.487	0.094	3
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการปรับใช้หลักการ ทฤษฎี ในการบริหารแบบบูรณาการ	4.091	4.488	0.097	
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดกฎหรือระเบียบใหม่ ๆ ในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยพยายามไม่ยึดติดกับกฎหรือระเบียบเดิม ๆ	4.102	4.540	0.107	
3	เมื่อเกิดความขัดแย้งของบุคลากรขึ้น ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการเพื่อคลี่คลายปัญหาได้ โดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา	4.120	4.494	0.091	
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความกล้าในการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน	4.100	4.480	0.093	
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.160	4.502	0.082	

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
6	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาใหม่โดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ	4.028	4.482	0.113	
7	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถปรับวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมตามเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ	4.082	4.477	0.097	
8	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการปรับวิธีคิดตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม	4.088	4.422	0.082	
9	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.105	4.434	0.080	
10	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมตามสถานการณ์	4.148	4.548	0.096	
การมีวิสัยทัศน์		4.484	4.089	0.093	2
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสื่อสารภาพความสำเร็จในอนาคตให้กับครูและบุคลากรทราบอย่างชัดเจน	4.111	4.505	0.096	
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการสร้างภาพจำลองความสำเร็จของสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ	4.054	4.465	0.101	

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการ สำรวจบริบทสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้าง วิสัยทัศน์	4.028	4.502	0.118	
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถ วิเคราะห์จุดอ่อน และจุดแข็งของ สถานศึกษา นำมาสร้างวิสัยทัศน์	3.951	4.525	0.145	
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมี สามารถวางแผนปฏิบัติงานใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.077	4.474	0.097	
6	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถ นำวิสัยทัศน์มาวางแผนปฏิบัติการของ สถานศึกษา	4.060	4.477	0.103	
7	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการ ดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์	4.102	4.434	0.081	
8	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถ ดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	4.040	4.431	0.097	
9	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเอง ในการบริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น	4.065	4.482	0.103	
10	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านแสวงหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างให้สูงขึ้น	4.145	4.477	0.080	

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
11	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการประชุมครู และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนด เป้าหมายในการจัดการศึกษา	4.174	4.491	0.076	
12	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประชุมผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมายในการจัด การศึกษา	4.131	4.491	0.087	
13	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการ ประเมินผลความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	4.168	4.480	0.075	
14	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุง กระบวนการจากผลการประเมินความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์	4.134	4.537	0.097	
การทำงานเป็นทีม		4.133	4.516	0.093	4
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานกับ ทีมงาน	4.177	4.531	0.085	
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถ วางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและ บุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน	4.102	4.545	0.108	
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกำหนด บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานของทุกคนในทีมงานอย่าง ชัดเจน	4.068	4.500	0.106	

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทุกคนในที่ทำงานอย่างสอดคล้องกัน	4.131	4.494	0.088	
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมในคณะทำงาน	4.122	4.497	0.091	
6	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างรูปแบบในการทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็น กัลยาณมิตร	4.194	4.531	0.080	
7	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านรับฟังปัญหาที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของทีม	4.140	4.505	0.088	
8	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้การแนะนำ ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.131	4.465	0.081	
9	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านให้การชื่นชมกับความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานร่วมกันในทีมงาน	4.125	4.497	0.090	
10	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนรางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน	4.105	4.565	0.112	
11	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดทำโครงการที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.128	4.505	0.091	
12	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	4.168	4.554	0.093	

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
ความคิดสร้างสรรค์		4.061	4.491	0.106	1
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านใช้วิธีคิดที่ หลากหลายในการบริหาร	4.480	4.142	0.081	
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านคิดนอก กรอบในเชิงบวกในการบริหาร	4.497	4.085	0.101	
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกล้านำ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการ บริหาร	4.474	4.105	0.090	
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	4.482	4.060	0.104	
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถ คิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาครูและ บุคลากรจากความบกพร่องในการทำงาน ที่เกิดขึ้น	4.454	4.062	0.096	
6	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านนำความ บกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากครูและ บุคลากรมาปรับเปลี่ยนนโยบายในการ บริหารสถานศึกษา	4.560	4.068	0.121	
7	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถ คิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาพฤติกรรม จากความบกพร่องของผู้เรียน	4.505	4.057	0.111	

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
8	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านนำ ความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้น จากผู้เรียนมาปรับเปลี่ยนนโยบายใน การบริหารสถานศึกษา	4.488	4.034	0.113	
9	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมี กระตุนครูและบุคลากรสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน	4.488	4.022	0.116	
10	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน ติดตามการใช้นวัตกรรมของครูและ บุคลากร	4.517	3.997	0.130	
11	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน สามารถให้คำปรึกษาครูและบุคลากร ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	4.482	4.048	0.107	
12	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน สามารถให้ข้อเสนอแนะการใช้ นวัตกรรมใหม่ที่ครูและบุคลากรสร้าง ขึ้น	4.448	4.060	0.096	
13	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการ จัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศ ทางกายภาพที่เอื้อต่อการคิด สร้างสรรค์	4.491	4.060	0.106	

ตาราง 18 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ เป็นจริง (D)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่ ควรจะเป็น (I)	PNI	ลำดับ
14	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อ สร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากร	4.511	4.060	0.111	
15	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัด สภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทาง จิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์	4.482	4.051	0.107	

จากตาราง 18 พบว่า ความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
โดยภาพรวมทั้งหมด มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.098 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าดัชนีการ
จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าภาพรวม
จำนวน 1 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าดัชนีการจัดลำดับ
ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.106 และเมื่อพิจารณา
ข้อคำถามในด้านนี้ พบว่า มีข้อคำถามที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความ
ต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงกว่าค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ
จำเป็น ($PNI_{modified}$) รวม จำนวน 11 ข้อ โดยเรียงลำดับค่า $PNI_{modified}$ จากมากไปน้อย ดังนี้
1) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านติดตามการใช้นวัตกรรมของครูและบุคลากร มีค่าดัชนี
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.130 2) ผู้บริหาร
ในสถานศึกษาของท่านนำความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากครูและบุคลากรมา
ปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารสถานศึกษามีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญ
ของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.121 3) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน
มีกระตุ้นครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน มีค่าดัชนี
การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.116 4) ผู้บริหาร

ในสถานศึกษาของท่านนำความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนมาปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารสถานศึกษามีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.113 5) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมจากความบกพร่องของผู้เรียนมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.111 6) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากรมีค่า ค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.111 7) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้คำปรึกษาครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.107 8) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.107 9) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.106 10) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.104 11) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านคิดนอกรอบในเชิงบวกในการบริหารมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.101

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยพิจารณาจากค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ด้านที่สูงที่สุด และข้อคำถามที่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ที่สูงกว่าภาพรวมมากกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์
ดังตาราง 19-20

ตาราง 19 วิเคราะห์จากข้อคำถามขององค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำมาเป็น
แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อคำถามด้านความคิดสร้างสรรค์	วัตถุประสงค์หลัก
1) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านติดตามการใช้ นวัตกรรมของครูและบุคลากร มีค่าดัชนีการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.130	O1 : ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิด สร้างสรรค์ในการบริหารงานสถานศึกษา โดยสามารถใช้ข้อบกพร่องหรือปัญหา พัฒนาสิ่งใหม่ที่กระตุ้นและสร้าง บรรยากาศทางด้านจิตใจที่เอื้อต่อการ สร้างสรรค์ของครู รวมถึงการให้คำปรึกษา กับครูและบุคลากร
2) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านนำความบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากครูและบุคลากรมาปรับเปลี่ยน นโยบายในการบริหารสถานศึกษามีค่าดัชนีการ จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.121	
3) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีกระตุ้นครูและ บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียน มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.116	
4) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านนำความบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนมาปรับเปลี่ยนนโยบาย ในการบริหารสถานศึกษามีค่าดัชนีการจัดลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.113	
5) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถคิด โครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมจากความ บกพร่องของผู้เรียนมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญ ของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.111	

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อคำถามด้านความคิดสร้างสรรค์	วัตถุประสงค์หลัก
6) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากรมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) เท่ากับ 0.111	
7) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้คำปรึกษาครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) เท่ากับ 0.107	
8) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) เท่ากับ 0.107	
9) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) เท่ากับ 0.106	
10) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) เท่ากับ 0.104	
11) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านคิดนอกรอบในเชิงบวกในการบริหารมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) เท่ากับ 0.101	

จากตาราง 19 พบว่า ข้อคำถามขององค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของข้อคำถามในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้ 1) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านติดตามการใช้นวัตกรรมของครูและบุคลากร มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.130 2) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านนำความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากครูและบุคลากรมาปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารสถานศึกษามีค่าดัชนีการ

จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.121 3) ผู้บริหาร
 ในสถานศึกษาของท่านมีกระตุนครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการ
 เรียนรู้ให้กับผู้เรียน มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.116 4) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านนำความบกพร่องหรือปัญหา
 ที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนมาปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารสถานศึกษามีค่าดัชนีการจัดลำดับ
 ความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.113 5) ผู้บริหารในสถานศึกษา
 ของท่านสามารถคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมจากความบกพร่องของผู้เรียน
 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.111
 6) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครู
 และบุคลากรมีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})
 เท่ากับ 0.111 7) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้คำปรึกษาครูและบุคลากร
 ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.107 8) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เกิด
 บรรยากาศทางจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญ
 ของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.107 9) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน
 มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์
 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.106
 10) ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารมีค่าดัชนีการ
 จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.104 11) ผู้บริหาร
 ในสถานศึกษาของท่านคิดนอกรอบในเชิงบวกในการบริหารมีค่าดัชนีการจัดลำดับ
 ความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) เท่ากับ 0.101 ซึ่งข้อคำถามทั้งหมด
 มีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงกว่าค่าดัชนี
 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในภาพรวมทุกข้อ

ตาราง 20 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

แนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
วัตถุประสงค์ O_1 : วัตถุประสงค์หลัก ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ใน การบริหารงานสถานศึกษา โดยสามารถใช้ ข้อบกพร่องหรือปัญหาพัฒนาสิ่งใหม่ที่กระตุ้น และสร้างบรรยากาศทางด้านจิตใจที่เอื้อต่อการ สร้างสรรค์ของครู รวมถึงการให้คำปรึกษากับครู และบุคลากร	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR_1 : ผู้บริหารในสถานศึกษานำความบกพร่องหรือ ปัญหาที่เกิดขึ้นจากครู บุคลากร และผู้เรียนมา ปรับเปลี่ยนนโยบายและพัฒนาโครงการใหม่ ๆ ใน การบริหารสถานศึกษาใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง	4.80	0.44	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
1) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมเพื่อจัดทำแผนและ ปฏิทินการดำเนินการเพื่อนำผลการประเมินความ บกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้น มาออกแบบนโยบาย ใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง	4.60	0.54	มาก ที่สุด	4.40	0.54	มาก
2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางในการสำรวจ ความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำมา ออกแบบนโยบายใหม่ ๆ อย่างน้อย 2 ช่องทาง เช่น แบบฟอร์มเอกสารหรือแบบฟอร์มออนไลน์	4.60	0.54	มาก ที่สุด	4.40	0.54	มาก

แนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 จัดประกวดโครงการพัฒนา ผู้เรียน ที่สร้างขึ้นจากผลการประเมินความ บกพร่องของผู้เรียน อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	4.40	0.89	มาก	4.40	0.89	มาก
4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 กำหนดเกณฑ์ในการประเมิน โครงการที่สร้างขึ้นจากผลการประเมินความ บกพร่องของผู้เรียน ขึ้นอย่างชัดเจน พัฒนาการรับรู้อารมณ์ของตนเอง	4.60	0.89	มากที่สุด	4.00	0.70	มาก
ผลลัพธ์หลัก KR ₂ : ผู้บริหารในสถานศึกษากระตือรือร้น และติดตามการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู และบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน อย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	4.60	0.54	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแบบฟอร์ม อิเล็กทรอนิกส์ในการรายงานผลการใช้ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ของครู อย่าง น้อย 1 ช่องทาง	4.80	0.44	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
6) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประกวดนวัตกรรม ใหม่ ๆ ของครูในรูปแบบนิทรรศการการ จัดการเรียนรู้(KM)	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
7) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงการศึกษา งานให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อกระตุ้น ความคิดและสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและ บุคลากรในการสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
ผลลัพธ์หลัก KR ₃ : ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการ ให้คำปรึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาด้าน การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	5.00	0.00	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
8) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งคลินิกให้ คำปรึกษาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยใช้เวลาดลอดปี การศึกษา	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด
9) ผู้บริหารสถานศึกษาออกแบบเครื่องมือใน การประเมินความพึงพอใจของครูและ บุคลากรที่ขอรับคำปรึกษาจากผู้บริหาร สถานศึกษา	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด
10) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 จัดอบรม ผู้บริหารเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาครูในการ สร้างสิ่งใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้	4.80	0.44	มาก ที่สุด	5.00	0.00	มาก ที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR ₄ : ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผล ความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อจัด สภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริม จิตใจเพื่อก่อให้เกิดการคิดสร้างสรรค์อย่าง น้อย ปีละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
11) ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการ ของครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัด สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมจิตใจในสถานศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.40	0.54	มาก	4.40	0.54	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
12) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงการศึกษาดูงานให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดสภาพแวดล้อมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.80	0.44	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
13) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดตั้งคณะกรรมการประเมินการจัดสภาพแวดล้อมและเข้าประเมินสถานศึกษา	4.60	0.54	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
ผลลัพธ์หลัก KR ₅ : ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากรอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.44	มากที่สุด
แนวทางการพัฒนา						
14) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อทบทวนแผนและงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากร	4.80	0.44	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
15) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้พื้นที่ตรวจเยี่ยมห้องเรียนเกี่ยวกับการใช้สื่อสร้างสรรค์ของครูและบุคลากร	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.75	0.22	มากที่สุด	4.67	0.12	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมของความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75, S.D. = 0.22)

และภาพรวมของความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.12)

โดยมีรายละเอียดของแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์ (O₁) คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานสถานศึกษา โดยสามารถใช้ข้อบกพร่องหรือปัญหาพัฒนาสิ่งใหม่ที่กระตุ้นและสร้างบรรยากาศทางด้านจิตใจที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ของครู รวมถึงการให้คำปรึกษากับครูและบุคลากร มีค่าความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก (KR₁) ผู้บริหารในสถานศึกษานำความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากครู บุคลากร และผู้เรียนมาปรับเปลี่ยนนโยบายและพัฒนาโครงการใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษาใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) มีแนวทางการพัฒนาที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จำนวน 3 แนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมเพื่อจัดทำแผนและปฏิทินการดำเนินการเพื่อนำผลการประเมินความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นมาออกแบบนโยบายใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.54) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างช่องทางในการสำรวจความบกพร่องหรือปัญหา ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาออกแบบนโยบายใหม่ ๆ อย่างน้อย 2 ช่องทาง เช่นแบบฟอร์มเอกสารหรือแบบฟอร์มออนไลน์ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.54) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.54) 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 กำหนดเกณฑ์ในการประเมินโครงการที่สร้างขึ้นจากผลการประเมินความบกพร่องของผู้เรียน ขึ้นอย่างชัดเจน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.89) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.54) และ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 จัดประกวดโครงการพัฒนาผู้เรียน ที่สร้างขึ้นจากผลการประเมินความบกพร่องของผู้เรียน อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.89) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.89)

ผลลัพธ์หลัก (KR₂) ผู้บริหารในสถานศึกษากระตุ้นการสร้างและติดตามการใช้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ของครูและบุคลากรในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างน้อย ภาคเรียน ละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.54) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.54) มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาสร้างแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ในการรายงานผลการใช้นวัตกรรม ในการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างน้อย 1 ช่องทาง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประกวดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครูในรูปแบบ นิทรรศการการจัดการเรียนรู้ (KM) มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.54) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงการศึกษาดูงานให้แก่ครู และบุคลากร เพื่อกระตุ้น ความคิดและสร้างแรงบันดาลใจแก่ครูและบุคลากรในการสร้างและใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.54)

ผลลัพธ์หลัก (KR₃) ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษา ของผู้บริหารในสถานศึกษาด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) มีแนวทางการพัฒนา ได้แก่ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยใช้เวลาดลอดปีการศึกษา มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) 2) ผู้บริหาร สถานศึกษาออกแบบเครื่องมือในการประเมินความพึงพอใจของครูและบุคลากรที่ขอรับ คำปรึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 จัดอบรมผู้บริหารเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาครูในการสร้าง สิ่งใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)

ผลลัพธ์หลัก (KR₄) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลความพึงพอใจ ของครูและบุคลากรต่อจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมจิตใจเพื่อก่อให้เกิด

การคิดสร้างสรรค์อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) มีแนวทางการพัฒนาที่ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมจิตใจในสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.54) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.54) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงการศึกษาดูงานให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดสภาพแวดล้อมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) และ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการประเมินการจัดสภาพแวดล้อมและเข้าประเมินสถานศึกษา มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.54) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44)

ผลลัพธ์หลัก (KR₅) ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากรอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) มีแนวทางการพัฒนาที่ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อทบทวนแผนและงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากร มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.80, S.D. = 0.44) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.60, S.D. = 0.54) และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้นิเทศตรวจเยี่ยมห้องเรียนเกี่ยวกับการใช้สื่อสร้างสรรค์ของครูและบุคลากร มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00) มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 5.00, S.D. = 0.00)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 3) เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 11 แหล่ง และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

ระยะที่ 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน

สรุปผล

ผลการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 สรุปผล ดังนี้

1. องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ 27 พฤติกรรมบ่งชี้ โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่าทุกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ความยืดหยุ่น 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็น และ 4) ความคิดสร้างสรรค์ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีความเหมาะสมในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น และองค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก พบว่า องค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ และองค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่ามีค่าดัชนีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.096 ซึ่งมี 1 องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงกว่าภาพรวม ได้แก่ องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้หลักการพัฒนาแบบ OKRs มี 1 วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์หลัก 5 ผลลัพธ์ โดยภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งแนวทางการพัฒนา

ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 13 แนวทาง จากจำนวน 15 แนวทาง ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่มีความเหมาะสมน้อยที่สุดในระดับมาก ได้แก่ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1 จัดประกวดโครงการพัฒนาผู้เรียน ที่สร้างขึ้นจากผลการประเมินความบกพร่องของผู้เรียน อย่างน้อย ปีละ 1 และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการของครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมจิตใจในสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีความเหมาะสมสูงที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์ โดยมีเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบทั้ง 3 เป็นองค์ประกอบที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคม อีกทั้งยังช่วยให้สามารถวางแผนกลยุทธ์ ที่มีประสิทธิภาพ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ การทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วง เนื่องจาก การมีส่วนร่วมของครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่มีความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารจะเกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่จะส่งผลให้ผู้นำมีความคิดหลากหลายสามารถออกแบบแนว

ทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งจะส่งผลให้สถานศึกษามีการเติบโตที่ต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จึงถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา จาปวิจิตร (2565, หน้า 6-7) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 1 โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม จากการวิจัยดังกล่าว พบว่า องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการยอมรับความแตกต่างของบุคลากรและการส่งเสริมศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และความยืดหยุ่นและปรับตัวก็มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566, หน้า 9-11) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสงขลา โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นปัจเจกบุคคล และการทำงานเป็นทีมเช่นกัน

2. สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยผลการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

มีนโยบายที่ผลักดันเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับรูปแบบการดำเนินงานในสถานศึกษาต่าง ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2567) ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา โดย อิบติซาม เจ๊ะหะ (2564) ให้แนวคิดว่าการทำงานเป็นทีมคือการนำบุคลากรมารวมมือกันผ่านการประชุม วางแผน มอบหมายงาน และติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ขณะที่ ญะอ์รุ้ ้วยงาน (2565) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถกระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ด้านจันจิรา น้ำขาว (2562) ระบุว่าการทำงานเป็นทีมที่ดีช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบร่วมกัน ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปในทางที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ในทางกลับกัน หากขาดความร่วมมือ บุคลากรอาจขาดความสามัคคี เกิดข้อจำกัดในการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาโดยรวม ภาสุณีย์ คำพันธ์ (2566) นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษา อีกทั้ง ยังช่วยให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่ออนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง 3R 7C โดยเฉพาะทักษะด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2559) อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว (2562) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566) ยังชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น การทำงานเป็นทีมจึงไม่เพียงช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ แม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 จะมีการส่งเสริมในด้านความคิดสร้างสรรค์แก่ผู้บริหารแล้ว แต่การสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลนั้นต้องใช้เวลาฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเขตพื้นที่อาจยังขาดการติดตามและประเมินผลในด้านนี้อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ค่าเฉลี่ยในด้านนี้มีค่าต่ำที่สุด ซึ่งการสร้างความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึงความสามารถในการคิดอย่างหลากหลาย รอบด้าน และคิดนอกกรอบในเชิงบวกเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ที่น่าสนใจมาใช้ในการบริหาร โดยสามารถ

ปรับเปลี่ยนมุมมองจากความบกพร่องหรือปัญหาให้เป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์ ช้วยงาน (2565) พรวิณัส ไวยकरण (2565) สมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566) และ Ibrahim (2023) กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่เพียงพรสวรรค์ตามธรรมชาติ แต่สามารถพัฒนาได้ผ่านการสนับสนุนและการกระตุ้นอย่างเหมาะสม โดย ณัฏฐ์ ช้วยงาน (2565) ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารควรแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ขณะที่ พรวิณัส ไวยकरण (2565) เสนอว่าการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศสามารถช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ สมพรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566) กล่าวเสริมว่าผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูและบุคลากรกล้าคิด กล้าทำ ทดลอง และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม ส่วน Ibrahim (2023) ให้แนวคิดว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่ต้องได้รับการฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการกระตุ้นให้เกิดแนวคิดที่มีประโยชน์ แหวกแนว และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จึงต้องอาศัยทั้งการสนับสนุนจากผู้นำ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้และทดลอง สิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

2.2 สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 อาจเห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งยังช่วยให้เกิดความไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของการทำงานเป็นทีมที่ทำให้งานสำเร็จเร็วและดี โดย Sohmen (2015) ได้ให้แนวคิดว่าการทำงานเป็นทีมช่วยให้มีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้นระหว่างสมาชิกในทีมและเสริมสร้างความเข้มแข็งอย่างมาก ความสัมพันธ์ในการทำงานเนื่องจากอุปสรรคด้านโครงสร้างที่ไม่จำเป็นถูกขจัดออกไป บุคคลที่ร่วมมือหรือทำงาน

เชื่อมโยงกันด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมที่มีร่วมกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อิบติซาม เจหะ (2564) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมภายใต้เป้าหมายร่วมกันเริ่มต้นจากการมอบหมายงานและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการวางกรอบให้บุคลากรได้รู้บทบาทและหน้าที่ของตนคืออะไร การประสานงานและการวางแผนการดำเนินงานร่วมกันยังเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานทีม เพราะการทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าจะทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีระเบียบและตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การตัดสินใจร่วมกัน และการติดตามผลการดำเนินงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการประเมินและปรับปรุงการทำงานในอนาคต เพื่อให้บุคลากรในทีมรู้สึกว่าได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับ ฌ็อง-ฌัก ชว่งงาน (2565) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่สามารถสร้างทีมที่มีการมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ การแบ่งปันประสบการณ์และรับฟังความคิดเห็นจากทุกคนในทีมทำให้ทีมมีการพัฒนาและเติบโตขึ้น โดยการทำงานร่วมกันแบบเปิดใจและช่วยกันแก้ไขปัญหาจะสร้างความมั่นใจให้กับสมาชิกในทีมว่าแต่ละคนมีบทบาทสำคัญ การพัฒนาทักษะการทำงานแบบเป็นทีมยังเป็นที่ต้องการที่ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมสามารถปรับตัวและพัฒนาไปพร้อมกัน

3. การประเมินความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงกว่าภาพรวม มี 1 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในสังกัดนี้ยังต้องได้รับการพัฒนาเพราะสภาพที่เป็นจริงแสดงให้เห็นว่าความต้องการในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสวนทางกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน เนื่องจากบริบทของเขตพื้นที่อาจยังขาดการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์นี้เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ สปิเบร แพร์ชเน (2562) ที่เห็นว่าผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถมองปัญหาและหาทางออกได้หลากหลาย และไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม ๆ สามารถเชื่อมโยงแนวคิดใหม่ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เช่นเดียวกับที่อนุสรณ์ สุทธหลวง (2564) กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์ที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการค้นคว้าและคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร และแนวคิดของ

วิจิตรา จาปวิจิตร (2565) ที่กล่าวถึงการมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นโอกาสในการใช้ความรู้ และประสบการณ์เดิมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนอกจากนี้ ในการทำงานสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิดความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ ผ่านการส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทดลองและกล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่แตกต่างจากที่เคยทำ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าให้มีประสิทธิภาพ เช่นที่ศุภพรรัตน์ เจ๊ะบ่าว (2566) กล่าวถึงการใช้นโยบายในการพัฒนาการศึกษาและกระตุ้นการคิดนอกกรอบเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

4.แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้หลักการพัฒนาแบบ OKRs มี 1 วัตถุประสงค์ ผลลัพธ์หลัก 5 ผลลัพธ์ ผลลัพธ์ที่มีความเหมาะสมสูงที่สุดมีจำนวน 3 ผลลัพธ์ ได้แก่ 1) ครูและบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการให้คำปรึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลความพึงพอใจของครูและบุคลากรต่อจิตสภาวะแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมจิตใจเพื่อก่อให้เกิดการคิดสร้างสรรค์อย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากรอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ครั้ง อาจเป็นเพราะผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมและการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญและความเป็นไปได้มากที่สุด อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 (2567)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลของการวิจัยจะทำให้ทราบถึงองค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ สามารถนำองค์ประกอบที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนและพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดของตนเองต่อไป

1.2 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น รวมถึงลำดับความต้องการจำเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผู้บริหารเขตพื้นที่ การศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทุกระดับสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปออกแบบนโยบาย คู่มือ ช่วยเหลือผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดตามลำดับของความต้องการจำเป็นที่เร่งด่วน ได้อย่างตรงจุด

1.3 ผลการวิจัยจะทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบริบทใกล้เคียงนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาในเขตพื้นที่ของตน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า สภาพที่เป็นจริงด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นควรนำด้านดังกล่าวไปพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงกรอบในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ควรศึกษารูปแบบในการพัฒนาโดยใช้กรอบดังกล่าวสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

2.3 จากการวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาความต้องการจำเป็นเท่านั้น ผู้ที่สนใจสามารถนำกรอบแนวคิดที่ได้จากการวิจัยในครั้ง นี้ ไปทำการศึกษาเพิ่มเติม เช่น การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิชิตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อีรสาส์น พับลิชเชอร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย*. ในเกี่ยวกับกระทรวง. เข้าถึงได้จาก www.moe.go.th/vision/ 9 มกราคม 2567.
- กลอยใจ จันแผล. (2558). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- ก่องเกียรติ รัชชธรรม. (2555). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2563). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). *แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*, 12(1), หน้า 169-201.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เขมิกา พันธุ์อำมาตย์. (2560). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันจิรา น้ำขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เพเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2561, สิงหาคม 23). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์, เดลินิวส์, หน้า 23
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชลาลัย ไชยชมภู. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในกระบวนการจัดทำ
แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณัฐ ช่วงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐธินิชา พลศรีตา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู
ผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธัญชนก สีฟ้า. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้าน
การวัดและประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐธิดา ภูบุญเพชร. (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการวิจัย
ในชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณัฐภัสสร ชื่นสุขสมหวัง. (2556). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาสมรรถนะ
ทางวิชาชีพของครูปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.
วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ทศพล ศิลลา. (2564). ความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดลพบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เทวินทร์ วันเทวิน. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาการบริหาร
โครงการห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ:
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ธีรวัฒน์ ศรีวรกุล. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวินัยของ
นักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ คม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชุม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุศรา ปุณธิบุรณ์. (2563). องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรวิมล ไวยกรรณ์. (2565). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรี ทองอำไพ, วิไลวรรณ พวงสันเทียะ, วิราวรรณ บุญช่วยแล้ว และจรัลศักดิ์ แซ่มชื่น.
(2564). การประเมินความต้องการที่จำเป็นเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม.
ด้านวิทยาศาสตร์ทางทะเลบนฐานวิถีชีวิตใหม่ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้นของสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเล มหาวิทยาลัยบูรพา. รายงานการวิจัย
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์ศนิดา จิงสุทิวงษ์. (2563). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ
นักวิชาการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พีรวัสส์ เพ็ชรทอง. (2563). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนา

- ตนเองของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พุทธรักษา ก้อนแก้ว. (2555). การประเมินความต้องการจำเป็นของครูในการใช้วินัยเชิงบวกกับเด็กอนุบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาสุณีย์ คำพันธ์. (2566). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2558). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 4(1), หน้า 156-157.
- มาตุสรณ์ ใจแน่น. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศ พหุกรณีศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- มาลัยรัตน์ เพ็งประสิทธิ์พงศ์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เริงณรงค์ ดวงดีแก้ว. (2565). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ คม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เรืองฤทธิ์ สุวรรณรัตน์. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตรา จาปวิจิตร. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

- สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- คมพรัตน์ เจ๊ะปาว. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 ของโรงเรียนเอกชนในระบบ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา.
 วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศิริพร อาจปักษา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครู
 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สไบแพร เพียรชนะ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
 จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2566). ข้อมูลสารสนเทศ
 ทางการศึกษา ปีการศึกษา 2566. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 1.
- _____. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. นครพนม: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษานครพนม เขต 1.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
 พ.ศ. 2561 – 2580. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
 และสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579
 กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
 ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สุรศักดิ์ ปักการะโถ. (2560). *การศึกษายาทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สไบแพร เพียรชน. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อนุสรณ์ สุทธหลวง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อิตติชาม เจะหะ. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together. Creative :
Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*.
- Coste, T.G. (2009). Creative Leadership and Women. [online]. Available
from : <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women-349420.html>. (accessed 11 July 2021)
- Sarah E. D. , “*Creative Leadership in Art Education: Perspectives Of an Art Education*”
(Thesis Master of Art (MA), in Art Education (Fine Arts) Ohio University, 2008),
npage.
- Harris A., “*Creative Leadership: Developing Future Leaders,*” *Management in Education* 23,1 (2009):9–11
- Maciej, K. (2013). *Teacher’s creative leadership, school creative climate, and students’ creative self-efficacy*. *Chowanna*, 36 (1), 5 – 25.
- Ibrahim} O. M. , (2023) *The effect of creative leadership on human resources agility a survey study of employee perceptions in colleges/institutes at duhok polytechnic university* . *Research gate* 18(2), pp.2121–2138

- Stoll, L. and Temperley, J. (2009). *Creative Leadership Teams. Journal of Management in Education*, 23(1), 12–18.
- Ubeben, G. C., Hughes, L. W., and Norris, C, J. (2010). *The Principal:Creative leadership For Excellence in schools*. (6th ed.). Boston: Pearson.
- Sohmen, V. (2015). *Reflections on Creative Leadership*. international Journal of Global Business, 8 (1), 1–14.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพพร วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เดมิรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาตรวจสอบแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะริช เป็นประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาตรวจสอบ
แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำ
ขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๗

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

เรียน ดร.ฐิตินันท์ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เดมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาตรวจสอบแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๗

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

เรียน นายรยา วงศ์นายโกด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ด้วย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาตรวจสอบแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕๗

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

๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

เรียน นางปรารถนา แพนสิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาตรวจสอบแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑



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

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์

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

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายปราโมทย์ เทพกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข

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

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากาแฟผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะริช เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี 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 นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางช่อเอื้อง เชื้อกุลา

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

ด้วย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะกุล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๑

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

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิศุทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์

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

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๖



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนครพนมวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๖



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาคอนท้าววิทยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๖



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาราชควาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๖



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงป่ายูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมให้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๖



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนานาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี 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 นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๖



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหืทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านผึ่งแดง (พระเทพพรหมนิมิตต์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เดมิรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๑๖



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมให้แก่นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๖



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๖



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแดงเจริญทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนากาเวอผู้แข่งขันสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๑๖



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

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหืทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมากรวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๙๓



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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติโครงการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครพม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียะรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติโครงการจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ที่มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๘

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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เดมิรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๘

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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางกฤติยา โพธิ์เสนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เดมิรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๙๘

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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสาคร มีศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเทัญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๘

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

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางจันทรวดี วงศ์เทวราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เดมิรักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๔๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุมุข
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์และผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวปัทมา บัวสาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายศุภเชษฐ ไตรยราช รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๗๒๒๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมียักษ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายศุภเชษฐ ไตรยราช โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๓๒๓ ๗๓๓๒

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและ
พฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครพนม เขต ๑

ผู้วิจัย นายศุภเชษฐ ไตรยราช นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ประธานกรรมการ

รศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม
ขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของ
องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความ
อนุเคราะห์ในครั้งนี้

ศุภเชษฐ ไตรยราช

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-323-7332

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่ง

☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา

☐ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก ☐ อื่น (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 5-10 ปี ☐ 11-20 ปี ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ๗ มีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการยืดหยุ่น พลิกแพลง ความรู้ ภาวะเบี่ยงต่าง ๆ ในการบริหาร
สถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต สามารถ
ทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีภาวะผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ที่
หลากหลายรอบด้านเพื่อปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผล
ให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้า
ตัดสินใจ และหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนากระบวนการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็น
คุณค่าความสำเร็จของการศึกษาในอนาคตร่วมกัน

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ความยืดหยุ่น					
2. การมีวิสัยทัศน์					
3.การทำงานเป็นทีม					
4.ความคิดสร้างสรรค์					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบ

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของพฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบภาวะ
ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ ฯ
มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม อยู่ในระดับอยู่มาก

- 3 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

พฤติกรรมบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับใช้ความรู้ ความเชื่อ กฎหรือระเบียบอย่างไม่ยึดติด จัดการกับความขัดแย้งภายในสถานศึกษาโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ ปรับตัวด้านวิธีการทำงาน วิถีคิด และแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์					
1.1 ปรับใช้ความรู้ ความเชื่อ กฎหรือระเบียบอย่างไม่ยึดติด					
1.2 จัดการกับความขัดแย้งภายในสถานศึกษาโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา					
1.3 ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
1.4 เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ					
1.5 ปรับตัวด้านวิธีการทำงาน วิถีคิดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์					
1.6 แก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

.....

พฤติกรรมบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบท จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา วางแผนปฏิบัติการในสถานศึกษา ดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดศึกษา ประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าที่วางไว้					
2.1 มองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน					
2.2 วิเคราะห์บริบท จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา					
2.3 วางแผนปฏิบัติการในสถานศึกษา					
2.4 ดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม					
2.5 พัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น					
2.6 เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษา					
2.7 ประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าที่วางไว้					
ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ					
3.การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน การวางแผน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นกัลยาณมิตร รับฟังปัญหา แนะนำ และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน					
3.1 แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน การวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน					

พฤติกรรมบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3.2 กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน					
3.3 สนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นกัลยาณมิตร					
3.4 รับฟังปัญหา แนะนำ และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
3.5 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน					
3.6 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน					
ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ					
4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างหลากหลาย รอบด้าน คิดนอกกรอบในเชิงบวก สร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยนความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหาในสถานศึกษาเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ กระตุ้นและให้คำปรึกษากับครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์					
4.1 แสดงออกถึงการคิดหลายมิติ คิดนอกกรอบในเชิงบวก					
4.2 มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร					
4.3 ปรับเปลี่ยนความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหาของครูและบุคลากรในโรงเรียนเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่					
4.4 ปรับเปลี่ยนความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหาของผู้เรียนเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่					
4.5 กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่					
4.6 ให้คำปรึกษาครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่					

พฤติกรรมบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
4.7 จัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์					
4.8 จัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์					

ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์ประกอบ

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



**แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ประกอบการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**

ผู้วิจัย นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ประธานกรรมการ
รศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี กรรมการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับนิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามของ
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาประเมินความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัย
และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ ไว้ ณ โอกาสนี้

ศุภเชษฐ์ ไตรยราช

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-323-7332

แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบ
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 ประกอบการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
- ☐ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก
- ☐ อื่น (ระบุ).....

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11-20 ปี
- ☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ของ

องค์ประกอบ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ขององค์ประกอบ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการยืดหยุ่น พลิกแพลง ความรู้ ภาระเบี่ยงต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมีภาวะผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายรอบด้านเพื่อปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร ครูและบุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และหาแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนากระบวนการทำงาน ทำให้ทุกคนมองเห็นคุณค่าความสำเร็จของการศึกษาในอนาคตร่วมกัน				
1. ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับใช้ความรู้ ความเชื่อ กฎหรือระเบียบอย่างไม่ยึดติด จัดการกับความขัดแย้งภายในสถานศึกษาโดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา ปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของสถานศึกษาโดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ ปรับตัวด้านวิธีการทำงาน วิธีคิด และแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในทุกสถานการณ์				
คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1.1 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการปรับใช้หลักการ ทฤษฎีในการบริหารแบบบูรณาการ				
1.2 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดกฎหรือระเบียบใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยพยายามไม่ยึดติดกับกฎหรือระเบียบเดิม ๆ				

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1.3 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการเพื่อคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรขึ้นได้ โดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา				
1.4 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถจัดความขัดแย้งเพื่อความพึงพอใจของทุกคนในสถานศึกษา				
1.5 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความกล้าในการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน				
1.6 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ภาระงานใหม่ของครู ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน				
1.7 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา				
1.8 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาใหม่ โดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ				
1.9 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถปรับวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมตามเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ				
1.10 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการปรับวิธีคิดตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม				
1.11 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหามาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา				
1.12 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหามาให้เหมาะสมตามสถานการณ์				
2. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการมองเห็นภาพความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษาที่ชัดเจน สามารถวิเคราะห์บริบท จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา วางแผนปฏิบัติการในสถานศึกษา ดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาตนเองหรือเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดศึกษา ประเมินผลและพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าที่วางไว้				

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
2.1 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสื่อสารภาพความสำเร็จในอนาคต ให้กับครูและบุคลากรทราบอย่างชัดเจน				
2.2 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการสร้างภาพจำลองความสำเร็จของสถานศึกษา เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ				
2.3 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการสำรวจบริบทสถานศึกษา เพื่อนำมาสร้างวิสัยทัศน์				
2.4 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของสถานศึกษา นำมาสร้างวิสัยทัศน์				
2.5 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความสามารถวางแผนปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์				
2.6 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถนำวิสัยทัศน์มาวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา				
2.7 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์				
2.8 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์				
2.9 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเองในการบริหารเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น				
2.10 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างให้สูงขึ้น				
2.11 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา				
2.12 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา				
2.13 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีวิธีการประเมินผลความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา				
2.14 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการจากผลการประเมินความสำเร็จตามวิสัยทัศน์				

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน การวางแผน และการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน สนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นกัลยาณมิตร รับฟังปัญหา แนะนำ และให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน				
คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.1 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานกับทีมงาน				
3.2 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถวางแผนในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้องกัน				
3.3 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทุกคนในทีมงานอย่างชัดเจน				
3.4 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทุกคนในทีมงานอย่างสอดคล้องกัน				
3.5 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมในคณะทำงาน				
3.6 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างรูปแบบในการทำงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร				
3.7 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านรับฟังปัญหาที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของทีม				
3.8 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้การแนะนำ ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน				
3.9 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านให้การชื่นชมกับความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานร่วมกันในทีมงาน				
3.10 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนรางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน				
3.11 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดทำโครงการที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม				

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.12 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร				
4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างหลากหลาย รอบด้าน คิดนอกกรอบในเชิงบวก สร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยนความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหาในสถานศึกษาเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ กระตุ้นและให้คำปรึกษากับครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์				
คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
4.1 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านใช้วิธีคิดที่หลากหลายในการบริหาร				
4.2 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านคิดนอกกรอบในเชิงบวกในการบริหาร				
4.3 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกล้านำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการบริหาร				
4.4 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร				
4.5 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรจากความบกพร่องในการทำงานที่เกิดขึ้น				
4.6 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านนำความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากครูและบุคลากรมาปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารสถานศึกษา				
4.7 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมจากความบกพร่องของผู้เรียน				
4.8 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านนำความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากผู้เรียนมาปรับเปลี่ยนนโยบายในการบริหารสถานศึกษา				

คำถาม	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
4.9 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีกระตุนครูและบุคลากร สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน				
4.10 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านติดตามการใช้นวัตกรรมของ ครูและบุคลากร				
4.11 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้คำปรึกษาครูและ บุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่				
4.12 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะการ ใช้นวัตกรรมใหม่ที่ครูและบุคลากรสร้างขึ้น				
4.13 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมให้ เกิดบรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์				
4.14 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการ พัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากร				
4.15 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดสภาพแวดล้อมให้เกิด บรรยากาศทางจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์				
4.16 ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีจัดแสดงผลงานนวัตกรรม ใหม่ ๆ				

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างสูงที่ให้การอนุเคราะห์มา ณ ที่นี้



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของท่าน

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้จะนำมาเสนอเป็นภาพรวม จะไม่นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมาก ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง

นายศุภเชษฐ ไตรยราช

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-323-7332

1. แบบสอบถามเกี่ยวภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ความยืดหยุ่น
- 1.2 การมีวิสัยทัศน์
- 1.3 การทำงานเป็นทีม
- 1.4 ความคิดสร้างสรรค์

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ท่านคิดว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับใดโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเครื่องหมาย ตามเกณฑ์ โดยกำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่ควรจะเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ศุภเชษฐ ไตรยราช

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093 – 323 – 7332

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครพนมเขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] หรือเติมข้อมูลที่เป็นจริงของท่านให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่ง

[] ผู้อำนวยการสถานศึกษา [] ครู

2. วุฒิการศึกษา

[] ปริญญาตรี [] ปริญญาโท [] ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

[] 1-5 ปี [] 5-10 ปี [] 11-20 ปี [] 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คำถาม	สภาพที่เป็นจริง					สภาพที่ควรจะเป็น				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ความยืดหยุ่น											
00	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการปรับใช้หลักการ ทฤษฎี ในการบริหาร			✓			✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน
ช่องระดับความคิดเห็น แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้

- สภาพที่เป็นจริง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานศึกษาของท่าน” อยู่ในระดับ ปานกลาง

- สภาพที่ควรจะเป็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานศึกษาของท่าน” อยู่ในระดับ มากที่สุด

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้การอนุเคราะห์มา ณ ที่นี้



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ประกอบกรวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1

ผู้วิจัย นายศุภเชษฐ ไตรยราช
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร. ธราเทพ เตมีรักษ์	ประธานกรรมการ
รศ.ดร. วันเพ็ญ นันทะศรี	กรรมการ

นายศุภเชษฐ ไตรยราช
นักศึกษานิพนธ์โท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
โทรศัพท์ 093-323-7332

แบบสอบถามสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสม
ของแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่าน

1. สถานภาพตำแหน่ง

- ☐ อาจารย์
- ☐ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
- ☐ ครู

2. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท
- ☐ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ 5-10 ปี
- ☐ 11 - 20 ปี
- ☐ มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ซึ่งมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด

ลำดับที่ 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดอย่างหลากหลาย รอบด้าน คิดนอกกรอบในเชิงบวก สร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้ในการบริหาร สามารถปรับเปลี่ยนความคิดในการมองความบกพร่องหรือปัญหาในสถานศึกษาเป็นโอกาสในการริเริ่มสิ่งใหม่ กระตุ้นและให้คำปรึกษากับครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

โปรดพิจารณาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ในแต่ละข้อ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้แสดงความคิดเห็นในการวิจัยครั้งนี้

นายศุภเชษฐ ไตรยราช

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

โทรศัพท์ 093-323-7332

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 1

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	แนวทางในการพัฒนา	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมเพื่อจัดทำ แผนและปฏิทินการดำเนินการเพื่อนำผล การประเมินความบกพร่องหรือปัญหาที่ เกิดขึ้น มาออกแบบนโยบายใหม่ ๆ อย่าง สร้างสรรค์ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง		✓				✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็น 5 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า

ความเหมาะสม “ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมเพื่อจัดทำแผนและปฏิทินการ
ดำเนินการเพื่อนำผลการประเมินความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้น มาออกแบบนโยบาย
ใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง” มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ความเป็นไปได้ “ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมเพื่อจัดทำแผนและปฏิทินการ
ดำเนินการเพื่อนำผลการประเมินความบกพร่องหรือปัญหาที่เกิดขึ้น มาออกแบบนโยบาย
ใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง” มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

[illegible]

ภาคผนวก ค

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

(1. ค่าความเที่ยงตรง)

(2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น)

ตาราง 21 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. ความยืดหยุ่น										
1	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน มีการปรับใช้หลักการ ทฤษฎี ในการบริหารแบบบูรณาการ	1	1	1	1	-1	0.60	0.74	0.490	ใช้ได้
2	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน สามารถกำหนดกฎหรือระเบียบใหม่ ๆ ในสถานศึกษา ที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา โดยพยายามไม่ยึดติดกับกฎหรือระเบียบเดิม ๆ	1	1	1	1	1	1.00	0.83	0.68	ใช้ได้
3	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน มีวิธีการเพื่อคลี่คลายปัญหา ความขัดแย้งของบุคลากรขึ้นได้ โดยไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางในการแก้ปัญหา	0	1	1	1	1	0.80	0.78	0.65	ใช้ได้
4	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน มีความกล้าในการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.71	0.83	ใช้ได้
5	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	0.86	0.43	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
6	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถกำหนดกฎระเบียบของสถานศึกษาใหม่ โดยไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ	1	1	1	1	1	1.00	0.78	0.46	ใช้ได้
7	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถปรับวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมตามเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1.00	0.84	0.88	ใช้ได้
8	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความสามารถในการปรับวิธีคิดตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม	1	1	1	1	0	0.80	0.88	0.79	ใช้ได้
9	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1.00	0.89	0.74	ใช้ได้
10	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความยืดหยุ่นในการแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมตามสถานการณ์	1	1	1	1	0	0.80	0.90	0.84	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
1. การมีวิสัยทัศน์										
11	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสื่อสารภาพความสำเร็จในอนาคตให้กับครูและบุคลากรทราบอย่างชัดเจน	1	1	1	1	-1	0.60	0.86	0.79	ใช้ได้
12	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการสร้างภาพจำลองความสำเร็จของสถานศึกษาเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบ	1	1	1	1	-1	0.60	0.88	0.78	ใช้ได้
13	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการสำรวจบริบทสถานศึกษาเพื่อนำมาสร้างวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.79	ใช้ได้
14	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งของสถานศึกษา นำมาสร้างวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.71	ใช้ได้
15	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีความสามารถวางแผนปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.78	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
16	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถนำวิสัยทัศน์มาวางแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	0.60	0.88	0.88	ใช้ได้
17	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1.00	0.89	0.87	ใช้ได้
18	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์	1	1	1	1	0	0.80	0.88	0.81	ใช้ได้
19	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านพัฒนาตนเองในการบริหารเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น	1	1	1	1	0	0.80	0.88	0.82	ใช้ได้
20	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างให้สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.72	ใช้ได้
21	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษา	1	1	1	1	0	0.80	0.86	0.89	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
22	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อ กำหนดเป้าหมายในการจัด การศึกษา	1	1	1	1	0	0.80	0.88	0.87	ใช้ได้
23	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน มีวิธีการประเมินผลความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	0	0.80	0.89	0.79	ใช้ได้
24	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน มีการปรับปรุงกระบวนการจาก ผลการประเมินผลความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์	1	1	1	1	-1	0.60	0.92	0.83	ใช้ได้
19	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน พัฒนาตนเองในการบริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ที่สูงขึ้น	1	1	1	1	0	0.80	0.88	0.82	ใช้ได้
20	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน แสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูน ศักยภาพในการสร้างให้สูงขึ้น	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.72	ใช้ได้
21	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน มีการประชุมครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อกำหนด เป้าหมายในการจัดการศึกษา	1	1	1	1	0	0.80	0.86	0.89	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
2. การทำงานเป็นทีม										
23	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน มีวิธีการประเมินผลความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	1	1	1	1	0	0.80	0.89	0.79	ใช้ได้
24	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน มีการปรับปรุงกระบวนการจาก ผลการประเมินความสำเร็จตาม วิสัยทัศน์	1	1	1	1	-1	0.60	0.92	0.83	ใช้ได้
25	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงานกับ ทีมงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.89	0.82	ใช้ได้
26	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน สามารถวางแผนในการ ปฏิบัติงานร่วมกันของครูและ บุคลากรอย่างชัดเจนและสอดคล้อง รับกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.88	0.79	ใช้ได้
27	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน กำหนดบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของ ทุกคนในทีมงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1.00	0.81	0.92	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
3. การทำงานเป็นทีม										
28	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทุกคนในทีมงานอย่างสอดคล้องกัน	1	1	1	1	0	0.80	0.85	0.84	ใช้ได้
29	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบมีส่วนร่วมในคณะทำงาน	1	1	1	1	1	1.00	0.85	0.84	ใช้ได้
30	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสร้างรูปแบบในการทำงานเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร	1	1	1	1	0	0.80	0.85	0.88	ใช้ได้
31	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านรับฟังปัญหาที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของทีม	1	1	1	1	1	1.00	0.82	0.80	ใช้ได้
32	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้การแนะนำ ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.84	0.89	ใช้ได้
33	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านให้การชื่นชมกับความสำเร็จที่เกิดจากการทำงานร่วมกันในทีมงาน	1	1	1	1	-1	0.60	0.79	0.87	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปล ผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
การทำงานเป็นทีม										
34	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสนับสนุนรางวัลเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานร่วมกัน	1	1	1	1	1	1.00	0.86	0.75	ใช้ได้
35	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดทำโครงการที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม	1	1	1	1	1	1.00	0.86	0.94	ใช้ได้
36	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ของคนในองค์กร	1	1	1	1	0	0.80	0.86	0.91	ใช้ได้
4. ความคิดสร้างสรรค์										
37	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านใช้วิธีคิดที่หลากหลายในการบริหาร	1	1	1	1	1	1.00	0.91	0.89	ใช้ได้
38	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านคิดนอกกรอบในเชิงบวกในการบริหาร	1	1	1	1	1	1.00	0.89	0.83	ใช้ได้
39	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านกล้านำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการบริหาร	1	1	1	1	-1	0.60	0.86	0.80	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจ จำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
40	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร	1	1	1	1	1	1.00	0.88	0.84	ใช้ได้
41	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน สามารถคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรจาก ความบกพร่องในการทำงานที่ เกิดขึ้น	1	1	1	1	-1	0.60	0.89	0.91	ใช้ได้
42	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน นำความบกพร่องหรือปัญหาที่ เกิดขึ้นจากครูและบุคลากรมา ปรับเปลี่ยนนโยบายในการ บริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	0.60	0.91	0.84	ใช้ได้
43	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน สามารถคิดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมจากความ บกพร่องของผู้เรียน	1	1	1	1	-1	0.60	0.90	0.91	ใช้ได้
44	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน นำความบกพร่องหรือปัญหาที่ เกิดขึ้นจากผู้เรียนมา ปรับเปลี่ยนนโยบายในการ บริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	-1	0.60	0.91	0.79	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
45	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีกระตุ้นครูและบุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	1	1	1	1	1	1.00	0.89	0.83	ใช้ได้
46	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านติดตามการใช้นวัตกรรมของครูและบุคลากร	1	1	1	1	-1	0.60	0.88	0.81	ใช้ได้
47	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้คำปรึกษาครูและบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่	1	1	1	1	1	1.00	0.91	0.82	ใช้ได้
48	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะการใช้นวัตกรรมใหม่ที่ครูและบุคลากรสร้างขึ้น	1	1	1	1	0	0.80	0.91	0.82	ใช้ได้
49	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศทางกายภาพที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1.00	0.90	0.85	ใช้ได้
50	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่านจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาสื่อสร้างสรรค์ให้กับครูและบุคลากร	1	1	1	1	-1	0.60	0.88	0.53	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	อำนาจจำแนก		แปลผล
		1	2	3	4	5		สภาพที่เป็นจริง	สภาพที่ควรจะเป็น	
51	ผู้บริหารในสถานศึกษาของท่าน จักสภาพแวดล้อมให้เกิด บรรยากาศทางจิตใจที่เอื้อต่อ การคิดสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1.00	0.88	0.88	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ สภาพที่เป็นจริง เท่ากับ 0.99

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับสภาพที่ควรจะเป็น เท่ากับ 0.99

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายศุภเชษฐ์ ไตรยราช
วัน เดือน ปีเกิด	20 กุมภาพันธ์ 2540
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	116 ม.7 ตำบลนาแก อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนธรรมมากรวิทยานุกูล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาแกพิทยาคม อำเภอมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2563	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค.บ.) หลักสูตร 5 ปี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2568	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาสะเดา อำเภอลาปาก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
พ.ศ. 2565	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านนาสะเดา อำเภอลาปาก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1
พ.ศ. 2567	ครู คศ.1 โรงเรียนธรรมมากรวิทยานุกูล อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

