



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

พงษ์พัฒน์ ยะพลหา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

พงษ์พัฒน์ ยะพลหา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2569
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE CREATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING
TEACHERS PERFORMANCE IN WORLD CLASS STANDARD
SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY

PONGPAT YAPOLHA

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

February 2026

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พงษ์พัฒน์ ยะพลหา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์) ประธานที่ปรึกษา
.....กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ
(ดร.เพ็ญภา ปัญชนะ) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) กรรมการที่ปรึกษา
.....กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบ
(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิล่า)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 30 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโรจน์ นายมงคลชัย รัตนอ่อน นายเกษมศักดิ์ ทองสุข นายธนปกรณ์ อวนป้อม ดร.ปราโมทย์ พระหันธงไชย ดร.ฐปนีย์ นารี นางสาวเปรมวดี จักขุมาตย์ นางนันทวรรณ หะเลาแก้ว นางณัฐธมน วงศ์วันดี นางจิราวรรณ วัฒนสุระ นางสาวเจษฎา ฤทธิศรีบุญ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน อีกทั้ง คณะผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนำร่อง (Try Out) เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากความสำเร็จครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 25 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

พงษ์พัฒน์ ยะพลหา

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ผู้วิจัย	พงษ์พัฒน์ ยะพลหา
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 317 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีค่าอำนาจจำแนก 0.467 – 0.844 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าอำนาจจำแนก 0.678 – 0.878 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสหวิทยาเขต พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดสหวิทยาเขต พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{\text{xyt}} = 0.701^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล มีจำนวน 4 ด้าน ดังนี้ การทำงานเป็นทีม การมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 49.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.28162 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ได้แก่ $Y'_t = 1.687 + 0.215 X_5 + 0.178 X_1 + 0.151 X_4 + 0.105 X_2$ และ $Z'_t = 0.260 Z_5 + 0.224 Z_1 + 0.196 Z_4 + 0.136 Z_2$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล ส่งเสริมการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ รวมถึงมีการใช้ข้อมูลและการคิดเชิงกลยุทธ์ในการตัดสินใจ 2) ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ โดยเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแรงบันดาลใจการทำงานให้กับบุคลากร 3) ความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีการปรับตัวเชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีการใช้ไหวพริบและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดรับความคิดเห็นและความร่วมมือ และ 4) การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการสร้างเชื่อมั่น ความเข้าใจ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสาร รวมถึงการกระจายอำนาจ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ยืดหยุ่น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมาตรฐานสากล

TITLE	The Creative Leadership of Administrators Affecting Teachers Performance in World Class Standard Schools under The Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Pongpat Yapolha
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Sawat Photivat Asst. Prof Dr. Watana Suwannatrai
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2026

ABSTRACT

This research aimed to study, compare, identify relationships, determine predictive power, and establish development guidelines for the creative leadership of administrators affecting teachers performance in world class standard schools under the secondary educational service area office of Sakon Nakhon, a regional educational administrative unit of the Thai primary education system. The research sample consisted of school administrators and teachers in the academic year 2025. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, and multi – stage random sampling was employed. The research instruments for data collection included questionnaires and interview forms. The questionnaire concerning the creative leadership of administrators with item discrimination indices ranging from 0.467 to 0.844, had a reliability coefficient of 0.953, while the questionnaire regarding teachers performance in world class standard schools with item discrimination indices ranging from 0.678 to 0.878, had a reliability coefficient of 0.956. Statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, Pearson's simple correlation coefficient analysis, and stepwise multiple regression analysis.

Research findings revealed that:

1. The creative leadership of administrators in world class standard schools, was overall a Highest level.

2. Teachers' Performance in world class standard schools, was overall a Highest level.

3. Results of comparing differences in the level of Creative Leadership of administrators in the world class standard schools, Classification by positions revealed that no statistically significant differences, and Classification by consortium size revealed that overall no statistically significant differences.

4. Results of comparing differences in the level of Teachers' Performance in the world class standard schools, Classification by positions revealed that overall no statistically significant differences, and Classification by consortium size revealed that overall no statistically significant differences.

5. The overall creative leadership of administrators and overall teachers' performance in the world class standard schools demonstrated a statistically significant positive relationship at the .01 level, with a moderate level of correlation ($r_{xyt} = 0.701^{**}$).

6. The creative leadership of administrators could predict overall teachers' performance in the world class standard schools with statistical significance at the .01 level. Comprised 4 aspects, team work, imagination, and flexibility statistically significant differences at the .01 level, and creative statistically significant differences at the .05 level, with a predictive power of 49.10 percent and a standard error of prediction equal to ± 0.28162 .

7. The guidelines for developing The creative leadership of administrators covered 4 aspects: 1) Imagination, establish clear, far-reaching visions, promote learning and creative environments, and utilize data and strategic thinking for decision – making. 2) Creative, cultivate a culture of innovation and creative thinking, serving as facilitators and a source of inspiration for personnel in their work. 3) Flexibility, implement strategic adaptation to cope with changes, utilize quick wit and creative problem solving, and foster an environment that is open to feedback and collaboration, and 4) Teamwork, build trust and mutual understanding, establish shared goals to promote participation and communication, and implement decentralization of authority and create a flexible collaborative culture.

Keywords: Creative Leadership, Teachers Performance, World Class Standard School

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	20
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	20
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	23
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	24
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	26
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู	60
ความหมายของการปฏิบัติงานของครู	60
ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู	63
องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู	64
บริบทโรงเรียนมาตรฐานสากล	77
หลักการและเหตุผลของการจัดโรงเรียนมาตรฐานสากล	77
ลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล	81
การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล	82
ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	84
โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร	93
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	95
งานวิจัยในประเทศ	95
งานวิจัยต่างประเทศ	101
3 วิธีดำเนินการวิจัย	105
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ...	106
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	106
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	111
การเก็บรวบรวมข้อมูล	115
การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล	116
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	119
กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	119
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	120
การเก็บรวบรวมข้อมูล	121
การวิเคราะห์ข้อมูล	122

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	123
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	125
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	126
ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล	126
ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	155
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	169
ความมุ่งหมายของการวิจัย	169
สมมติฐานของการวิจัย	170
วิธีดำเนินการวิจัย	171
สรุปผลการวิจัย	174
อภิปรายผลการวิจัย	177
ขอเสนอแนะ	189
บรรณานุกรม	193
ภาคผนวก	207
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	209
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	215
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	235
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	247
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	259

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป	256
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	279
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหา แนวทางพัฒนา	287
ประวัติย่อของผู้วิจัย	295

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สัเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	29
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู	93
3 แสดงจำนวนบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568	94
4 จำนวนประชากรแยกตามสหวิทยาเขตที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	106
5 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามขนาดสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	108
6 แสดงจำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง	110
7 แสดงจำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจพัฒน	110
8 แสดงจำนวนบุคลากรในสหวิทยาเขต ทั้ง 2 สหวิทยาเขต	111
9 ข้อมูลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง หน้าที่และขนาดของสหวิทยาเขต	127
10 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล และการทดสอบสมมติฐาน	127
11 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 1 การมีจินตนาการ	128
12 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์	130
13 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 3 การมีวิสัยทัศน์	131
14 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 4 ความยืดหยุ่น	132

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม	133
16 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล และการทดสอบ สมมติฐาน	135
17 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 1 การจัดการ เรียนรู้	136
18 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 2 การปฏิบัติ หน้าที่	137
19 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและชุมชน	138
20 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน มาตรฐานสากล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	140
21 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน มาตรฐานสากล จำแนกตามขนาดของสหวิทยาเขต	141
22 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	142
23 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามขนาดของสหวิทยาเขต	142
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลจากตัวแปรทั้งหมด	144
25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y_1)	145
26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y_1)	146
27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y_2)	149

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y_3)	148
29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม (Y_4)	149
30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ (Y_1)	150
31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	151
32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	152
33 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	154
34 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 1 การมีจินตนาการ	157
35 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 3 ความยืดหยุ่น	163
37 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม	166
38 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	249
39 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	250
40 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมิน แบบสอบถามเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มาตรฐานสากล	250
41 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	261
42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล	263

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	31
3 แสดงองค์ประกอบการทำงานปฏิบัติงานของครู.....	68
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	289
5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรชัย ไพโหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	289
6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	290
7 สัมภาษณ์ นายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	290
8 สัมภาษณ์ นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	291
9 สัมภาษณ์ ดร.ปราโมท พระหันทไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร	291
10 สัมภาษณ์ ดร.สุปณีย์ นารี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	292
11 สัมภาษณ์ นางณัฏฐมน วงศ์วันดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	292

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
12 สัมภาษณ์ นางจิราวรรณ วัฒนสุระ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	293
13 สัมภาษณ์ นางสาวเจษฎา ฤทธิ์ศรีบุญ ครูชำนาญการ โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	293

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญา นวัตกรรม ในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรมคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” ดังนั้น เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้ง การแก้ไขปัญหา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัย และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญ ทั้งในส่วนของปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน “วิถี” การดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉมในทุกระดับตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่องแม้จะออกจากระบบการศึกษาแล้ว (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 24)

การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงในบริบทโลกและภูมิภาคทั้งในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาแบบก้าวกระโดด สภาพภูมิอากาศ การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจและการค้าระดับภูมิภาคและระดับโลกรูปแบบเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่มีการบูรณาการและเชื่อมโยงเศรษฐกิจของโลกเข้าด้วยกัน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีอัตราการเกิดลดลง และเกิดสังคมผู้สูงอายุ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้ล้วนนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงค่านิยม วิถีชีวิตรูปแบบเศรษฐกิจและปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมไทย การศึกษา จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนทุกช่วงวัยให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะ คุณลักษณะสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัย จึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมาย การจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษาการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิต และพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษา เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศในการพัฒนาผู้เรียน ให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคล การปรับปรุงและพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอิสระ คล่องตัวในการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบ และตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรัฐสามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการศึกษาที่จัดให้กับ

ผู้เรียน ทุกระดับและประเภทการศึกษา มีส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมประสิทธิภาพ การดำเนินงานของสถานศึกษาและสถาบันการศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน ที่แสดงความรับผิดชอบต่อผู้เรียน (Accountability) และตอบสนองความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ โดยผ่านเครื่องมือทางการเงินที่หลากหลายในการส่งเสริมและกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา รวมถึงการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมจัดและสนับสนุนทรัพยากร เพื่อการศึกษาตามหลักประโยชน์ที่ได้รับ (Benefit principle) ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม อีกทั้งเพื่อให้ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 132)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569 โดยมุ่งมั่นสานต่อนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนเป็นที่ประจักษ์ ภายใต้หลักการ “การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต” ใช้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” มุ่งสร้าง “การศึกษาเท่าเทียม” ผ่านเครือข่ายการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และต่อยอดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ทันสมัยได้มาตรฐานสากล ภายใต้แนวคิด “ปฏิวัติการศึกษา แก้ปัญหาประเทศ” เพื่อพัฒนาคนไทยทุกคนในทุกช่วงวัยให้ “ฉลาดรู้ ฉลาดคิด ฉลาดทำ” มีศักยภาพและความพร้อมสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการในสังกัดและองค์กรในกำกับ กระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้ในการขับเคลื่อนนโยบาย โดยมีนโยบายที่สำคัญ อาทิ

- 1) พัฒนาและต่อยอดวิธีการประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา ลดขั้นตอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere Anytime) เรียนฟรี มีงานทำ “ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” มีระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้ โดยผู้เรียนไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย เพื่อสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- 3) พัฒนาระบบการแนะแนวการเรียนรู้ (Coaching) และเป้าหมายชีวิต ให้เป็นรูปธรรม ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล
- 4) นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการจัดการเรียนรู้การพัฒนา

ทักษะดิจิทัล และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ และ 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2567, หน้า 11 – 13)

สถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพในทุกด้าน ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา คือ ผู้บริหาร และครู โดยผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องแสดงออกซึ่งการมีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น (จินตนา ตีดวงพันธ์, 2565, หน้า 11) มีความสามารถของผู้นำในการเชื่อมโยงความคิดที่หลากหลาย สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างสนับสนุนการทดลองและการเรียนรู้ และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ (จิรประภา อัครบวร, 2566, หน้า 124) มีพฤติกรรม หรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการกระตุ้น การแนะนำบุคลากรเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่มบุคคลให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยใช้กระบวนการใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น (ศิริวิไล สุขหอม, 2567, หน้า 7) ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กล่าวคือ มีความสามารถของผู้นำในการใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจูงใจให้บุคคลอื่น ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย แผน หรือวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้องค์กร ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (จินตนา แสนภูวา, 2566, หน้า 40)

ปัจจัยที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ครู ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา

เพราะคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน จะดีมาน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญ การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้ และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้แบบกิจกรรม และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัย พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิต และพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 38) ครูจึงมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2567, หน้า 5) อีกทั้ง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ต้องมีคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 19)

ภายใต้บริบทของหน่วยงานรัฐ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงริเริ่มนโยบายการยกระดับสถานศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class Standard School) เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนมาตรฐานสากล โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือก ให้เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลจะต้องมีการปรับหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล นอกจากนี้ โรงเรียนมาตรฐานสากลยังต้องส่งเสริมให้นักเรียนมีความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizenship) มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถสื่อสารข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทักษะการคิด

ชั้นสูงที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2565, หน้า 6)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีวิสัยทัศน์คือ ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ คุณธรรม และได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ซึ่งกล่าวถึงเป้าหมายการพัฒนา คือ 1) นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล 2) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ 3) โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดดเด่นและยั่งยืน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2568, หน้า 88) โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัดที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลด้วยกัน ทั้งหมด 21 โรงเรียน และมีความพร้อมในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาดังกล่าวควรครอบคลุมทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการบริหารและการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู ควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งการสำรวจ การสัมภาษณ์ การสังเกต และการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ผลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู นำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และการปฏิบัติงานของครู เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

ในโรงเรียนมาตรฐานสากลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นพลโลก และเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการปฏิบัติงาน ของครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านใดบ้าง ที่มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตาม
ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต
4. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่
และขนาดของสหวิทยาเขต
5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่
และขนาดของสหวิทยาเขต มีความแตกต่างกัน
4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของ
สหวิทยาเขต มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจ
พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
และการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

2. ด้านการประยุกต์ใช้

2.1 ได้สารสนเทศของผู้บริหาร สามารถนำผลการวิจัยภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มาพัฒนาตนเองและเสริมสร้าง
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.2 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1.1 มุ่งศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัย จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ได้กรอบแนวคิด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1.1 การมีจินตนาการ

1.1.2 ความคิดสร้างสรรค์

1.1.3 การมีวิสัยทัศน์

1.1.4 ความยืดหยุ่น

1.1.5 การทำงานเป็นทีม

1.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัย จากการสังเคราะห์องค์ประกอบการปฏิบัติงานของครู ทำให้ได้กรอบแนวคิด 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1.2.1 การจัดการเรียนรู้

1.2.2 การปฏิบัติหน้าที่ครู

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 1,800 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน และครู จำนวน 1,716 คน จาก 21 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปี
การศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร
ของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
317 คน และการจัดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ตามการแบ่งสหวิทยาเขตของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งใช้หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตภูมิศาสตร์
ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงใช้หลักการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)
โดยสุ่มเลือกสหวิทยาเขต ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จึงได้ จำนวน
2 สหวิทยาเขต ได้แก่ 1) สหวิทยาเขตเบญจพัฒน (สหวิทยาเขตขนาดกลาง)
และ 2) สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง (สหวิทยาเขตขนาดใหญ่)
จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 22 คน และครู จำนวน 295 คน รวม 317 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 ตำแหน่งหน้าที่

3.1.1.1 ผู้บริหาร

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดของสหวิทยาเขต

3.1.2.1 ขนาดกลาง (สหวิทยาเขตเบญจพัฒน)

3.1.2.2 ขนาดใหญ่ (สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง)

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ประกอบด้วย

3.2.1.1 การมีจินตนาการ

3.2.1.2 ความคิดสร้างสรรค์

3.2.1.3 การมีวิสัยทัศน์

3.2.1.4 ความยืดหยุ่น

3.2.1.5 การทำงานเป็นทีม

3.2.2 การปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

3.2.2.1 การจัดการเรียนรู้

3.2.2.2 การปฏิบัติหน้าที่ครู

3.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
กว้างไกล สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และปรับตัวได้ดี มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง
และผู้อื่น รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์
กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริม
การทำงานเป็นทีม และบูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย ผู้นำประเภทนี้
สามารถจูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรคิดนอกกรอบ กล้าตัดสินใจ และหาแนวทางใหม่ ๆ
ในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ยังรวมถึงการมองเห็นโอกาสจากปัญหาและ
ความท้าทาย สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์
และปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มี 5 องค์ประกอบ
โดยวัดจากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้

1.1 การมีจินตนาการ หมายถึง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร
ในการมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็น
เป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง เชื่อมโยงการถ่ายทอดความรู้จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่
โดยมีอิสระทางความคิด กล้าที่จะตัดสินใจทำสิ่งใหม่ ๆ ที่คิดไว้สามารถใช้ข้อมูลและเหตุผล
ประกอบการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา เพื่อหาแนวทาง แก้ไขที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ
แสดงออกถึงการมีอารมณ์ขันและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานนำไปสู่การนำ
จินตนาการมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาได้จริง

1.2 ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิด
ที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการ
ตามสถานการณ์ได้ คิดนอกกรอบและแปลกใหม่ มีทัศนคติใหม่ ๆ โดยสามารถคิด
ในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด มีความกระตือรือร้นและอยากรู้อยากเห็นเพื่อสร้างผลงาน
ที่เป็นประโยชน์ มีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อต่อยอด
แนวคิด นำไปสู่การสร้างสรรคและพัฒนาวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น
ให้กับสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ
ระดมความคิดเพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ

1.3 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ โดยอาศัยการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบสามารถสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานสู่เป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลักดันวิสัยทัศน์ สามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง กำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและเป็นไปได้ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต

1.4 ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวและวิธีการทำงานให้เข้ากับไปสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถคิดหาทางแก้ไขปัญหาได้อย่างอิสระและมีมุมมองที่หลากหลายมีทักษะในการจัดการกับปัญหาและความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจและความไว้วางใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน รวมถึงการประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกัน ประเมินผลและพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม รวมถึงจัดสรรผลตอบแทนอย่างเหมาะสม นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

2. การปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติ

โดยใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและประสบการณ์ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติหน้าที่ครู รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน ตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มี 3 องค์ประกอบ โดยวัดจากการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ดังนี้

2.1 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครูในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน มีการสร้างหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ มีการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ รวมถึงการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล อบรมบ่มนิสัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงาม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

2.2 การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถของครูในการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ความสามารถของครู ในการเข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและรายวิชา ตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สร้างเครือข่าย ร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันพัฒนา

ผู้เรียนให้มีคุณภาพ รวมถึงประสานความร่วมมือกับชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันสนับสนุน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดการปฏิบัติงานของครู ได้จากแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. บุคลากรในโรงเรียน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน จำแนกได้ตาม ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต ดังนี้

3.1 ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในปีการศึกษา 2568 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.1.1 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

3.1.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

3.2 ขนาดของสหวิทยาเขต หมายถึง การจัดกลุ่มโรงเรียนที่อยู่ในเขต ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์หรือพื้นที่ใกล้เคียงกัน และเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของสหวิทยาเขต ดังนี้

3.2.1 ขนาดกลาง หมายถึง จำนวนบุคลากรในสหวิทยาเขต ตั้งแต่ 1 – 220 คน

3.2.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง จำนวนบุคลากรในสหวิทยาเขต ตั้งแต่ 221 คน ขึ้นไป

4. โรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ได้รับการรับรองการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission Quality Award: OBECQA) หรือโรงเรียนมาตรฐานสากล (World class standard school) จำนวน 21 โรงเรียน

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาภายในจังหวัดสกลนคร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูมาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะ เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.3 ความสำคัญของของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายของการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3 องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.1 หลักการและเหตุผลของการจัดโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.2 ลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.3 การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.4 ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล
 - 3.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 - 3.6 โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการ และนักวิจัย กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

Ash and Persall (2007, p. 2) ระบุว่า บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ยังมองว่า “ครู คือผู้นำ” (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) อีกทอดหนึ่งโดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของสถานศึกษาด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่

1. การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง
2. การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) หมายถึง การแก้ปัญหาาร่วมกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกมากกว่าการประนีประนอมกับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจ และได้รับผลประโยชน์สูงสุด
3. การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมีมุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้า หรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs)

หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความเชื่อไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

5. การใช้คำถาม (Asking questions) หมายถึง กลวิธีการถามคำถาม

ที่เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถามและตอบคำถาม เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

6. การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and interpreting data)

หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์ แปลความหมาย โดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกัน ในรอบระยะเวลาเดียวกัน เพื่อให้ฝ่ายบริหารเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคตเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

Davis (2000, p. 563 – 576) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทาง

จิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์และคริส (Freud and Chris) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทาง เพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการต่อสู้กับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิต ส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้ มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรงการตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญาคือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดที่ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิดผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือ รู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตน มนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะ หรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ว่าประกอบด้วย ความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยาความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะ รับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีอุตุ (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดที่ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคน และสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบอุตุ (AUTA) ประกอบด้วย 1) การตระหนัก (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย 2) ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ 3) เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน 4) การตระหนักในความจริงของสิ่งต่าง ๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเอง และพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่น เข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต องค์ประกอบทั้ง 4 นี้ จะผลักดันให้บุคคลสามารถดึงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ของตนเองออกมาใช้ได้

จากแนวคิดและทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ที่กล่าวมา สรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีในตัวบุคคลทุกคน และสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยอาศัยการเรียนรู้ และบรรยากาศที่เอื้ออำนวย

2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการ และนักวิจัยให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร และการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและทำให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ดีมากขึ้น

จิรประภา อัครบวร (2566, หน้า 124) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเชื่อมโยงความคิดที่หลากหลาย สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการทดลองและการเรียนรู้ และมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจูงใจให้บุคคลอื่น ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุตามเป้าหมาย แผนหรือวัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้องค์กร ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศิริวิไล สุขหอม (2567, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรม หรือการกระทำของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการกระตุ้น การแนะนำบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มบุคคลให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพโดยใช้ กระบวนการใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้องค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัว และยืดหยุ่น เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

Stoll and Temperley (2009, p. 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทายเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับมองการคิดและการกระทำสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Puccio, Mance & Murdock (2011, p. 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (Imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และปรับตัวได้ดี มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและผู้อื่น รวมถึงสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวก สร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และบูรณาการความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย ผู้นำประเภทนี้สามารถจูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรคิดนอกกรอบ กล้าตัดสินใจ และหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังรวมถึงการมองเห็นโอกาสจากปัญหาและความท้าทาย สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ และปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

3. ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัย กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

อารปี ทองนุ่น (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานในองค์กรที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคน รวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พรธชา บริบูรณ์ (2565, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การช่วยกันดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นขององค์กรเปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา และชักชวนคน

ให้ทำสิ่งที่ดี ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาเกิดการเปลี่ยนแปลงสู่ความสำเร็จในอนาคต

วรรณภา ทะอินทร์ (2565, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ผู้บริหารพึงมีและพึงเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม มีวิธีการทำงานที่มีความหลากหลายหลุดออกจากกรอบแนวคิดเดิม ทำให้เกิดกระบวนการและวิธีการใหม่ และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำ ที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศิริวิไล สุขหอม (2567, หน้า 47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะช่วยสร้างนวัตกรรม แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงาน และแก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ ๆ

Harris (2009, p. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและบุคคลที่มีความคิดเห็นต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสเรียนรู้ร่วมกันอย่างไรก็ตามผลลัพธ์ ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันแต่อาจมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันความคิดเห็นที่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อาจนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้จะไม่ใช่วางง่าย ๆ ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่น กับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาวะงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะรับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากความยึดมั่นถือมั่น” โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ขององค์กร และความท้าทาย (challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่เดิม (status quo)

Kantawala and Rolling (2016, p. 4 – 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นก่อให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์และดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้เราเกิดการปรับเปลี่ยน (Adapt) การเชื่อมโยง (Connect) สัมพันธ์กัน (Relate) และรวมพลังกัน (Join Forces) จัดการทรัพยากรที่มีอยู่ทำให้เราไม่โดดเดี่ยวมีความเสี่ยงน้อยมีความรู้ความสามารถทำให้เราเป็นต้นแบบแห่งการเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่เป็นอยู่สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากส่งผลต่อผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมโดยรวม ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา คิดค้นแนวทางใหม่ ๆ และผลักดันการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จในอนาคต นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นและดึงดูดให้บุคลากรมีพลังบวก สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กร มีความสามารถในการปรับตัว เชื่อมโยงสัมพันธ์ และรวมพลังกันเพื่อจัดการทรัพยากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัย กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

ณัฐ ชูวงงาน (2565, หน้า 61) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความสามารถในการปรับตัว
2. ด้านการทำงานเป็นทีม
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 11 – 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่

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

5. การทำงานเป็นทีม

6. การมีจินตนาการ

วรรณภา ทะอินทร์ (2565, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความยืดหยุ่น
2. ด้านจินตนาการ
3. ด้านความมีวิสัยทัศน์
4. ด้านความไว้วางใจ
5. ด้านปฏิสัมพันธ์
6. ด้านการทำงานเป็นทีม
7. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี

พรธษา บริบูรณ์ (2565, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่

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

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 13 – 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความยืดหยุ่น
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านจินตนาการ
4. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 12 – 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่น
3. การมีจินตนาการ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
6. การทำงานเป็นทีม

ศิริวิไล สุขหอม (2567, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านจินตนาการ
4. ด้านการแก้ปัญหา

ภัสรินทร์ ธิขุนทด (2567, หน้า 5 – 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่

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

ฐวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการมีความยืดหยุ่น
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์
3. ด้านการมีจินตนาการ
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

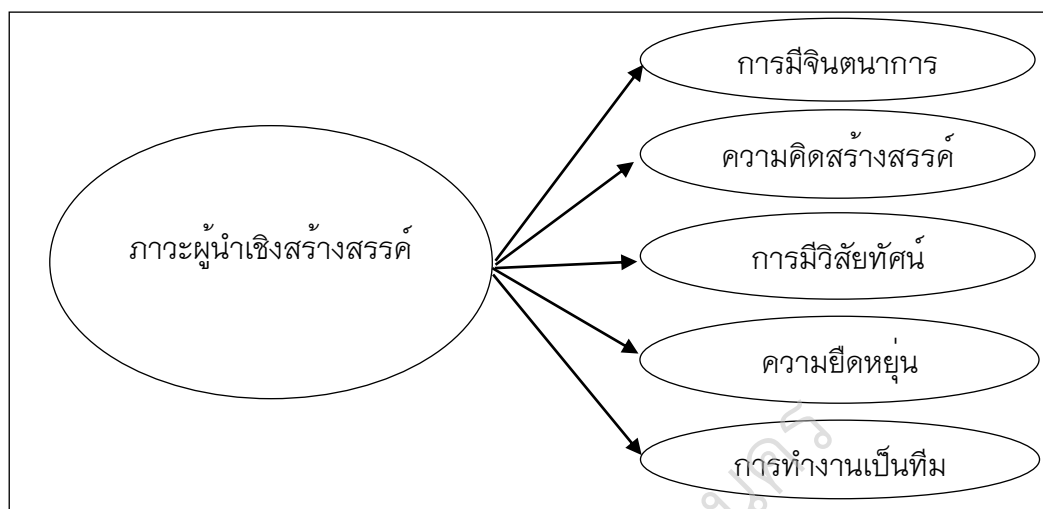
Delich and Broneyn (2010, p. 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่

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

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	นักวิชาการ / นักวิจัย	จินตนา คีตวงศ์ (2565)	วรรณภา ทะอินทร์ (2565)	พรพริษา ปริบูรณ์ (2565)	จินตนา แสนภูวา (2566)	วิระเทพ พัฒพร (2566)	ศิริกัญญา สุขหมอก (2567)	กัลยสินธร ถิขุนทด (2567)	ศุภวิทย์ ธรรมจิตร์ (2567)	Delich and Broneyn (2010)	Ubben (2011)	ผู้วิจัย
7. ความไว้วางใจ			/	/				/				30
8. การมีปฏิสัมพันธ์			/								/	20
9. การสร้างนวัตกรรม และเทคโนโลยี			/							/		20
10. การแก้ปัญหา							/					10
11. การบริหารจัดการ ความเสี่ยง											/	10
8. การมีปฏิสัมพันธ์			/								/	20

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
จากนักวิชาการและนักวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงออกมาในรูปแบบความถี่
จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical
framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 11 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัย
ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ 60 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัย
กำหนดขึ้น และผู้วิจัยได้จัดเรียงลำดับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
โดยพิจารณาตามพัฒนาการทางความคิด ตั้งแต่ระดับการสร้างมโนทัศน์ภายในจนถึง
การปฏิบัติงานร่วมกันภายนอก จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิด การวิจัย
ในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ แสดงดังภาพประกอบ 2 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากภาพประกอบ 2 แสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัย ของนักวิชาการ และนักวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย

1) การมีจินตนาการ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) ความยืดหยุ่น และ 5) การทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีจินตนาการ

1.1 ความหมายของการมีจินตนาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการ และนักวิจัยให้ความหมายของการมีจินตนาการ ไว้ดังนี้

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการวางแผนและลงมือดำเนินการเป็นทักษะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ

สไบแพร เพียรชนะ (2562, หน้า 10) ได้ให้ความหมายการมีจินตนาการ หมายถึง การคิดสร้างภาพในสมองซึ่งภาพเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่เคยพบเห็นหรือเกิดขึ้นมาก่อน เป็นการคาดเดาว่าสิ่งนั้นเป็นอย่างไร เป็นการคิดใหม่ในสิ่งทีนำไปสู่การมีความสร้างสรรค์ ผลงานนวัตกรรมหรือวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ อาจเป็นการเพื่อค้นเหนือ

ความเป็นจริงไม่มีหลักฐานยืนยันประกอบถึงแม้จะยังไม่เป็นจริงในขณะนั้นอาจจะเป็นจริงได้ในอนาคต

จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565, หน้า 63) ได้ให้ความหมายการมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสร้างภาพ ในสมองในสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนอย่างสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิด ไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมากเกินไป มีการสร้างความรู้ใหม่นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์

พรรษา บริบูรณ์ (2565, หน้า 27) ได้ให้ความหมายการมีจินตนาการ หมายถึง การมีจินตนาการเป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ นำความรู้มาสร้างผลงานใหม่ ๆ และมีการคิดวิเคราะห์ใช้สติปัญญาในการนำไปสู่การตัดสินใจและการคิดเชิงบวกที่นำไปแก้ปัญหาได้ สามารถสร้างการยอมรับและสนับสนุนให้แก่ผู้ร่วมงานได้

วรรณภา ทะอินทร์ (2565, หน้า 44) ได้ให้ความหมายการมีจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกถึงควมมีอิสระทางความคิดสามารถสร้างมโนภาพที่เด่นชัดในจิตใจ เพื่อจุดประกายจินตนาการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไวต่อการรับรู้และตอบสนองสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเฉลียวฉลาดทางด้านสติปัญญาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และ อารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี กล้าคิด กล้าแสดงออก

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 55) ได้ให้ความหมายการมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมีความคิดสร้างสรรค์การมีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด สามารถคิดได้หลายแง่มุม มีความรอบรู้ กล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำ ในสิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี รู้จัก นำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาคิดสร้างสิ่งใหม่ ให้เกิดประโยชน์ มีเจตคติที่ดีในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรได้ดี และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

ชูวิทย์ ธรรมจิตร์ (2567, หน้า 72) ได้ให้ความหมายการมีจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการนำเสนอของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดค้นหรือหาคำตอบได้อย่างอิสระ ทั้งนี้ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย กล้าคิดกล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น เกิดการคาดคะเนหรือการวางแผนที่ดีอันจะนำไปสู่ความเป็นจริง พร้อมทั้งประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ที่วางไว้ มีสติปัญญาในการแก้ปัญหา มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การส่งเสริมชิ้นวัตกรรมหรือกระบวนการใหม่ ๆ มีคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้อื่น มีความมั่นใจในตนเองแสดงจุดยืนที่ชัดเจน ในการมีการแสดงความคิดเห็นหรือความขัดแย้งต่อปัญหาที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดค้นหรือหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครู และบุคลากรและรู้จักสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม

Kaminker (2011, p. 11 อ้างถึงใน วรณภา ทะอินทร์, 2565, หน้า 54) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ เป็นการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต

Small (2011, p. 7 อ้างถึงใน วีระเทพ พัทพร, 2566, หน้า 55) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการ คือ ความสามารถในการสร้างภาพมโนภาพถึงสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้น หรือไม่เคยปรากฏมาก่อน เป็นการสร้างความรู้ใหม่ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานใหม่หรือแก้ปัญหา

Stringer (2013, pp. 19 – 35 อ้างถึงใน ชูวิทย์ ธรรมจิต, 2567, หน้า 72) ได้กล่าวว่า การมีจินตนาการเป็นอำนาจทางความคิดที่จะทำให้บุคคลกลายเป็นคนฉลาดและเข้าใจเรื่องราวง่ายขึ้น คนที่มีจินตนาการจะชอบความเป็นอิสระและมีเสรีภาพทางความคิด การเป็นผู้ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระสามารถให้คำปรึกษา แก่คนรอบข้างได้

สรุปได้ว่า การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการสร้างภาพในความคิดอย่างมีเหตุผล เป็นระบบเชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้จากสิ่งที่คุณเคยไปสู่สิ่งแปลกใหม่ โดยมีอิสระทางความคิด กล้าที่จะตัดสินใจทำสิ่งใหม่ ๆ ที่คิดไว้ สามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ แสดงออกถึงมีอารมณ์ขัน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานนำไปสู่การนำจินตนาการมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไข ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาได้จริง

1.2 ความสำคัญของการมีจินตนาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัย กล่าวถึงความสำคัญของการมีจินตนาการ ไว้ดังนี้

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญ การมีจินตนาการไว้ว่า เป็นการสร้างภาพในสมองของบุคคลที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต

เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้หรือลงมือดำเนินการตามขั้นตอนโดยอาศัยตัวบ่งชี้ของจินตนาการ

สุพัตรา ภิรมย์ชม (2564, หน้า 40) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจินตนาการ ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดมีภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การมีความคิดสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญา ในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

วีระเทพ พัฒพร (2566, หน้า 57) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจินตนาการ ไว้ว่า เป็นความสำคัญในการที่จะทำให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นความสามารถของบุคคล ในการที่จะสร้างภาพในสมองหรือกระบวนการสร้างภาพขึ้นไว้ในใจที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เนื่องจากการมีจินตนาการจะเป็นแรงขับเคลื่อนที่ยิ่งใหญ่ที่จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ด้วยความคิดใหม่ และแนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 73) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจินตนาการ ไว้ว่า การมีจินตนาการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากจะทำให้ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองของบุคคลที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้ โดยจะผลักดันให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่าง ๆ และปัญหาต่าง ๆ

Kaminker (2012, p. 57) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีจินตนาการ ไว้ว่า เป็นการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคตหรือจินตนาการ

สรุปได้ว่า การมีจินตนาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร เพราะเป็นรากฐานของความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการสร้างภาพในจิตใจถึงอนาคตที่เป็นไปได้ สิ่งนี้เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร และความสำเร็จในที่สุด

1.3 องค์ประกอบของจินตนาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการ และนักวิจัยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีจินตนาการ ไว้ดังนี้

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีจินตนาการ ประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์

2. อารมณ์ขัน

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 7) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีจินตนาการ ประกอบด้วย

1. อารมณ์ขันในการทำงาน

2. ความคิดเชิงสร้างสรรค์

3. สถิติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. ความคิดใหม่ ๆ

5. แนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

ณัฐพล ทองมูล (2564, หน้า 33) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีจินตนาการ ประกอบด้วย

1. อารมณ์ขันในการทำงาน

2. ความคิดเชิงสร้างสรรค์

3. สถิติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4. ความคิดใหม่ ๆ

5. แนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 51) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีจินตนาการ ประกอบด้วย

1. การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์

2. มีความคิดแปลกใหม่

3. มีอารมณ์ขันในการทำงาน

4. คิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

ชูวิทย์ ธรรมจิตร์ (2567, หน้า 74) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีจินตนาการ ประกอบด้วย

1. ความคิดใหม่ ๆ
2. แนวทางใหม่ ๆ
3. การกระทำสิ่งใหม่ ๆ

Kaminker (2012, p. 57) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีจินตนาการประกอบด้วย

1. อารมณ์ขัน
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากที่กล่าวมาองค์ประกอบของการมีจินตนาการสรุปได้ว่าการมีจินตนาการเป็นการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต มุมมองหรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบไปด้วย

1. ความคิดเชิงสร้างสรรค์
2. มีอารมณ์ขันในการทำงาน
3. ความคิดใหม่ ๆ
4. คิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

2. ความคิดสร้างสรรค์

2.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการและนักวิจัย ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

พรรชา บริบูรณ์ (2565, หน้า 27) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดและความสามารถที่จำเป็นในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องมีความสามารถในการจูงใจประสานงานและมีความสามารถในการคิดหลายทิศทางและอย่างเป็นระบบที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์สร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและแปลกใหม่ให้สำเร็จ

ณัฐฐ ชูขยงาน (2565, หน้า 49) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติงานด้วยการคิดหลายมิติคิดบวก มีวิสัยทัศน์ เชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีความสามารถชักนำกระตุ้น ให้บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ในการทำงาน การคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์

จินตนา ตีดวงพันธุ์ (2565, หน้า 51) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม โดยอาศัยความยืดหยุ่นในการคิด และการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิม

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 14) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถในการคิดที่หลากหลายนำไปสู่กระบวนการคิดที่แปลกใหม่หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรส่วนรวมหรือสังคมสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยที่มีสิ่งเร้า เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไป โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เดิมแล้วก็พัฒนาให้ได้รูปแบบหรือวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น

ศักดิ์ดา เสนาสี (2567, หน้า 57) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมโดยอาศัยความยืดหยุ่นในการคิด และการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 76) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลากหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ ลักษณะนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์หรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้หรือประสบการณ์เดิม กระตุ้นจุดประกายนำไปใช้แก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษาการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตมีกระบวนการ

และผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อน เป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ การมองปัญหาในรูปแบบใหม่

Wallach and Kogan (2010, p. 10) ได้ให้ความหมายการมี ความคิด สร้างสรรค์ หมายถึง เป็นความคิดเชื่อมโยงที่สามารถคิดอะไรได้อย่างสัมพันธ์กัน เป็นลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น ซึ่งอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้หรือประสบการณ์เดิม สามารถกระตุ้น จุดประกายสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

Sternberg (2011, p. 479) ได้ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดใหม่ ๆ แนวทางใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ ความเข้าใจ และการมองปัญหา ในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ ดนตรี การแสดง วรรณกรรม ละคร สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ ก็มองไม่เห็น ชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิด ซึ่งให้คำตอบบางอย่าง หรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบ

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารในการคิดที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ได้ คิดนอกกรอบและแปลกใหม่ มีทัศนคติใหม่ ๆ โดยสามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่เคยคิด มีความกระตือรือร้นและอยากรู้อยากเห็นเพื่อสร้าง ผลงานที่เป็นประโยชน์ มีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อต่อยอด แนวคิด นำไปสู่การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ให้กับสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและระดม ความคิดเพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ

2.2 ความสำคัญความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการ และนักวิจัย กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 67) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะ นำไปสู่การวางแผน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคต และสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 6 – 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการแสดงออกโดยมีความคิดสร้างสรรค์การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถคิดได้หลายแง่หลายมุม โดยมีความเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคนเพราะความคิดสร้างสรรค์จะช่วยแก้ปัญหาเดิมด้วยวิธีการใหม่ ช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ ความเป็นไปได้ใหม่ ทำให้ได้สิ่งที่ดีกว่าเป็นการเรียนรู้ทักษะหรือการฝึกฝนหากได้รับการพัฒนา

บุศรา ปุณรีบุรณ์ (2563, หน้า 41) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า คิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน เป็นสิ่งที่มีคุณค่า แต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นก็จะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การวางแผน

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การช่วยให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงให้เกิดประสิทธิภาพองค์กร จึงต้องมีการออกแบบโครงสร้างให้มีความยืดหยุ่นมีกลไกในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การมีความคิดสร้างสรรค์เมื่อนำออกมาใช้จะกลายมาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 77) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะทำให้มีความคิดค้นสิ่งใหม่ ทักษะดีใหม่ ๆ เป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า สิ่งที่คิดสิ่งแปลกใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มองโลกในแง่บวกให้กำลังใจตัวเองเสมอ คิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด คิดนอกกรอบ คิดสิ่งใหม่ ๆ กล้าคิด กล้าทำเชื่อมั่นในตนเอง คิดอย่างเป็นระบบ ไม่มองข้ามรายละเอียด ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้มีความสามารถในการบูรณาการทักษะ

และความรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ มีความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม

Robinson (2007, p. 123 อ้างถึงใน วีระเทพ พัฒน, 2566, หน้า 61) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นทั้งกระบวนการหรือผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะทำให้เห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุหรือเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่หรือมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร เพราะช่วยให้สามารถปรับตัวและบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นรากฐานของการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสูงสุดในการจัดการศึกษา การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จะนำไปสู่การแก้ปัญหา การประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ และการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในอนาคต

2.3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัย กล่าวถึงองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

รัชฎาการ อัครจันทร์ (2560, หน้า 121) กล่าวว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น
2. มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทางหลายแง่มุม
3. มีลักษณะของความคิดใหม่มีคุณค่า
4. ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์
5. เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8 – 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. มีความคล่องแคล่วในการคิด
2. มีความยืดหยุ่นในการคิด

3. มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์

4. มีความคิดละเอียดลออ

สุทธิชัย นาคอินทร์ (2561, หน้า 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม

2. ความคล่องในการคิด

3. ความยืดหยุ่นในการคิด

4. ความละเอียดลออในการคิด

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 42) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม

2. ความคล่องในการคิด

3. ความยืดหยุ่นในการคิด

4. ความละเอียดลออในการคิด

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 54) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม

2. คิดคล่อง คิดเร็ว คิดได้หลากหลายทิศทาง

3. มีความยืดหยุ่นในการคิด

4. มีความละเอียดลออในการคิด

5. เชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 50) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. คิดในสิ่งที่แปลกใหม่

2. คิดในแนวทางสร้างสรรค์

3. คิดเชื่อมโยง

ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 78) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. คิดหลากหลาย

2. คิดในสิ่งใหม่
3. คิดในทางสร้างสรรค์
4. คิดเชื่อมโยง

Guilford (1956, p. 128) กล่าวว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. ความคิดคล่องตัว (Fluency)
2. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)
3. ความคิดริเริ่ม (Originality)
4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

จากที่กล่าวมาองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ สรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดนอกกรอบและแปลกใหม่ คิดได้อย่างยืดหยุ่นและหลากหลายเชื่อมโยงประสบการณ์เพื่อต่อยอดแนวคิดรวมถึงมีความกระตือรือร้นอยากรู้อยากเห็นเพื่อสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ โดยประกอบไปด้วย

1. การคิดนอกกรอบและแปลกใหม่
2. การคิดที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย
3. การคิดเชื่อมโยงและต่อยอด
4. ความกระตือรือร้นและอยากรู้อยากเห็น

3. การมีวิสัยทัศน์

3.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

จินตนา ตีดวงพันธ์ (2565, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

วรรณภา ทะอินทร์ (2565, หน้า 48) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในสิ่งที่ต้องการลงมือทำบนพื้นฐานความเป็นไปได้ สามารถวางแผนเพื่อไปถึงเป้าหมาย โดยวิธีการที่หลากหลาย

ด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแล้วนำมาบูรณาการหล่อหลอมเป็นแผนการปฏิบัติงาน ลงมือปฏิบัติตามแผนด้วยความมุ่งมั่นเพื่อบ่มงู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พรรยา บริบูรณ์ (2565, หน้า 26 – 27) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง กระบวนการคิดกำหนดและวางแผนนำแผนงานสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และสามารถมองถึงภาพอนาคตของสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางที่สามารถเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศในอนาคตพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ยอมรับฟังความคิดเห็นและสะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

วีระเทพ พัดพรม (2566, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษาอยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริง ผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็น แล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกัน แรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 63) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ปฏิรูปแนวคิดวิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ สะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้นจะสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อบ่มงู่ความสำเร็จขององค์กรเป็นการมองการณ์ไกล สะท้อนสิ่งที่ดีกว่าอดีตสู่ความต้องการในอนาคต กล้าที่เป็ดใจเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง เปิดรับสารสนเทศใหม่ ๆ กล้าแสดงออกและตัดสินใจ มีการกระตุ้นความคิดต่อยอดพัฒนาวิสัยทัศน์ในอนาคต

ศักดิ์ดีดา เสนาสี (2567, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผน และสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

Bennis (2002, p. 15) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์และสามารถที่จะเปลือออกมาเป็นการปฏิบัติได้ วิสัยทัศน์ของผู้นำเปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อมปัจจุบันไปสู่อนาคต

Northouse (2012, p. 29) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ โดยอาศัยการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ สามารถสื่อสารและเผยแพร่ วิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน สู่เป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลักดันวิสัยทัศน์ สามารถนำ วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง กำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและเป็นไปได้ เพื่อนำไปสู่ ความเป็นเลิศและความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต

3.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการ และนักวิจัย กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

นพพร โอภาชาติ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการ มีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า เป็นการปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก คิดเล็กคติน้อย ไม่มีอคติ วิสัยทัศน์ ไม่ใช่ว่าเพ้อฝันที่เลื่อนลอยแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งมาจากการเข้าใจองค์การอย่างลึกซึ้ง ทั้งในอดีตและในอนาคตขององค์กร

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 54) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้มีความสามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้องและยังสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จได้ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงเป็นผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ศึกษาและพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

สุทธินันท์ วงศ์มุลสิก (2565, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีความจำเป็น เพราะจะส่งผลให้

ผู้บริหารได้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของบริบทต่าง ๆ ความคาดหวังในอนาคตของบุคคลและองค์การจึงเป็นการกำหนดทิศทางของพันธกิจอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อไปสู่เป้าหมายที่มีหรือจะเป็นไปได้ในอนาคต

วีระเทพ พัทพรหม (2566, หน้า 49) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นการชี้แนวทางการพัฒนาโดยในอีกรูปแบบก็จะสะท้อนถึงการบริหารงานของผู้นำด้วย โดยหากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดี ก็จะสามารถจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมการทำงานด้วยความเต็มใจ หรือมีแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้สถานศึกษาหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 68) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้น และดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีพลังบวก เกิดการสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคต ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรมุ่งเน้นประสิทธิภาพ

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 58) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของ ผู้บริหารให้เห็นถึงการ มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สามารถคิด วิเคราะห์บริบท สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในโรงเรียนสู่ระบบการศึกษา โดยวิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง กล่าวที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองเปิดใจกว้าง เปิดรับสารสนเทศใหม่ ๆ ที่จะกระตุ้นความคิดเพื่อต่อยอดพัฒนาวิสัยทัศน์ในอนาคตและกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ เสนอแนะวิสัยทัศน์ให้กับเพื่อนร่วมงาน มีแนวคิดในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริง ระดมสมอง ปัญญาจินตนาการของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การไปสู่ เป้าหมายที่มีหรือจะเป็นไปได้ในอนาคต

Hatch (2009, p. 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคตทำให้องค์กรสามารถดำเนินงาน ๆ ไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้รวมการตัดสินใจ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้ทิศให้คำปรึกษาหรือสนับสนุนบุคลากรได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการ รวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

Gifford (2011, p. 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ ไว้ว่า ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์มักสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อรองรับ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสร้างกลยุทธ์ วิธีการทำงานมุ่งเน้นประสิทธิภาพและลดกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผน และบริหารงานได้อย่างถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ และแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร ทำให้เกิดพลังบวกและร่วมมือกันผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี

3.3 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัย กล่าวถึงองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม
2. ความคล่องแคล่วในการคิด
3. ความยืดหยุ่นในการคิด
4. ความละเอียดลออในการคิด

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 13) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

เกศณี กลิ่นเทศ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562, หน้า 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. การมีความมุ่งมั่น
2. การมีความท้าทาย
3. การมีเป้าหมาย

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 55) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 49) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การมีเป้าหมายมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 251) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

Kapur (2007, p. 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Sashkin (2003, p. 37) กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating)
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating)
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing)
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

จากที่กล่าวมาองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ สรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ชัดเจนและเป็นไปได้ขององค์กร จากนั้นสื่อสารและเผยแพร่เพื่อให้ทุกคนเข้าใจและยอมรับ และนำไปปฏิบัติจริงผ่านการวางแผนและดำเนินงานโดยผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อผลักดันให้วิสัยทัศน์สำเร็จในองค์กรโดยประกอบด้วย

1. การสร้างวิสัยทัศน์
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี
5. การมีเป้าหมายที่ชัดเจน

4. ความยืดหยุ่น

4.1 ความหมายของความยืดหยุ่น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัย ให้ความหมายของความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

นพพร โอภาชาติ (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายนุ่มนวลหลายทิศทางหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่คลุมเครือกำกวม กัดดัน ทำลายหรือมีความไม่แน่นอนได้อย่างไม่มีปัญหาไม่ยึดติดกับความรู้หรือกรอบแนวคิดแบบเดิม ๆ

พรรษา บริบูรณ์ (2565, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีบุคลิกภาพเร็ว

ต่อการปรับตัวตอบสนองสิ่งแวดล้อมและสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

วรรณภา ทะอินทร์ (2565, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาหลายมุมมอง สามารถคิดวิธีดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี สร้างทางเลือกที่หลากหลายเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาได้เลือกใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนเปิดรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ มีการปรับเปลี่ยนวิธีคิดตามสถานการณ์ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

อารปี ทองสินธุ์ (2565, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด และมองปัญหา พร้อมทั้งเห็น ทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ ซึ่งมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

ศักดิ์ดา เสนาสี (2567, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 51) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมี อิสระทางความคิดที่มีความพอดีเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีความเข้าใจตนเอง พร้อมทั้งเข้าใจเพื่อนร่วมงาน

รวมทั้งความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ยึดติดกับหลักเกณฑ์ใดหลักเกณฑ์หนึ่ง สามารถปรับตัวให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลา มีความพร้อมที่จะรับรู้ และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของผู้อื่น และพร้อมปรับตัว กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

Lussier (2010, อ้างอิงใน วรรณภา ทะอินทร์, 2565, หน้า 41)

ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการปรับเปลี่ยนระเบียบปฏิบัติบางอย่างเพื่อให้เกิดความคล่องตัวเพื่อให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้ได้เร็ว และดียิ่งขึ้น หรือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการดำเนินการ

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการปรับตัวและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สามารถคิดหาทางแก้ไขปัญหาได้อย่างอิสระและมีมุมมองที่หลากหลาย มีทักษะในการจัดการกับปัญหาและความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ร่วมใจ และความไว้วางใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนา งาน ส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 ความสำคัญของความยืดหยุ่น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัย กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

ณัฐธัญญา พลศรีตา (2564, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นไว้ว่า ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและมีความยืดหยุ่นจะสามารถสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจอบอุ่นใจสบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาทำงานจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ได้ ทั้งนี้เพื่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะช่วยการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ

วีระเทพ พัฒนพร (2566, หน้า 53) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นไว้ว่า การที่ผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ มีความสามารถที่จะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความอบอุ่น ปราศจากความตึงเครียด เป็นมิตรต่อกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจ พอใจ อบอุ่นใจ ปลดปล่อย เกิดการยอมรับนับถือ รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหรืออยากจะทำมามีส่วนร่วมในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นเป็นปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ เมื่อมีความสุขก็จะส่งผลให้บุคลากรอยากมาทำงาน

ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 63) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นไว้ว่า การที่ผู้บริหารจะสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดีหรือทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจเป็นลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างในการรับความคิดเห็นใหม่ ๆ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทุกสถานการณ์ต่าง ๆ

Dubrin (2010, p. 178) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความยืดหยุ่นไว้ว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่นเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่ช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีความยืดหยุ่นจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ รู้สึกเป็นเจ้าของ และอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ท้ายที่สุดแล้วความยืดหยุ่นนี้เองที่ทำให้ผู้นำสามารถรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

4.3 องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัย กล่าวถึงองค์ประกอบของความยืดหยุ่น ไว้ดังนี้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 55 – 56) กล่าวว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์

2. ความสามารถด้านการบริหาร EQ

3. การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อม

ที่เปลี่ยนแปลง

4. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 14) กล่าวว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์

2. การคิดอย่างอิสระ

ประคัลภ์ ปันทพลังกูร (2561, หน้า 267) กล่าวว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น

2. วันทำงานที่ยืดหยุ่น

3. สถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่น

4. การแต่งกายที่ยืดหยุ่น

5. วันลาที่ยืดหยุ่น

6. สวัสดิการที่ยืดหยุ่น

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า 61) กล่าวว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ

2. ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

3. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

4. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 55) กล่าวว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ

2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

3. การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

4. การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 46) กล่าวว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. การปรับตัวได้ทุกสถานการณ์
2. รับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์
3. มีทักษะและวิธีการหลากหลายในการแก้ไขปัญหาต่างๆ
4. รับมือกับทุกปัญหาและเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จิราพร จันทร์คุ้ม (2567, หน้า 250) กล่าวว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1. แสดงออกถึงการมีอิสระทางความคิด
2. เข้าใจตนเองพร้อมทั้งเข้าใจครู รวมทั้งเข้าใจความแตกต่าง

ระหว่างบุคคล

3. กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. คิดโดยพิจารณาอย่างรอบด้าน ไม่ยึดติดกับหลักเกณฑ์ใด

หลักเกณฑ์หนึ่งสามารถปรับตัวให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

5. มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็น

ทางออกของปัญหาที่หลายมุมมองหลายทิศทางหลายมิติ

6. สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการ ได้ตลอดเวลา

มีความคิดยืดหยุ่นตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ

7. มีความพร้อมที่จะรับรู้และเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รับฟัง

ความคิดเห็นและเข้าใจทัศนคติของครู

Dubrin (2010, p. 17) กล่าวว่า องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

ประกอบด้วย

1. การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ
2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

จากที่กล่าวมาองค์ประกอบของความยืดหยุ่น สรุปได้ว่า

ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือวิธีการเดิม ๆ ผู้ที่มีความยืดหยุ่น

จะสามารถคิดหาคำตอบและแนวทางแก้ไขปัญหาด้อย่างอิสระและหลากหลาย รวมถึงเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องสามารถจัดการกับปัญหาและความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยประกอบด้วย

1. การปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์
2. การคิดอย่างอิสระและหลากหลาย
3. การจัดการปัญหาและความขัดแย้ง
4. การเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็น
5. การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. การทำงานเป็นทีม

5.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

วรรณภา ทะอินทร (2565, หน้า 54) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรเชื่อถือ เชื่อมมั่นในตัวผู้บริหาร โดยการสร้างความเชื่อถือให้กับสมาชิกในองค์กร ยึดการบริหารสากล เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเมตตา มีความกล้าหาญ มีวินัย มุ่งมั่นในการทำงาน เป็นแบบอย่างที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้เกียรติผู้อื่น รับฟังปัญหาและช่วยเหลือ ตามความเหมาะสม

จินตนา ดีดวงพันธุ์ (2565, หน้า 59) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐฐ์ ชวรงาน (2665, หน้า 42) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารบุคคลในหน่วยงาน ให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ การสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์ และความคิดเห็นจากทุกคนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึก

มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน ทำให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพการทำงานแบบเป็นทีมให้ดีขึ้น โดยผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 14) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการสร้างวิธีการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียน โดยวางบทบาทและเป้าหมาย เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดประโยชน์สูงสุด

ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 80) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคล เข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการคิดอย่างหวังผล การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน การแสดงออกด้วยการรับฟัง ทราบผลการทำงานของทีมงานและผลสำเร็จ โดยรวมของทีมงาน มีการยอมรับในคุณค่าของบุคคล ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง กระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

ศักดิ์ดา เสนาสี (2567, หน้า 42) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และทักษะ วิธีคิด เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพของทีมงานมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มีความกล้าแสดงออกในการขอคำปรึกษาหรือขอเสนอแนะ กระตุ้นให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวางภายในทีม และการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน ซึ่งการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องนี้ จะช่วยให้การทำงานร่วมกันในสถานศึกษา มีความเป็นทีมที่เข้มแข็งซึ่งจะช่วยให้สมาชิก แต่ละคนสามารถแสดงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาได้อย่างเต็มที่

Robinson (2007, p. 124) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

Johnson (2017, p. 435) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน รวมถึงการประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกัน ประเมินผลและพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง สามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์และยุติธรรม รวมถึงจัดสรร ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการ และนักวิจัย กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 37) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของการทำงาน เป็นทีมไว้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อความสำเร็จ ขององค์กร ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน ความร่วมมือกัน ของบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้ง ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ แต่ละบุคคล ที่ได้มาทำงานร่วมกันแล้วทำให้เกิดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ งานย่อมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียวสมาชิก เกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุดต่องานและองค์กร

วีระเทพ พัดพรหม (2566, หน้า 71) ได้กล่าวถึงความสำคัญ ของ การทำงาน เป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญยิ่งที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับทุก ๆ องค์กร เนื่องจากความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้น เพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กร หากแต่เป็น

ความร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจกันไว้วางใจกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยจะนำไปสู่การทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, หน้า 80) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงาน เป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกับทุก ๆ องค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลของการบริหารงาน ผลที่ได้จากการทำงานเป็นทีม จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน โดยอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร เป็นการสร้างคุณค่าของทีมงาน โดยการนำความแตกต่าง หรือศักยภาพของแต่ละคนมาผสมผสาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายของทีมงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารต้องนำคนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและต้องยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานบรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คือ การทำงานรวมกันเป็นทีม

Parker (2001, p. 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงาน เป็นทีมไว้ว่า เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารต้องนำคนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและต้องยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานบรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะช่วยผสมผสานความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่หลากหลายของบุคลากรเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดนวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การทำงานเป็นทีมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความภาคภูมิใจร่วมกัน ส่งผลให้งานมีคุณภาพสูงขึ้น และสามารถบรรลุเป้าหมายองค์กร ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลมากกว่าการทำงานโดยลำพัง

5.3 การทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีนักวิชาการและนักวิจัย กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

เกศสุรินทร์ ตรีเดช (2554, หน้า 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การร่วมมือประสานงาน
5. การจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
6. การตัดสินใจร่วมกัน

ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 56) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
2. ส่งเสริมการเปิดเผยต่อการยอมรับซึ่งกันและกัน
3. การสนับสนุนส่งเสริมและให้ความไว้วางใจต่อกัน
4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เป็นประโยชน์

ต่อทีม

5. การปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมกับ

สถานการณ์

6. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
7. การพัฒนาการทำงานของทีมงาน
8. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในการทำงานเป็นทีม
9. การสร้างหรือการพัฒนาระบบติดต่อสื่อสารของทีม

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 24) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. ความไว้วางใจ
2. การสื่อสารแบบเปิด
3. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย

4. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

5. การมีมนุษยสัมพันธ์

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 39) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. สนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน

3. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี

4. การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 250) กล่าวว่า องค์ประกอบของ
การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. ทำงานร่วมกับสมาชิกในองค์กรและส่งเสริมกันไป

ในทางบวก

2. ทำงานด้วยความเสียสละ สนับสนุน ช่วยเหลือ

ร่วมแรงร่วมใจ

3. มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน และตัดสินใจร่วมกับสมาชิก

ในองค์กร

4. ร่วมมือกับสมาชิกในองค์กรช่วยเหลือกัน ส่งเสริมกัน

ในองค์กร

5. ประเมินผล แก้ไขปัญหา อุดรอยรั่ว ทำให้การทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด

6. ทำงานเป็นทีมเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน

Biech (2008, pp. 14 – 26) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงาน
เป็นทีม ประกอบด้วย

1. มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (clear goals)

2. มีบทบาทที่ชัดเจน (defined roles)

3. มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน (open and clear

Communication)

4. มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (effective decision

making)

5. มีการมีส่วนร่วมที่สมดุล (balanced participation)
6. มีความหลากหลายที่มีคุณค่า (valued diversity)
7. มีการจัดการความขัดแย้ง (managed conflict)
8. มีบรรยากาศเชิงบวก (positive atmosphere)

จากที่กล่าวมาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่าเป็นการทำงาน โดยมีเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน มีการประสานงานและร่วมมือกัน มีส่วนร่วมและตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และมีการจัดการกับความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ โดยประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมายและบทบาทร่วมกัน
2. การสื่อสารและการประสานงาน
3. การมีส่วนร่วมและการตัดสินใจร่วมกัน
4. การสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ
5. การจัดการความขัดแย้งและผลประโยชน์
6. การประเมินผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

1. ความหมายของการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

นาตยา ทับยาง (2561, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ภาระงานของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระตุ้นการจัดประสบการณ์ปลูกฝัง ค่านิยมให้กับนักเรียนมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและชุมชน

จรรยา คำดี (2564, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ครูมีหน้าที่บทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณภาพ และต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่ศิษย์ พร้อมทั้งปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคมในทุกระดับ

กมลชนก ศรีสุตา (2564, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการทำงานของบุคคล ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัด สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายได้

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 (2562, หน้า 19) ระบุว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้ง ผู้ต้องการ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผล ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้ง ต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

พีรวิชญ์ สุดเสนห์ (2566, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการจัดการเรียน การสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผล เป็นไปตาม เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วง พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สุชาดา หีมมะหมัด (2566, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้าน การสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่น ซึ่งครู จะต้องมีความซื่อสัตย์หรือ ลักษณะที่ดีในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

จินตนา แสงภูวา (2566, หน้า 61) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงาน การพัฒนางานของครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พีรวิชญ์ สุดเสน่ห์ (2566, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วง พร้อมทั้งมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2567, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ภูษณญา หิรัญรัตน์ (2567, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครู ไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาตามศักยภาพของตนเองและเกิดประสิทธิภาพและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและประสบการณ์ พัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติหน้าที่ครู รวมถึงความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

นาคยา ทับยาง (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูนั้นมีหลายประการ ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้รับการกระตุ้นส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน

จิตตวดี โพธินิล (2561, หน้า 3 - 4) ได้กล่าวว่า การประเมินผล การปฏิบัติงานทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้มีการหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อนำมาประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายในองค์กรของตนเอง นอกจากนี้ผลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อการบริหารงาน

พรพรรณ แป่มสูงเนิน (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น สิ่งที่ต้องคาดการณ์ว่าจะได้รับจากบุคลากรทุกคนคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยอาจจะเท่ากันหรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าการที่ทำงานนั้นได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้

พีรวิชญ์ สุดเสนห์ (2566, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูเป็นการแสดงให้เห็นถึงงานที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่ที่ครูได้รับมอบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรและยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนสามารถให้รายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน ข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์หลาย ๆ ด้าน

จินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 62) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนที่จะสามารถทราบรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งจุดเด่น และจุดด้อยของบุคลากร ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์

ภุรขญา หิรัญรัตน์ (2567, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ คาดหวัง ถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อที่จะได้นำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่จะพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน ที่จะสามารถทราบรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งจุดเด่น และจุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์หลาย ๆ ด้านต่อไป

3. องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิจัยและหน่วยงาน กล่าวถึงองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
3. ด้านการให้คำปรึกษา
4. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน
5. ด้านการพัฒนาตนเอง

ลลิตินันท์ ประชัยภูมิ (2561, หน้า 10 – 11) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผลการปฏิบัติงาน
2. การรักษาวินัย
3. คุณธรรม จริยธรรม
4. จรรยาบรรณวิชาชีพ

กรณีการ ญญาจ (2561, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู
มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพัฒนาตนเอง
2. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน
4. การประพฤติปฏิบัติตน
5. การร่วมมือกับผู้อื่น
6. การใช้ข้อมูลข่าวสาร

ราชกิจจานุเบกษา (2562 หน้า 19 – 20) ได้ระบุในข้อบังคับคุรุสภา
ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ธนพล สะพังเงิน (2564, หน้า 14) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู
มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สุทธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 20 – 21) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู
มีองค์ประกอบหลัก 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการจัดการเรียนรู้การสอน
2. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน
3. ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ
4. ด้านการรักษาวินัย
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
6. ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

จรรยา ดำดี (2564, หน้า 7) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู
มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

จินตนา แสงภูวา (2566, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู
มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการจัดการเรียนรู้
2. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
4. ด้านการพัฒนาตนเอง
5. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมจัดการการเรียนรู้

พีรวิชญ์ สุดเสน่ห์ (2566, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู
มีองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สำนัก ก.ค.ศ. (2567, หน้า 5) ได้กำหนดให้มีการจัดทำข้อตกลงในการ
พัฒนางาน (Performance Agreement: PA) ตามมาตรฐานตำแหน่งครู ได้แก่

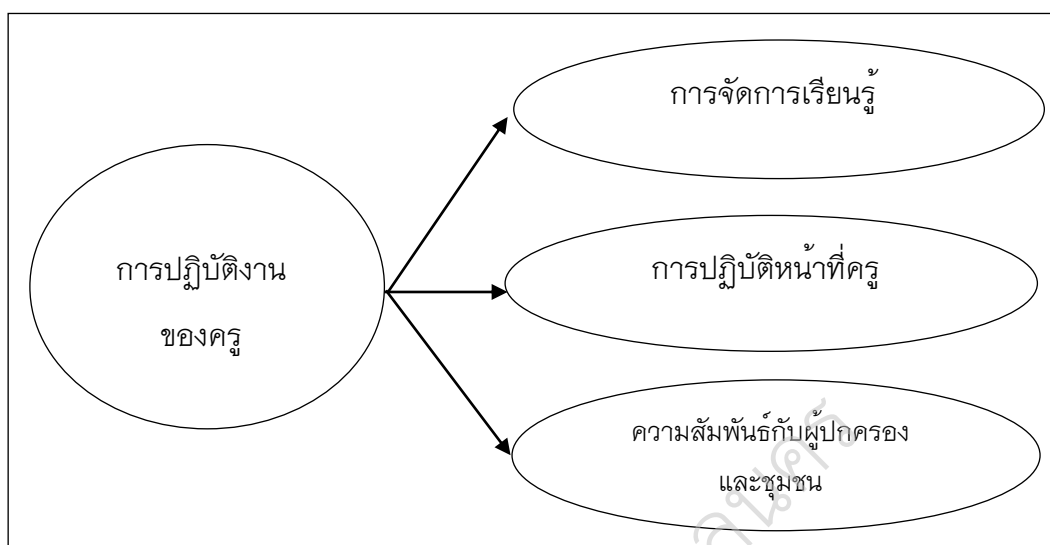
1. ด้านการจัดการเรียนรู้
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู จะเห็นได้ว่าการใช้คำหรือประโยคที่ต่างกัน
แต่มีความหมายของคำหรือประโยคเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษา
ถึงเนื้อหาคำอธิบายองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู จากนั้นวิจัยที่นำมาสังเคราะห์
อย่างละเอียดและได้จัดองค์ประกอบ ที่เหมือนกันและใกล้เคียงกันมากที่สุดให้อยู่ในหัวข้อ
เดียวกันจนได้กรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู

นักวิชาการ / หน่วยงาน การปฏิบัติงาน ของครู	สุนทรียะ ม่วงเนียม (2560)	กรณีการ บัญญัติ (2561)	ดิฉันรัฐ ประจักษ์กุล (2561)	ราชกิจจานุเบกษา (2562)	ธนพล สะพังเงิน (2564)	สุธิกานต์ บริเณ (2564)	จรรยา คำดี (2564)	จินตนา แสนภูวา (2566)	พิริชญ์ สุดเสนห์ (2566)	ก.ค.ศ. (2567)	ความถี่ (f = 10)	ร้อยละ
1. การพัฒนาหลักสูตร	✓										1	10
2. การจัดการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน	✓	✓				✓					4	40
4. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน/ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนรู้	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	70
5. การปฏิบัติหน้าที่ครู / การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
6. การประพฤติปฏิบัติตน		✓									1	10
7. การใช้ข้อมูลข่าวสาร		✓									1	10
8. การรักษาวินัย			✓			✓					2	20
9. คุณธรรม จริยธรรม			✓			✓					2	20
10. จรรยาบรรณวิชาชีพ			✓			✓					2	20
11. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนา นวัตกรรมจัดการเรียนรู้								✓			1	10

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู จากนักวิชาการ และหน่วยงาน ในตาราง 2 แสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์ มีจำนวนทั้งหมด 11 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ ความถี่ ร้อยละ 60 (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 3 องค์ประกอบ แสดงการปฏิบัติงานของครู ได้ดังภาพประกอบ 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู

จากภาพประกอบ 3 แสดงองค์ประกอบของการปฏิบัติงานของครู ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยและหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การปฏิบัติหน้าที่ครู และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนรู้

1.1 ความหมายของการจัดการเรียนรู้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

รักษมณี สารเสวก (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมหรือสร้างประสบการณ์ขั้นตอน วิธีการจัดให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และประสบการณ์ ต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างปัจจัยแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ชุมชน และสังคม เพื่อนำผู้เรียนไปสู่เป้าหมายหรือจุดประสงค์การเรียนรู้การสอนที่กำหนด

วริษา ฮวดศรี (2564, หน้า 29) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน

ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด ให้ฝึกปฏิบัติจริง จัดให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องในการฝึกปฏิบัติ การฝึกทักษะ อย่างสม่ำเสมอ การจัดแบ่งเวลาฝึกให้เหมาะสม และผู้สอนต้องไม่ลืมในเรื่องของการเสริมแรงในระหว่างการเรียนรู้

กมลชนก ศรีสุตา (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายจากผู้สอน ด้วยความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจ ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2564, หน้า 13) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การนำความรู้ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ

ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 19 – 20) ในข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ข้อ 11 ซึ่งได้ระบุถึงมาตรฐาน การปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้
2. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร
3. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
4. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
5. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2567, หน้า 5) ได้ระบุถึงลักษณะการ
ปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. สร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร โดยจัดทำรายวิชา
และหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้
ตามหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้พัฒนาสมรรถนะและการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ
2. ปฏิบัติการสอนโดยออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเน้น
ผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ คุณลักษณะประจำวิชา คุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ และสมรรถนะที่สำคัญ ตามหลักสูตร
3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ อำนาจความสะดวกในการเรียนรู้
และส่งเสริมผู้เรียน ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เรียนรู้และทำงานร่วมกัน
4. สร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี
และแหล่งเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีทักษะการคิด
และสามารถสร้างนวัตกรรมได้
5. วัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
6. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหา
หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
7. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ให้เกิดกระบวนการ
คิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ
และเทคโนโลยี
8. อบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ และค่านิยมความเป็นไทยที่ดีงาม

Berns & Erickson (2001, pp. 123 – 134) ได้ให้ความหมาย
การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เน้นลักษณะใดลักษณะหนึ่งข้างต้นสามารถ
พัฒนาผู้เรียนได้ก็จริง แต่ไม่ใช่ว่าการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้โดยอิงบริบท
จริง ดังนั้น ผู้สอนที่สนใจใช้แนวคิดนี้จึงจำเป็นต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ตอบสนอง

กับลักษณะทั้งหมด อนึ่งแม้แนวคิดนี้จะมีนานแล้ว แต่ก็ยังมีลักษณะร่วมสมัยและได้รับคัดเลือกเป็นหนึ่งในนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถของครู ในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรม การเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน มีการสร้า หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ มีการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีการวัด และประเมินผล การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ รวมถึงการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล อบรมบ่มนิสัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงงาม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเอง ได้อย่างเต็มศักยภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนดไว้

2. การปฏิบัติหน้าที่ครู

2.1 ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครู

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการ และหน่วยงานให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ครู ไว้ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 19 – 20) ในข้อบังคับคุรุสภาว่า ด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ข้อ 11 ซึ่งได้ระบุถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ไว้ดังนี้

1. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
2. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม

และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน

แต่ละบุคคล

4. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้าง

นวัตกรรม

5. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อ

การเปลี่ยนแปลง

กมลชนก ศรีสุตา (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายของครูผู้สอน ด้วยความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูประพุดิตตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจ ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

วริษา ฮวดศรี (2564, หน้า 28) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ครูต้องมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู มีประพุดิตตน เป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2564, หน้า 13) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนการดำเนินงานที่ครูผู้สอนมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามความคาดหวัง

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2567, หน้า 5) ได้ระบุถึงลักษณะการปฏิบัติงานของครู ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ความรู้ความสามารถ ทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา สมรรถนะทางวิชาชีพครูความรู้ในเนื้อหาวิชาและวิธีการสอน
2. มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
3. นำความรู้ความสามารถ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเอง และวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้

จิราพร จันทรคุ้ม (2567, หน้า 85) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง กิจที่ครูต้องปฏิบัติตามหน้าที่ครู ประกอบด้วย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียน และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

Ketner (2002, pp. 437 – 438) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง บทบาทสำคัญของครูที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์กับผู้นำ การสร้างความรักและศรัทธาซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดจะนำมาซึ่งความพอใจและความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนหรือองค์กร ซึ่งผู้นำสามารถสร้างความศรัทธาให้เป็นวัฒนธรรมที่สำคัญของโรงเรียนหรือองค์กร ด้วยความรักและศรัทธาเป็นวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดทีมงานที่ดี การที่ครูมีขวัญกำลังใจสูง ยังส่งผลในการสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงอีกด้วย เพราะครูกับผู้นำต่างคนก็มีความได้วางใจกัน ร่วมมือร่วมใจกัน ในการสร้างความสำเร็จให้โรงเรียนหรือองค์กร ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีวิธีการสร้างความศรัทธาเฉพาะตนแต่ไม่ได้หมายความว่า ผู้หัวรั้นนั้นไม่มีหลักการทำงานหรือการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำที่เป็นผู้นำที่เข้มแข็งจะต้องทราบเป็นอย่างดีในทิศทางการทำงานต้องทราบว่าอะไรคือสิ่งที่จำเป็นที่จะไปสู่ความสำเร็จ วัตถุประสงค์ใดที่มีความเป็นไปได้ ที่จะทำให้อบรมวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องเป็นหัวใจในการทำงานร่วมกัน ความรักและศรัทธาของครูที่มีต่อผู้นำต้องเริ่มจากสิ่งที่ถูกต้อง การเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริต เป็นคนเปิดเผยมีความชัดเจนเป็นการสร้างความรักและศรัทธา และการให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในเบื้องต้นความรักและศรัทธาไม่ได้เกิดจากการพูดของผู้นำ ความรักและศรัทธาเป็นผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ความผูกพันส่วนตัวและความพึงพอใจ การมีความไว้วางใจเชื่อมั่นว่าผู้นำจะรักษาคำพูดทำตามสัญญา มีความซื่อสัตย์ และการกระทำเพื่อผลประโยชน์ของครูอย่างดีที่สุด

สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความสามารถของครูในการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน ให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ พร้อมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีความรอบรู้ ทันท่วงที
ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
มาใช้ในการจัดการการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

กมลชนก ศรีสุตา (2564, หน้า 10 – 11) ได้ให้ความหมายของ
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายของครูผู้สอน โดยร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน
ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน
เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถ
อยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม และส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม
และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2564, หน้า 13 – 14) ได้ให้ความหมายของ
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู
ผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนา แก้ไขปัญหาผู้เรียน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ
ผู้ปกครองและชุมชน โดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพการศึกษา มุ่งจัดการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของชุมชน
ตลอดจนร่วมกันส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วริษา ฮวดศรี (2564, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์
กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหา
ผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชน
เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ต้องศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน
มีการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสามารถอยู่ร่วมกัน
บนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม และโรงเรียนจะต้องชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบถึง
อุปสรรค ปัญหาในวิธีดำเนินงานของโรงเรียน

จิราพร จันทร์คุ้ม (2567, หน้า 85) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์
กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การแสดงออกของครูที่มีต่อสัมพันธภาพกับผู้ปกครอง
และชุมชน ในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการยอมรับซึ่งกันและกัน
ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ ได้แก่ ครูผู้สอนร่วมมือกับผู้ปกครอง

ในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน มีการศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ พร้อมทั้งส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่น โรงเรียนได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น การเงิน แรงงาน ทรัพยากรต่าง ๆ จากชุมชนและชุมชนก็ได้รับความร่วมมือจากโรงเรียน ด้านต่าง ๆ ด้วยการประชาสัมพันธ์ การให้บริการชุมชน การรวมกิจกรรมชุมชนและการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น

ราชกิจจานุเบกษา (2562, หน้า 19 – 20) ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ข้อ 11 ซึ่งได้ระบุถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ไว้ดังนี้

1. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
3. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4. ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2567, หน้า 5) ได้ระบุถึงลักษณะการปฏิบัติงานของครู ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนและรายวิชา เพื่อใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. ดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและประสานความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียน
3. ร่วมปฏิบัติงานทางวิชาการ และงานอื่น ๆ ของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

4. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ภาควิชาเครือข่าย

และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

Brewer (2002, pp. 165 – 178) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองไว้ ดังนี้ 1) คู่มือนักเรียนใช้ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมปฏิทินโรงเรียน ช่วงเวลาการทำกิจกรรมในแต่ละภาคเรียน นโยบายของโรงเรียน แนวทางปฏิบัติเมื่อเด็กป่วย รายชื่อเด็ก รายชื่อนักเรียน ปรึกษาของโรงเรียน หรืออาจจะมีการละเอียดของเป้าหมายและวัตถุประสงค์การจัดการกับภาวะฉุกเฉิน หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครอง 2) การเยี่ยมบ้านเด็กเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและครู ผู้ปกครองทุกคนรู้สึกสบายเมื่ออยู่ที่บ้านมากกว่าทางโรงเรียนจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับเด็กผู้ปกครอง และสภาพแวดล้อมที่บ้าน 3) ผู้ปกครองมาโรงเรียนสามารถจัดโอกาสให้ผู้ปกครองมาโรงเรียนได้ในช่วงของการเรียนหรือการจัดกิจกรรม เพื่อสังเกตการณ์ทำกิจกรรมของเด็กและผู้ปกครองควรที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อมีโอกาส 4) จดหมายและสมุดบันทึก ผู้ปกครองบางคนพึงพอใจที่ได้รับจดหมายเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็ก ครูบางคนชอบที่จะส่งจดหมายเพื่อเสนอแนะกิจกรรมให้ผู้ปกครองทำที่บ้านร่วมกับเด็ก รวมถึงแจ้งสิ่งที่เด็กเรียนที่โรงเรียน ข้อความสั้น ๆ ที่จะสื่อสารเกี่ยวกับเด็ก ทำให้ผู้ปกครองได้ทราบว่าครูได้เห็นความสำคัญของเด็ก 5) การติดต่อสื่อสารด้วยวิทยาการสมัยใหม่ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ความสามารถของครูในการเข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และรายวิชา ตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สร้างเครือข่าย ร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ รวมถึงประสานความร่วมมือกับชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันสนับสนุน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

บริบทโรงเรียนมาตรฐานสากล

1. หลักการและเหตุผลของการจัดโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2565, หน้า 1 – 5)

ได้กล่าวถึงหลักการและเหตุผลของการจัดโรงเรียนมาตรฐานสากล ไว้ดังนี้

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้แต่ละประเทศ ไม่สามารถปิดตัวอยู่โดยลำพัง แต่ต้องร่วมมือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิต ของผู้คนมีการติดต่อสื่อสารและร่วมมือกันมากขึ้น ในขณะเดียวกัน สังคมโลกปัจจุบัน เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ทำให้คนต้องคิด วิเคราะห์ แยกแยะ และตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันกับเหตุการณ์ที่ซับซ้อนขึ้น สิ่งเหล่านี้ผลักดันให้หลายประเทศต้องปฏิรูป การศึกษา โดยคุณภาพการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้สำคัญสำหรับความพร้อมในการเข้าสู่ ศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลก ประเทศที่จะอยู่รอดหรือได้เปรียบ คือประเทศที่มีอำนาจทางความรู้และเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคไร้พรมแดน คนต่างชาติจะเข้ามาทำงานและประกอบอาชีพในประเทศไทยมากขึ้น ขณะเดียวกัน คนไทยก็มีโอกาสไปทำงานและประกอบอาชีพในต่างประเทศมากขึ้นด้วย

นอกจากนี้ ปัจจุบันคนทั่วโลกเผชิญวิกฤตการณ์ร่วมกัน เช่น ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โรคอุบัติใหม่ และอุบัติภัยที่รุนแรงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อมนุษย์ สิ่งเหล่านี้สะท้อนว่าคนยุคใหม่จะต้องเผชิญ ความเปลี่ยนแปลงหลากหลาย และโลกในอนาคตจะมีปรากฏการณ์เกินคาดคิด ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละประเทศต้องเตรียมพัฒนาคนรุ่นใหม่ที่มีสมรรถนะ ทักษะและ ความสามารถในการปรับตัว มีคุณลักษณะสำคัญในการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ ได้อย่างรู้เท่าทัน สงบ สันติ มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การจัดหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนจำเป็นต้องมีความเป็นพลวัต ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาไทยให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในเวทีโลกในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ดังนี้

1. โรงเรียนต้องเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาในมิติที่กว้างขึ้น

เนื่องจากสังคมโลกปัจจุบันไร้พรมแดน มีการติดต่อประสานสัมพันธ์ระหว่างประเทศมากขึ้น

และการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้น โรงเรียนแต่ละแห่ง จึงต้องมีการแข่งขันด้านคุณภาพมากขึ้น และโรงเรียนในประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อรองรับการแข่งขันจากการเปิดเสรีทางการศึกษา

2. หลักสูตรและการเรียนการสอนต้องมีความเป็นสากลมากขึ้น เนื่องจากยุคโลกาภิวัตน์มีการเชื่อมโยงด้านการค้าและการลงทุน ทำให้ตลาดแรงงานในอนาคตต้องการคนที่มีศักยภาพในหลายด้าน เช่น ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร คุณลักษณะในการเป็นพลโลก การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนจึงต้องปรับให้มีความเป็นสากลมากขึ้น นอกจากนี้ การเปิดเสรีทางการศึกษา ทำให้สถาบันการศึกษาจากต่างประเทศเข้ามาลงทุนด้านการจัดการศึกษาในประเทศไทย โรงเรียนควรหาภาคีเครือข่ายในการจัดหลักสูตรนานาชาติ หลักสูตรสมทบ หรือหลักสูตรร่วมกับสถาบันต่างประเทศ เพื่อความเป็นสากลของการศึกษา

3. ต้องมีการพัฒนาทักษะการคิดมากขึ้น สภาพสังคมโลกที่มีการแข่งขันสูง ทำให้การจัดการศึกษาจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาทักษะเป็นสำคัญ ปัจจุบันโรงเรียนยังไม่สามารถพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียนได้ดีเท่าที่ควร เนื่องจากยังเน้นให้ผู้เรียนคิดตามสิ่งที่ผู้สอนป้อนความรู้มากกว่าการคิดสิ่งใหม่ ๆ ดังนั้น จึงควรมีการปรับรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมทักษะการคิดให้มากยิ่งขึ้น

4. ต้องมีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น แนวคิดของทุนนิยมที่มุ่งการแข่งขันมีอิทธิพลทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนส่วนใหญ่นับและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จนอาจจะเลยการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อปัญหาทางสังคมตามมา ดังนั้น ปรัชญาการจัดการศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลในองค์รวม ทั้งมิติของความรู้และคุณธรรมคู่กัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลให้ประชาคมโลกอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

5. การสอนภาษาต่างประเทศต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในยุคโลกไร้พรมแดน ผู้มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาที่ใช้สื่อสารกันอย่างกว้างขวาง เช่น ภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีน ย่อมมีความได้เปรียบในการติดต่อสื่อสารการเจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนการประกอบอาชีพ

การจัดการเรียนการสอนจึงควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาทักษะ
ภาษาต่างประเทศอย่างเต็มศักยภาพ

จากแนวคิดดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้หลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนา
เยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรมบนพื้นฐาน
ของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล รักความเป็นไทย มีสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต
การใช้เทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ
ในระดับที่ไม่ต่ำกว่านักเรียนของนานาชาติประเทศ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน
เป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้คนไทยก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า
ของโลก มีศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลก

สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูต้องมีความรู้ความเข้าใจใน
เป้าหมายของหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างถ่องแท้ สามารถนำไปถ่ายทอด
แก่ผู้เรียน และประยุกต์ใช้สื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อ
การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเล็งเห็นความจำเป็น
อย่างรีบด่วน ที่จะต้องเร่งหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะและความสามารถ
ต่าง ๆ ดังกล่าวให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อให้เป็นพื้นฐานที่จะเติบโตเป็นคนไทยที่มีความคิด
เป็นสากล มีความสามารถในการร่วมมือทำงานและแข่งขันกับนานาชาติได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้ประเทศไทยดำรงอยู่ในเวทีระดับนานาชาติได้
อย่างรู้เท่าทัน สมศักดิ์ศรี ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ได้รับประโยชน์ในสิ่งที่ควรจะได้รับ
และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสงบ สันติ ถ้อยทีถ้อยอาศัย
และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

โรงเรียนมาตรฐานสากลจึงเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาที่ สพฐ.
นำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน
เทียบเท่าสากล โดยเริ่มดำเนินการนำร่องในปีการศึกษา 2553 กับโรงเรียนจำนวน
500 โรงเรียน ทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ด้วยการให้โรงเรียนในโครงการ
พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุคุณภาพ

ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดที่กำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเพิ่มเติมสาระการเรียนรู้ความเป็นสากล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (พ.ศ. 2565, หน้า 1 – 5) ได้กำกับติดตามการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากลในปีการศึกษา 2553 – 2554 พบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติ บางประการ ได้แก่ การใช้คำบางคำอาจทำให้เกิดการเข้าใจผิด ว่ามีความซ้ำซ้อนกับ หลักสูตรบางหลักสูตร และการจัดสาระเพิ่มเติมในหลักสูตรของสถานศึกษาหลายแห่ง ยังไม่สอดคล้องกับโครงสร้างเวลาเรียนที่กำหนดในหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นอกจากนั้น เสียงสะท้อนของสังคมทั่วไปยังชี้ให้เห็นว่า ทักษะและความสามารถ ที่จำเป็นที่จะช่วยทำให้เด็กและเยาวชนไทยสามารถพัฒนาตนเอง ไปสู่ความเป็นสากล ได้แก่ ทักษะและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงทักษะและความสามารถด้านเทคโนโลยี และทักษะ และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้สังคมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สรุปลงและเชื่อว่าคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยเมื่อเทียบกับคุณภาพการศึกษา ของนานาชาติยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นที่ต่างชาติ มีต่อไทย ตลอดจนการลงทุนของต่างชาติในประเทศไทยมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนา และปรับปรุงการศึกษาไทยให้มีคุณภาพทัดเทียมกับการศึกษาของนานาชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้พิจารณาทบทวน จุดที่เป็นปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลและพัฒนาปรับปรุง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนและการบริหารจัดการสำหรับ โรงเรียนในโครงการ โดยเริ่มต้นใช้ในปีการศึกษา 2555 เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ปัจจุบันรัฐบาลไทยได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่เน้นการใช้ความรู้สร้างนวัตกรรม การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และได้กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทย 4.0 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” คนไทย 4.0 เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถสูง

เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้มุ่งเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพคน ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2564 – 2565) ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะมีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 มีหลักสูตรการศึกษาที่ยืดหยุ่น ตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล จัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะแบบผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบถักทอความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ผู้เรียนเข้าด้วยกันด้วยการลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและเรียนรู้อย่างมีความสุขและพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ขยายผลการดำเนินงานของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล รวมทั้งเป็นการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ผู้เรียนได้รับพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพเป็นคนไทย 4.0

2. ลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (พ.ศ. 2565, หน้า 5) ได้ระบุถึงลักษณะของโรงเรียนมาตรฐานสากลว่า โรงเรียนมาตรฐานสากล หมายถึง โรงเรียนที่มีการพัฒนาหลักสูตรการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในระดับเดียวกับมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพเยาวชนสำหรับยุคศตวรรษที่ 21 ตามปฏิญญาว่าด้วยการจัดการศึกษาของ UNESCO ทั้ง 4 ด้าน คือ Learning to Know, Learning to Do, Learning to Live Together, และ Learning to Be

3. การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2565, หน้า 5 – 6)

ได้ระบุถึงการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลไว้ว่า การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการพัฒนาหลายมิติ ไปพร้อมกัน โดยจะต้องดำเนินการทั้งระบบ คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ มิใช่เป็นการจัดการศึกษาเพียงบางส่วนของโรงเรียน หรือเพียงจัดเป็นแผนการเรียนมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลจะต้องมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจน ดังนี้

1. เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศ ชัยนาทที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ได้แก่ ประเทศที่ประสบความสำเร็จสูงในการเข้าร่วมโครงการ PISA หรือ TIMSS โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนทางด้านสติปัญญา ความสามารถ และความถนัด มีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียน บนพื้นฐานของความเข้าใจและรู้ใจ มีการใช้กระบวนการคัดกรองในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดแห่งศักยภาพ
2. เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีการบริหารด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน ดำเนินไปตามมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูงทั้งหลาย แต่ในสภาพความเป็นจริงการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความแตกต่างกันทั้งบริบท ศักยภาพ ขนาดโรงเรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนเกิดการพัฒนา จึงกำหนดให้มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ระดับโรงเรียน (School Quality Award:

ScQA) ระดับที่ 2 การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission Quality Award: OBECQA) ระดับที่ 3 การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ระดับชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ทั้งนี้ หวังว่ารูปแบบและแนวทางการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพในแต่ละระดับจะทำให้โรงเรียนเกิดการพัฒนามาอย่างมีขั้นตอน สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและบริบทของโรงเรียน

4. ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2565, หน้า 6) ได้ระบุถึงความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากลไว้ว่า ความสำเร็จขั้นสุดท้ายของโรงเรียนมาตรฐานสากล คือ คุณภาพของผู้เรียน โรงเรียนที่ได้รับการประเมิน ว่ามีหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการที่ดีเยี่ยม แต่การประเมินคุณภาพของผู้เรียน ยังไม่ผ่านเกณฑ์ตามที่โรงเรียนได้กำหนดไว้ ก็ไม่ถือว่าโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จในการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล ปัจจุบัน ปี 2565 มีโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ได้รับรางวัลคุณภาพ การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยโรงเรียนมาตรฐานสากลที่อยู่ในระดับเกณฑ์รางวัล ScQA จำนวน 706 โรงเรียน และระดับเกณฑ์รางวัล OBECQA จำนวน 403 โรงเรียน

ความสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลจะพิจารณาจากคุณภาพของผู้เรียนที่เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่แต่ละโรงเรียนกำหนดและทำความเข้าใจกับโครงการเป็นสำคัญ ความสำเร็จด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบบริหารคุณภาพ ถือเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเชื่อว่า ถ้าโรงเรียนมีหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและมีระบบการบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี ก็จะช่วยทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้นเป็นลำดับ

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2565, หน้า 9 – 10) ได้กล่าวถึงเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จด้านผู้เรียนในการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 5 เป้าหมาย ดังนี้

1. ความเป็นเลิศทางวิชาการ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง เทียบได้ไม่ต่ำกว่านักเรียนของประเทศ ที่มีคุณภาพการศึกษาสูง

2. สื่อสารสองภาษา นักเรียนมีทักษะและความสามารถด้านภาษา อยู่ในระดับสูง เทียบได้ไม่ต่ำกว่านักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง
 3. ล้ำหน้าทางความคิด นักเรียนมีทักษะและความสามารถในการคิดและ ทักษะและความชำนาญในการใช้ ICT ในระดับสูง เทียบได้ไม่ต่ำกว่านักเรียนของประเทศ ที่มีคุณภาพการศึกษาสูง
 4. ผลงานอย่างสร้างสรรค์ นักเรียนมีทักษะและความสามารถเกี่ยวกับการ ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study) และมีศักยภาพ ทักษะ และความสามารถในการผลิตผลงานต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านักเรียน ของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง
 5. ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ วิถีชีวิต วัฒนธรรม และลักษณะเฉพาะของชาติต่าง ๆ ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นจริงจัง ในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค มีจิตสาธารณะ มีสำนึกในการบริการสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับสูง เทียบได้ไม่ต่ำกว่านักเรียนของประเทศ ที่มีคุณภาพการศึกษาสูง
- สรุปได้ว่า โรงเรียนมาตรฐานสากล จัดตั้งขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ไทยสู่ระดับโลก มีเป้าหมายหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้เทียบเคียง มาตรฐานสากล โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสารหลายภาษา การใช้เทคโนโลยี และคุณธรรมจริยธรรม โดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก มีทักษะการคิด การสื่อสารหลากหลาย ภาษา ทักษะด้านเทคโนโลยี และมีคุณธรรมจริยธรรม การดำเนินงานครอบคลุม ทั้งหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการที่เทียบเคียงมาตรฐานสากล โดยมีเป้าหมายหลัก คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการ การสื่อสารสองภาษา ความล้ำหน้า ทางความคิด การสร้างสรรค์ผลงาน และความรับผิดชอบต่อสังคมโลก ความสำเร็จ ของโรงเรียนวัดจากคุณภาพผู้เรียนที่สูงขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นส่วนราชการ จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ

พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 บัญญัติให้การจัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนด อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่เป็นหน่วยงานการศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตั้งอยู่ 508

ถนนไธทย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ที่มีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 45 โรงเรียน ให้บริการ การจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ครอบคลุม 18 อำเภอ ดังนี้

อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 6 โรงเรียน

1) โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 ปี จังหวัดสกลนคร

2) โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล

3) โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา

4) โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

5) โรงเรียนท่าแร่ศึกษา

6) โรงเรียนดงมะไฟวิทยา

อำเภอกุสุมาลย์จำนวน 2 โรงเรียน

1) โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา

2) โรงเรียนกุสุมาลย์วิทยาคม

อำเภอโคกศรีสุพรรณ จำนวน 2 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนร่มเกล้า
- 2) โรงเรียนดำนม่วงคำพิทยาคม

อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 1 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนโพนพิทยาคม

อำเภอเต่างอย จำนวน 1 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา

อำเภอภูพาน จำนวน 2 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนท่านผู้หญิงจันทิมาพึงบารมี
- 2) โรงเรียนคำเพิ่มพิทยา

อำเภอกุดบาก จำนวน 1 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนกุดบากพัฒนาศึกษา

อำเภอพรรณานิคม จำนวน 6 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา
- 2) โรงเรียนภูริทัตต์วิทยา
- 3) โรงเรียนพรรณาวุฒาจารย์
- 4) โรงเรียนบ้านบัวราษฎร์บำรุง
- 5) โรงเรียนบะฮีวิทยาคม
- 6) โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกุล

อำเภอพังโคน จำนวน 2 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนลำปลาหางวิทยา
- 2) โรงเรียนพังโคนวิทยาคม

อำเภอวาริชภูมิ จำนวน 3 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนวาริชวิทยา
- 2) โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
- 3) โรงเรียนธรรมบวรวิทยา

อำเภอนิคมน้ำอูน จำนวน 1 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนนิคมน้ำอูนเจริญวิทยา

อำเภอวานรนิวาส จำนวน 3 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนหนองแขวงวิทยา
- 2) โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส
- 3) โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร

อำเภออากาศอำนวย จำนวน 3 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนโพนงามศึกษา
- 2) โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา
- 3) โรงเรียนท่าสงครามวิทยา

อำเภอดำรงราษฎร์ จำนวน 2 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี
- 2) โรงเรียนดำรงราษฎร์ประชาสงเคราะห์

อำเภอเจริญศิลป์ จำนวน 1 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา (โพธิ์คำอนุสรณ์)

อำเภอสว่างแดนดิน จำนวน 6 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์
- 2) โรงเรียนแก่งพิทยาคม
- 3) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาควิทยาศาสตร์
- 4) โรงเรียนหนองหลวงศึกษา
- 5) โรงเรียนสว่างแดนดิน
- 6) โรงเรียนบงเหนือวิทยาคม

อำเภอส่องดาว จำนวน 1 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนส่องดาววิทยาคม

อำเภอบ้านม่วง จำนวน 2 โรงเรียน

- 1) โรงเรียนพระเทพญาณวิศิษฎ์โพธิ์ชัยทองวิทย์
- 2) โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
แบ่งเป็น 8 สหวิทยาเขตดังนี้

1. สหวิทยาเขตสกลราช มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล โรงเรียนคำเพิ่มพิทยาศรี โรงเรียนท่าแร่ศึกษา โรงเรียนท่าแร่ศึกษา และโรงเรียนภูริทัตวิทยา
2. สหวิทยาเขตเบญจพัฒน มีจำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา โรงเรียนร่มเกล้า โรงเรียน
ด่านม่วงคำพิทยาคม และโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ภูมิพลอดุลยเดชฯ
3. สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง มีจำนวน 6 โรงเรียน
ประกอบด้วย โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา โรงเรียนดงมะไฟวิทยา โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา
โรงเรียนบัวบานราษฎร์บำรุง และโรงเรียนโพธิ์พิทยาคม โรงเรียนกุสุมาลย์พิทยาคม
4. สหวิทยาเขตดำรงธรรม มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนพรหมขุฑาจารย์ โรงเรียนพังโคนพิทยาคม โรงเรียนลำปลาหางวิทยา
โรงเรียนช้างมิ่งพิทยานุกูล โรงเรียนบะฮีวิทยา และโรงเรียนเทพสวัสดิ์วิทยา
5. สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ โรงเรียนธรรมบวรวิทยา โรงเรียนวาริชวิทยา โรงเรียนน้ำอูน
เจริญวิทยา โรงเรียนสองดาวพิทยาคม และโรงเรียนกุดบากพัฒนศึกษา
6. สหวิทยาเขตสว่างศึกษา มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนสว่างแดนดิน โรงเรียนเตรียมอุดมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โรงเรียนบงเหนือ
โรงเรียนโคกสีวิทยาสรรค์ โรงเรียนแวงพิทยาคม และโรงเรียนหนองหลวงศึกษา
7. สหวิทยาเขตไตรมิตร มีจำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โรงเรียนหนองแวงวิทยา โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคม
โรงเรียนเจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์” โรงเรียนโพธิ์ชัยทองพิทยาคม
และโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม
8. สหวิทยาเขตอากาศเบญจรักษ์ณ์ จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา โรงเรียนคำตากลาราชประชานุเคราะห์ โรงเรียนศึกษา
ประชาสามัคคี โรงเรียนโพนางศึกษา และโรงเรียนท่าสงครามวิทยา

5.2 อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีอำนาจหน้าที่ ตามกฎกระทรวง มาตรา 37 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้อง กับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน ข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผล สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่มี รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่ การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ
และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ
ทั้งภาครัฐภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทน
กระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา
ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้มอบหมาย
ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน
พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 ให้แบ่งส่วนราชการ
ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่ง
ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 ไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

5.3 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาสกลนครได้กำหนดวิสัยทัศน์
ดังนี้ “ผู้เรียนเป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ ภูมิธรรม”

5.4 พันธกิจ

5.4.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.4.2 ส่งเสริมการจัดการศึกษา ยกย่องคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา พัฒนาทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนให้เป็นพลโลก สอดคล้องกับการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21

5.4.3 ส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.4.4 ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.4.5 เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความ ปลดปล่อยให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5.4.6 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ เครือข่ายการจัดการศึกษา

5.5 เป้าประสงค์

5.5.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ

5.5.2 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21

5.5.3 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

5.5.4 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตาม มาตรฐานวิชาชีพเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง นำเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยในการบริหารและการจัดการเรียนรู้

5.5.5 ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและเสมอภาค และได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลด้านทักษะ วิชาการทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต

5.5.6 ผู้เรียนได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ
รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงได้รับการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเชิงรุก

5.5.7 สถานศึกษามีคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม
โดยใช้เครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

5.6 จุดเน้นการดำเนินงาน (Strategic Positioning) “3 ต้อง”

5.6.1 ต้องได้ (Guaranteed Success) เน้นความสามารถในการคิด
การอ่าน การเขียน การสื่อสาร ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาอื่น ๆ

5.6.2 ต้องดี (Great Quality) เน้นให้ผู้เรียนมีความปลอดภัย
และส่งเสริมระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนพร้อมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมโลก

5.6.3 ต้องก้าวล้ำ (Going Beyond) เน้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
ที่ทันสมัย และเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

5.7 เป้าหมายการพัฒนา

5.7.1 นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล

5.7.2 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะ
ตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.7.3 โรงเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โตเด่นและยั่งยืน

5.8 ค่านิยมองค์กร (Core Value)

“Sakon Nakhon We Can PLUS”

P: Participation – การสร้างความร่วมมือ

L: Leadership Challenges – ความเป็นผู้นำ

U: Unity – ความเป็นเอกภาพ

S: Service – การบริการ

6. โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร

ตาราง 3 แสดงจำนวนบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2568

ที่	สหวิทยาเขต / โรงเรียน	จำนวนบุคลากร			รวม
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	
	สหวิทยาเขตสกลราช	2	5	209	216
1	สกลราชวิทยานุกูล	1	4	175	180
2	คำเพิ่มพิทยา	1	1	34	36
	สหวิทยาเขตเบญจพัฒน	3	9	208	220
3	สกลนครพัฒนศึกษา	1	4	93	98
4	ร่มเกล้า	1	3	73	77
5	เต่างอยพัฒนศึกษา	1	2	42	45
	สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง	3	7	253	263
6	ธาตุนารายณ์วิทยา	1	4	147	152
7	กุสุมาลย์วิทยาคม	1	2	74	77
8	โพธิ์แสนวิทยา	1	1	32	34
	สหวิทยาเขตดำรงธรรม	2	7	150	159
9	พังโคนวิทยาคม	1	4	88	93
10	พรรณาวุฒาจารย์	1	3	62	66
	สหวิทยาเขตลุ่มน้ำฮูน	2	6	135	143
11	มัธยมวาริชภูมิ	1	3	69	73
12	กุดบากพัฒนศึกษา	1	3	66	70

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	สหวิทยาเขต / โรงเรียน	จำนวนบุคลากร			รวม
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	
สหวิทยาเขตสว่างศึกษา		3	9	281	293
13	เตรียมอุดมศึกษาฯ	1	4	129	134
14	สว่างแดนดิน	1	4	120	125
15	หนองหลวงศึกษา	1	1	32	34
สหวิทยาเขตไตรมิตร		3	10	270	283
16	มัธยมวานรนิวาส	1	4	140	145
17	เจริญศิลป์ศึกษา (โพธิ์คำอนุสรณ์)	1	2	37	40
18	บ้านม่วงพิทยาคม	1	4	93	98
สหวิทยาเขตอากาศเบญจรักษ์		3	10	210	223
19	อากาศอำนวยศึกษา	1	4	99	104
20	โพนงามศึกษา	1	3	52	56
21	คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์	1	3	59	63
รวม		21	63	1,716	1,800

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร มีโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด 45 โรงเรียน เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลทั้งหมด 21 โรงเรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีภูมิรู้ภูมิธรรม ผ่านการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยเน้นทักษะ

การคิด การอ่าน การเขียน การสื่อสารหลายภาษา และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รวมถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความปลอดภัย ของผู้เรียน มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์ 7) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา 3 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม มีการแจกแจงบทบาทหน้าที่ การกำหนดเป้าหมาย และการติดตามผลการปฏิบัติงาน 2) ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และเรียนรู้ให้หลากหลาย และ 3) ด้านคิดวิเคราะห์

มีการส่งเสริมการอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาทักษะการอ่านและการคิดวิเคราะห์ การฝึกตนเองให้เป็นคนช่างสังเกต และการนาประสบการณ์เดิมมาใช้

วรรณภา ทะอินทร์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านปฏิสัมพันธ์และ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมีวิสัยทัศน์ 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ด้านปฏิสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีจำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

อารปี ทองศรีนุ่น (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมในการสืบเสาะหาความรู้ ด้านการร่วมมือกัน แก้ปัญหา ด้านการเงินการธนาคารสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น ด้านการตรวจสอบ ความเชื่อร่วมกัน ด้านการถามคำถาม และด้านการรวบรวมวิเคราะห์และแปลงผลข้อมูล อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษา เอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามความคิดเห็นของบุคลากร ครู โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติ เชิงบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

การศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ส่งผลทางบวก มีค่า ($R = .873$) อยู่ในระดับสูง และมีค่า ($R^2 = .762$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

จินตนา ดิดวงพันธ์ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การทำงานเป็นทีม และการมีจินตนาการ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก 3) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

ซูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพทางการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนก

ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.551$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 6) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ที่จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 32.90 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างภาพขึ้นในใจอย่างอิสระ ที่แตกต่างจากเดิมเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถที่จะนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ จากการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้หรือประสบการณ์เดิม

ศิริวิไล สุขหอม (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา 2) การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนาหลักสูตร 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการแก้ปัญหา ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.30 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $ZY^{\wedge} = .390Z_4 + .281Z_2 + .219Z_1$

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู

สุปราณี อรรถประจง (2562, หน้า 139 – 140) ได้ศึกษา เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จะได้ดังนี้ 1) ด้านความสะดวกในการจัดกิจกรรมด้านการเรียน 2) ด้านการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน 3) ด้านการกำกับดูแลชั้นเรียน 4) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 5) ด้านการจัดหาข้อมูลสารสนเทศประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา 2) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของโปรแกรมและเอกสารประกอบโปรแกรม พบว่า มีความเหมาะสมและระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

ทวีวัฒน์ ช่างทิพย์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารวิชาการและประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารวิชาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู 4 ด้าน ดังนี้ ด้านทรัพยากรบุคคล ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม ด้านโครงสร้างการบริหารวิชาการ ได้แก่ การจัดระบบงานให้มีความชัดเจน และทันสมัยด้านการจัดการทรัพยากรทางการศึกษา และงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนลงไปสู่กิจกรรมของผู้เรียนโดยตรงและด้านการอำนวยความสะดวก ได้แก่ การบริหารเปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563, หน้า 285) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

พีริชฌ์ สุตเสนห์ (2566, หน้า 228) ได้ศึกษา เรื่อง การปฏิบัติงานของ ครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จิราพร จันทร์คุ้ม (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แต่จำแนกตามประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($r_{xy} = .594$) 6) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ พยากรณ์การปฏิบัติงานของครูได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการแก้ไขปัญหา ร้อยละ 40.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ +.229091

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Mugkasem (2001, Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

Sternberg R.J. (2006, pp. 22 – 24) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของคน และของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Tiffany (2015, p. 108) ได้ศึกษา เรื่อง การวิเคราะห์วิธีการผสมผสานในการเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนรัฐมิสซูรีผลการวิจัย พบว่า มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และคุณลักษณะทางอาชีพ เช่น อายุ เพศ ระดับโรงเรียน ระดับงาน ความพร้อมของงานและประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อความสามารถในการสร้างสรรค์ โรงเรียนควรตรวจสอบการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มศักยภาพ ความเป็นผู้นำของครูและผู้บริหาร

Charalampos Mainemelis (2015, Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง กรอบความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทที่หลากหลาย โดยสถาบัน ALBA Graduate Business School, The American College of Greece เป็นการศึกษาเชิงทฤษฎีของความสัมพันธ์ระหว่างความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำ ความแตกต่างของคำว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการจัดการความคิดสร้างสรรค์ การศึกษาวิเคราะห์แยกแยะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) อำนวยความสะดวกผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดสร้างสรรค์ 2) การสร้างผู้นำที่มีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และ 3) สนับสนุนการบูรณาการความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย

Qingling Zhang (2018, Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑล
 กวางสี ประเทศจีน เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ของภาวะผู้นำ
 เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์
 และศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยสุ่ม
 จาก 636 โรงเรียน เครื่องมือใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็น
 ไปได้ ผลการศึกษาพบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็นผู้นำอำนวยความสะดวก
 อย่างสร้างสรรค์ของครูทุกคน จุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน
 นโยบายทางการเมืองและนโยบายของรัฐบาลในฐานะผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจสังคม
 วัฒนธรรมและเทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อ
 ได้รับการพัฒนา ได้แก่ 2.1) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 โรงเรียน ในการพัฒนาทีมของครู เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน
 2.2) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสังคม
 แห่งนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน
 เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และ 2.3) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
 ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู

Opdenakker & Dumme. (2005, pp. 165 – 196) ได้ศึกษา เรื่อง
 บุคลิกลักษณะของครูและวิธีการสอนอันเป็นสิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานในห้องเรียนได้ผลดี
 พบว่า บุคลิกลักษณะ ของครู ได้แก่ เพศ การศึกษา วุฒิภาวะของครู ความชำนาญ
 ในการจัดห้องเรียน และรักงานสอน รวมทั้งวิธีการสอนเป็นเครื่องมือวัดทางการสอนที่ดี
 ในวิชาคณิตศาสตร์ชั้นมัธยม ด้วยวิธีการวัดหลาย ๆ ระดับการศึกษาวิจัยนี้ พบว่า
 การสอนในห้องเรียนที่ได้ผลดีนั้น ต้องใช้เด็กเป็นศูนย์กลาง ร่วมกับความชำนาญ
 ในการจัดชั้นเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่รักการสอนมาก ๆ ตั้งใจสอนดีกว่าครู
 ที่ไม่รักงานการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในห้องเรียนที่เด็กเรียนไม่เก่ง

Safura. Taghavi. (2014, Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
 โรงเรียนมัธยม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
 โรงเรียนมัธยมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.698^{**}$)

Verbeeten, F.H.M. (2008, Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง Performance management practices in public sector organization: Impact on performance ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจะมากขึ้นนั้น จะต้องมีความสนับสนุนจากแรงจูงใจจากพนักงานในเชิงบวก และองค์กรจะต้องมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีแบบแผนในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐาน ก็ยิ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น

Kock Slegers & Voeten, (2005, pp. 552 – 578) ได้ศึกษา เรื่อง การเรียนรู้ใหม่ ๆ กับทางเลือกของครูมัธยมเมื่อการจัดการเรียนรู้ในภาวะแวดล้อมใหม่ โดยการสัมภาษณ์ครูมัธยมชาวเนเธอร์แลนด์ จำนวน 15 คน ได้แสดงให้เห็นถึงสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ 3 ด้าน ซึ่งเป็นทางเลือกเบื้องต้นของครูเหล่านี้ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 2) เป้าหมายของการเรียน 3) สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน และเมื่อสัมภาษณ์อย่างเจาะลึกกับครูทั้ง 15 คน อีกครั้งเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของการเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ นอกจากนี้พบว่า ครูส่วนใหญ่คิดถึงผลการเรียน โดยไม่คิดถึงวิธีการเรียนและจุดมุ่งหมายของการเรียนเลย ยิ่งไปกว่านั้นครูแทบจะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการเรียนของผู้เรียนเลย เพราะฉะนั้น เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ประสบความสำเร็จควรเพิ่มพื้นฐานความรู้ให้แก่ครูมากขึ้นกว่าเดิม

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาและส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารควรนำองค์ประกอบเหล่านี้มาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา อีกทั้ง ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะสามารถยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการศึกษาความสัมพันธ์แบบถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Research) เป็นหลัก และใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นส่วนเสริมเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จึงแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

**ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ
การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

1. ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1,800 คน
ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 84 คน และครู จำนวน 1,716 คน
จาก 21 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร)

ตาราง 4 จำนวนประชากรแยกตามสหวิทยาเขตที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ที่	สหวิทยาเขต / โรงเรียน	จำนวนบุคลากร			รวม
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	
	สหวิทยาเขตสกลราช	2	5	209	216
1	สกลราชวิทยานุกูล	1	4	175	180
2	คำเพิ่มพิทย	1	1	34	36
	สหวิทยาเขตเบญจพัฒน์	3	9	208	220
3	สกลนครพัฒนศึกษา	1	4	93	98
4	ร่มเกล้า	1	3	73	77
5	เต่างอยพัฒนศึกษา	1	2	42	45
	สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง	3	7	253	263
6	ธาตุนารายณ์วิทยา	1	4	147	152
7	กุสุมาลย์วิทยาคม	1	2	74	77

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	สหวิทยาเขต / โรงเรียน	จำนวนบุคลากร			รวม
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	
8	โพธิ์แสนวิทยา	1	1	32	34
	สหวิทยาเขตดำรงธรรม	2	7	150	159
9	พังโคนวิทยาคม	1	4	88	93
10	พรรณาวุฒาจารย์	1	3	62	66
	สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน	2	6	135	143
11	มัธยมวาริชภูมิ	1	3	69	73
12	กุดบากพัฒนาศึกษา	1	3	66	70
	สหวิทยาเขตสว่างศึกษา	3	9	281	293
13	เตรียมอุดมศึกษาฯ	1	4	129	134
14	สว่างแดนดิน	1	4	120	125
15	หนองหลวงศึกษา	1	1	32	34
	สหวิทยาเขตไตรมิตร	3	10	270	283
16	มัธยมวานรนิวาส	1	4	140	145
17	เจริญศิลป์ศึกษา (โพธิ์คำอนุสรณ์)	1	2	37	40
18	บ้านม่วงพิทยาคม	1	4	93	98
	สหวิทยาเขตอากาศเบญจรักษ์	3	10	210	223
19	อากาศอำนวยศึกษา	1	4	99	104
20	โพนงามศึกษา	1	3	52	56
21	คำตากล้าราชประชาสงเคราะห์	1	3	59	63
รวม		21	63	1,716	1,800

ตาราง 5 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามขนาดสหวิทยาเขต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ที่	สหวิทยาเขต	ขนาด โรงเรียน			รวม จำนวน โรงเรียน	รวม จำนวน บุคลากร	ขนาด สหวิทยา เขต
		กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ			
1	สหวิทยาเขตสกลราช	1	0	1	2	216	กลาง
2	สหวิทยาเขตเบญจพัฒน	0	2	1	3	220	กลาง
3	สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง	1	1	1	3	263	ใหญ่
4	สหวิทยาเขตดำรงธรรม	0	1	1	2	159	กลาง
5	สหวิทยาเขตลุ่มน้ำอูน	0	2	0	2	143	กลาง
6	สหวิทยาเขตสว่างศึกษา	1	0	2	3	293	ใหญ่
7	สหวิทยาเขตไตรมิตร	0	1	2	3	283	ใหญ่
8	สหวิทยาเขตอากาศเบญจรักษ์	0	2	1	3	223	ใหญ่
รวม		3	9	9	21	1,800	

จากตาราง 5 จำนวนบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามสหวิทยาเขต
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 1,800 คน ทั้งหมด
21 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นสหวิทยาเขตขนาดใหญ่ จำนวน 4 สหวิทยาเขต และสหวิทยาเขต
ขนาดกลาง จำนวน 4 สหวิทยาเขต ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งขนาดของสหวิทยาเขต ออกเป็น 2 ขนาด
ตามจำนวนบุคลากร ดังนี้ 1) สหวิทยาเขตขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากร ตั้งแต่ 1 – 220 คน
และ 2) สหวิทยาเขตขนาดใหญ่ มีจำนวนบุคลากร ตั้งแต่ 221 คนขึ้นไป

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปี
การศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง
โดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่ม
ตัวอย่าง 317 คน และการจัดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ตามการแบ่งสหวิทยาเขต

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งใช้หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขต
ภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงใช้หลักการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling)
โดยสุ่มเลือกสหวิทยาเขต ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จึงได้ จำนวน
2 สหวิทยาเขต ได้แก่ 1) สหวิทยาเขตเบญจพัฒน (สหวิทยาเขตขนาดกลาง) และ
2) สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง (สหวิทยาเขตขนาดใหญ่) จำแนกเป็นผู้บริหาร
จำนวน 22 คน และครู จำนวน 295 คน รวม 317 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.2.2 กำหนดประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน

มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปี
การศึกษา 2568 จำนวนทั้งสิ้น 1,800 คน ผู้บริหาร 84 คน และครู จำนวน 1,716 คน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, ข้อมูล 10 มิถุนายน 2568)

1.2.3 แบ่งตามสหวิทยาเขต ทั้งหมดมี 8 สหวิทยาเขต แบ่งออกเป็น

สหวิทยาเขตขนาดกลาง จำนวน 4 สหวิทยาเขต และสหวิทยาเขตขนาดใหญ่ จำนวน
4 สหวิทยาเขต

1.2.4 สุ่มเลือกสหวิทยาเขต โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับฉลากให้ได้สหวิทยาเขตขนาดใหญ่ 1 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขต พระธาตุนารายณ์เจงเวง และสหวิทยาเขตขนาดกลาง 1 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขต เบญจพัฒน

1.2.5 เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากลที่อยู่ใน

สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง จำนวน 3 โรงเรียน และสหวิทยาเขตเบญจพัฒน
จำนวน 3 โรงเรียน ดังนั้น จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครู
จำนวน 295 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 317 คน

ตาราง 6 แสดงจำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์แจรงเวง (กลุ่มสหวิทยาเขตขนาดใหญ่)

ขนาดของ โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร			รวม
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	
ใหญ่พิเศษ	ธาตุนารายณ์วิทยา	1	4	78	83
ใหญ่	กุสุมาลย์วิทยาคม	1	2	55	58
กลาง	โพธิ์แสนวิทยา	1	1	32	34
รวม	3	3	7	165	175

ตาราง 7 แสดงจำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจพัฒน์ (กลุ่มสหวิทยาเขตขนาดกลาง)

ขนาดของ โรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร			รวม
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	
ใหญ่พิเศษ	สกลนครพัฒนศึกษา	1	4	59	64
ใหญ่	ร่มเกล้า	1	3	43	47
ใหญ่	เต่างอยพัฒนศึกษา	1	2	28	31
รวม	3	3	9	130	142

ตาราง 8 แสดงจำนวนบุคลากรในสหวิทยาเขต ทั้ง 2 สหวิทยาเขต ได้แก่
กลุ่มสหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง และกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจพัฒน

ลำดับ	ชื่อสหวิทยาเขต / จำนวนโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ผู้อำนวยการ โรงเรียน	รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู	
1	พระธาตุนารายณ์เจงเวง (สหวิทยาเขตขนาดใหญ่)	3	7	165	175
2	เบญจพัฒน (สหวิทยาเขตขนาดกลาง)	3	9	130	142
รวม	6 โรงเรียน	6	16	295	317

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของ
สหวิทยาเขต มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตำแหน่งหน้าที่

1.1 ผู้บริหาร

1.2 ครู

2. ขนาดของสหวิทยาเขต

2.1 ขนาดกลาง (สหวิทยาเขตเบญจพัฒน)

2.2 ขนาดใหญ่ (สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้
2. การปฏิบัติหน้าที่ครู
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนชิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82) มีความหมายและค่าน้ำหนักจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการการสร้างแบบสอบถามและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบหาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามจากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถาม “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา เมื่อที่ปรึกษาได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ และด้านอื่น ๆ ของข้อความแต่ละข้อที่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ หรือไม่เพียงใดให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครู จำนวน 1 คน

4.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือมีดังนี้

4.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

4.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย

4.1.2.1 นักวิชาการในระดับอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์สอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา 10 ปีขึ้นไป และมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป จำนวน 2 คน

4.1.2.2 คีษานิเทศก์ วิหะฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน

4.1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา วิหะฐานะ ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

4.1.2.4 ครู วิหะฐานะ ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีวุฒิ การศึกษา ระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ทำงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน

4.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

4.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2.3 นางสาวเปรมวดี จักขุมาดย์ คีษานิเทศก์ชำนาญการ พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.2.4 นายธนปกรณ์ อวนบ้อง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

4.2.5 นางนันทฎกานต์ เหลาแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

5. นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาคำตัดสิน ความสอดคล้อง (IOC) แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อคำถามจากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแบบสอบถาม และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบ ในการดำเนินการขั้นตอนต่อไป

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน

จำนวน 10 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน และครู จำนวน 20 คน
รวมทั้งสิ้น 40 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination)
และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
รายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา
(Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าเชื่อมั่น
(Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's -
Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
มีค่าอำนาจจำแนก 0.467 – 0.844 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 และแบบสอบถาม
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าอำนาจจำแนก 0.678 – 0.878
มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.956

8. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อีกครั้ง

9. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนมาตรฐานสากล
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไปยังผู้บริหารสถานศึกษา
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารและครู ในโรงเรียน
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้
แบบสอบถามทั้งฉบับเอกสาร และแบบสอบถามฉบับออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ใน
การศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

แล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วนผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลำดับ ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ความถี่ (Frequency)

1.2 ร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence)

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

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

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 67) และทดสอบค่าที (t – test)

ชนิด One Sample

3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples

3.3 สมมติฐานข้อที่ 4 “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples

3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient)

3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

4.2 เกณฑ์การแปลความหมาย

4.2.1 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลข้อมูลไว้ 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 82)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหาร / ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.2 เกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์การวิเคราะห์ สติติ
เชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

จากนั้น จึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล,
2553, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า
มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า
มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า
มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า
มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์

เชิงเส้นตรง

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารที่เป็นตัวพาการณ์ที่ดี

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ในแต่ละองค์ประกอบมาใช้ในการศึกษาแนวทาง โดยเลือก องค์ประกอบที่มีอำนาจพาการณ์การปฏิบัติงานของครู มากำหนดเป็นข้อคำถาม ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล กำหนดเป็น 3 กลุ่ม โดยยึดตามหลักสามเส้า (Data Triangulation) คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย นักวิชาการ / อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 4 คน และกลุ่มครู / ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน

1.2 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

1.2.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

1.2.2 กำหนดผู้ทรงคุณวุฒิ เป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

1.2.2.1 นักวิชาการ / อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มีประสบการณ์สอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา 10 ปีขึ้นไป และมีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป จำนวน 3 คน

1.2.2.2 ผู้บริหาร วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา จำนวน 4 คน

1.2.2.3 ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการขึ้นไป ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน

1.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

1.3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3.2 รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3.4 นายนายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3.5 นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3.6 ดร.ปราโมทย์ พระหันธงไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3.7 ดร.ฐปนีย์ นารี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3.8 นางณัฐธมน วงศ์วันดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลนคร
พัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3.9 นางจิราวรรณ วัฒนสุระ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
สกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3.10 นางสาวเจษฎา ฤทธิศรีบุญ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะเป็นแบบ

เติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถามเพื่อนำมา
เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา

2.2.2 สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา
เอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ในแต่ละข้อมา
เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษา ในขั้นตอนที่ 1

2.2.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษา

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์
เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้
ในแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อความที่ได้จากการสังเกตการณ์ สอบถาม การพูดคุย และการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียบเรียงเพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test (Independent Samples)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
X_1	แทน	การมีจินตนาการ
X_2	แทน	ความคิดสร้างสรรค์
X_3	แทน	การมีวิสัยทัศน์

X_4	แทน ความยืดหยุ่น
X_5	แทน การทำงานเป็นทีม
X_t	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
Y	แทน การปฏิบัติงานของครู
Y_1	แทน การจัดการเรียนรู้
Y_2	แทน การปฏิบัติหน้าที่ครู
Y_3	แทน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
Y_t	แทน ผลรวมของการปฏิบัติงานของครู
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
L	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S	แทน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครู
E	แทน ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
$S.E._b$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
Y'	แทน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต โดยการหาร้อยละ (Percentage)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที่ (t – test) ชนิด One Sample

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที่ (t – test) ชนิด One Sample

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่ (t – test) ชนิด Independent Sample

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที่ (t – test) ชนิด Independent Sample

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล

ผู้วิจัยขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 6 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 22 คน และครู จำนวน 295 คน ดังตาราง 9

ตาราง 9 ข้อมูลจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง หน้าที่	1.1 ผู้บริหาร	22	6.90
	1.2 ครู	295	93.10
รวม		317	100
2. ขนาดของ สหวิทยาเขต	2.1 ขนาดกลาง (สหวิทยาเขตเบญจพัฒน)	142	44.80
	2.2 ขนาดใหญ่ (สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง)	175	55.20
รวม		317	100

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครู ร้อยละ 93.10 และปฏิบัติงานอยู่ในสหวิทยาเขตขนาดใหญ่ ร้อยละ 55.20

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบค่าที (t – test) ชนิด One Sample แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวม ดังตาราง 10

ตาราง 10 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล และการทดสอบสมมติฐาน

ที่	ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การ แปลผล	t	Sig.	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.				
1	การมีจินตนาการ	4.55	0.49	มากที่สุด	-15.751	0.000**	3
2	ความคิดสร้างสรรค์	4.48	0.50	มาก	-17.946	0.000**	5
3	การมีวิสัยทัศน์	4.57	0.50	มากที่สุด	-14.787	0.000**	2
4	ความยืดหยุ่น	4.55	0.51	มากที่สุด	-15.604	0.000**	4

ตาราง 10 (ต่อ)

ที่	ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การ แปลผล	t	Sig.	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.				
5	การทำงานเป็นทีม	4.60	0.47	มากที่สุด	-14.678	0.000**	1
รวม		4.55	0.43	มากที่สุด	-18.168	0.000**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน
มาตรฐานสากล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงาน
เป็นทีม ($\bar{x} = 4.60$) การมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.57$) การมีจินตนาการ ($\bar{x} = 4.55$) และความ
ยืดหยุ่น ($\bar{x} = 4.55$) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.48$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก”

2.1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน
มาตรฐานสากล ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู รายข้อ ดังตาราง 11 – 15

ตาราง 11 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล
ด้านที่ 1 การมีจินตนาการ

ข้อ	การมีจินตนาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคต ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็น เป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง	4.59	0.63	มากที่สุด	2

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	การมีจินตนาการ	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
2	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงภายใน ประสบการณ์ความสำเร็จมาเป็น ตัวอย่างให้กับบุคลากร เพื่ออธิบาย แนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนา สถานศึกษา	4.50	0.59	มาก	5
3	ผู้บริหารมีอิสระทางความคิด กล้าที่จะตัดสินใจทำสิ่งใหม่ ๆ ที่คิดไว้	4.45	0.64	มาก	6
4	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลและเหตุผล ประกอบการตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่ และมีประสิทธิภาพ	4.58	0.61	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นมิตร และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.68	0.55	มากที่สุด	1
6	ผู้บริหารสามารถนำจินตนาการ มาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาสถานศึกษาได้จริง	4.56	0.63	มากที่สุด	4
รวม		4.55	0.49	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 1 การมีจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นมิตรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{x} = 4.68$) ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง ($\bar{x} = 4.59$) ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.58$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล
ด้านที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ความคิดสร้างสรรค์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ได้	4.50	0.58	มาก	4
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบและแปลกใหม่มีทัศนคติใหม่ ๆ โดยสามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่เคยคาดคิด	4.40	0.64	มาก	6
9	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและอยาก رؤอยากเห็นเพื่อสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์	4.45	0.60	มาก	5
10	ผู้บริหารสามารถบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อต่อยอดแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษา	4.51	0.60	มากที่สุด	3
11	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นให้กับสถานศึกษา	4.53	0.64	มากที่สุด	2
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและระดมความคิดเพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ	4.54	0.64	มากที่สุด	1
รวม		4.48	0.50	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร

มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและระดมความคิดเพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ ($\bar{x} = 4.54$)
 ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น
 ให้กับสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.53$) ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม
 เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นให้กับสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.51$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ภาพผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล
 ด้านที่ 3 การมีวิสัยทัศน์

ข้อ	การมีวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
13	ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ โดยอาศัยการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ	4.59	0.62	มากที่สุด	3
14	ผู้บริหารสามารถสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานสู่เป้าหมายร่วมกัน	4.50	0.64	มาก	5
15	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลักดันให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ	4.65	0.56	มากที่สุด	1
16	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงผ่านการวางแผน กำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมาย	4.59	0.61	มากที่สุด	2
17	ผู้บริหารสามารถกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนและเป็นไปได้เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต	4.56	0.64	มากที่สุด	4
รวม		4.57	0.50	มากที่สุด	

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน
มาตรฐานสากล ด้านที่ 3 การมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ
โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี
ในการผลักดันให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.65$) ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์
ไปสู่การปฏิบัติจริงผ่านการวางแผน กำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมาย
($\bar{x} = 4.59$) ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษา
ได้อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ โดยอาศัยการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ
($\bar{x} = 4.59$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล
ด้านที่ 4 ความยืดหยุ่น

ข้อ	ความยืดหยุ่น	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
18	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและวิธีการ ทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ	4.56	0.60	มากที่สุด	2
19	ผู้บริหารสามารถคิดหาทางแก้ไขปัญห ได้อย่างอิสระและมีมุมมองที่หลากหลาย	4.52	0.62	มากที่สุด	4
20	ผู้บริหารมีทักษะในการจัดการกับปัญหา และความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญห อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.64	มาก	5
21	ผู้บริหารมีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ใหม่ ๆ และยอมรับความแตกต่างระหว่าง บุคคล	4.54	0.64	มากที่สุด	3

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ความยืดหยุ่น	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
22	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศแห่งความ ร่วมมือ ร่วมใจ และความไว้วางใจ เพื่อให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจและอยากมี ส่วนร่วมในการพัฒนางานให้สถานศึกษา บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	4.62	0.57	มากที่สุด	1
รวม		4.55	0.51	มากที่สุด	

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน
มาตรฐานสากล ด้านที่ 4 ความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ และอยู่ที่ระดับมาก 1 ข้อ
โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศ
แห่งความร่วมมือร่วมใจ และความไว้วางใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและอยากมี
ส่วนร่วมในการพัฒนางานให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล ($\bar{x} = 4.62$) ผู้บริหารสามารถปรับตัวและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์
ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.56$) ผู้บริหารมีการเปิด
กว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{x} = 4.54$)
ตามลำดับ

ตาราง 15 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล
ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้าง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับ บุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง	4.62	0.59	มากที่สุด	3

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ในการทำงาน	4.63	0.55	มากที่สุด	2
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน รวมถึงการประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.57	0.56	มากที่สุด	4
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกัน	4.57	0.60	มากที่สุด	5
27	ผู้บริหารมีการประเมินผลและพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.65	0.56	มากที่สุด	1
	รวม	4.60	0.47	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 5 การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารมีการประเมินผลและพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.65$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.63$) ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง ($\bar{x} = 4.62$) ตามลำดับ

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

และทดสอบค่าที่ (t – test) ชนิด One Sample แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.2.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล

ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ดังตาราง 16

ตาราง 16 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล และการทดสอบสมมติฐาน

ที่	การปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน มาตรฐานสากล	ค่าสถิติ		การ แปลผล	t	Sig.	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.				
1	การจัดการเรียนรู้	4.62	0.44	มากที่สุด	-15.016	0.000**	3
2	การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.68	0.41	มากที่สุด	-13.489	0.000**	1
3	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	4.63	0.46	มากที่สุด	-13.967	0.000**	2
	รวม	4.64	0.39	มากที่สุด	-15.920	0.000**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 16 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{x} = 4.68$) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{x} = 4.63$) และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.63$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก”

2.2.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล

ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู รายข้อ ดังตาราง 17 – 19

ตาราง 17 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้

ข้อ	การจัดการเรียนรู้	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
1.	ครูมีความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	4.69	0.55	มากที่สุด	1
2.	ครูมีความสามารถในการออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.67	0.53	มากที่สุด	3
3.	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	4.63	0.55	มากที่สุด	4
4.	ครูมีความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาสื่อ/นวัตกรรมนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์	4.52	0.58	มากที่สุด	6
5.	ครูสามารถวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	4.52	0.62	มากที่สุด	7
6.	ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	4.63	0.56	มากที่สุด	5
7.	ครูมีความสามารถในการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล อบรมบ่มนิสัยด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงาม ให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.68	0.50	มากที่สุด	2
รวม		4.62	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 1 การจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร ($\bar{x} = 4.69$) ครูมีความสามารถในการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล อบรมบ่มนิสัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงามให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.68$) ครูมีความสามารถในการออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x} = 4.67$) ตามลำดับ

ตาราง 18 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่

ข้อ	การปฏิบัติหน้าที่	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
8.	ครูมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยความมุ่งมั่น และจิตวิญญาณความเป็นครูตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	4.72	0.51	มากที่สุด	2
9.	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.62	0.54	มากที่สุด	5
10.	ครูมีความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.71	0.50	มากที่สุด	3
11.	ครูมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้	4.62	0.55	มากที่สุด	6
12.	ครูมีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.73	0.49	มากที่สุด	1

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติหน้าที่	ค่าสถิติ		การ แปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
13.	ครูมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้ พัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.71	0.54	มากที่สุด	4
รวม		4.68	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
ด้านที่ 2 การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีความรอบรู้ ทันสมัย
ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.73$) ครูมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วย
ความมุ่งมั่น และจิตวิญญาณความเป็นครู ตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.72$)
ครูมีความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียน
แต่ละบุคคล ($\bar{x} = 4.71$) ตามลำดับ

ตาราง 19 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับ
ผู้ปกครองและชุมชน

ข้อ	ความสัมพันธ์กับชุมชน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
14.	ครูมีความสามารถในการเข้าถึงบริบท ของชุมชนและอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.63	0.58	มากที่สุด	4
15.	ครูมีความสามารถในการส่งเสริม การอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่นในชุมชน	4.67	0.55	มากที่สุด	2

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ	ความสัมพันธ์กับชุมชน	ค่าสถิติ		การแปลผล	ลำดับ
		$\bar{x}$	S.D.		
16.	ครูมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และรายวิชาตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	4.67	0.54	มากที่สุด	1
17.	ครูมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย ร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	4.54	0.59	มากที่สุด	5
18.	ครูมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันสนับสนุน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.65	0.59	มากที่สุด	3
รวม		4.63	0.46	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ครูมีความสามารถในการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ($\bar{x} = 4.67$) ครูมีความสามารถในการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน ($\bar{x} = 4.67$) ครูมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันสนับสนุน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.65$)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต มีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t – test ชนิด Independent Sample)

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน
มาตรฐานสากล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร ของผู้บริหาร	ตำแหน่งหน้าที่				T – test	Sig.
	ผู้บริหาร (n = 22)		ครู (n = 295)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีจินตนาการ	4.50	0.59	4.56	0.49	-0.585	0.559
2. ความคิดสร้างสรรค์	4.46	0.64	4.48	0.49	-0.179	0.858
3. การมีวิสัยทัศน์	4.44	0.67	4.58	0.49	-0.959	0.348
4. ความยืดหยุ่น	4.42	0.67	4.55	0.49	-0.897	0.379
5. การทำงานเป็นทีม	4.41	0.65	4.62	0.45	-1.420	0.169
โดยรวม	4.45	0.61	4.56	0.41	-0.835	0.412

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีการรับรู้
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.45$) ครูมีการรับรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.56$)

ตาราง 21 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียน
มาตรฐานสากล จำแนกตามขนาดของสหวิทยาเขต

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารในโรงเรียน มาตรฐานสากล	ขนาดของสหวิทยาเขต				T – test	Sig.
	ขนาดกลาง (n = 142)		ขนาดใหญ่ (n = 175)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การมีจินตนาการ	4.61	0.47	4.51	0.51	1.758	0.080
2. ความคิดสร้างสรรค์	4.54	0.48	4.44	0.51	1.679	0.094
3. การมีวิสัยทัศน์	4.58	0.51	4.56	0.50	0.379	0.705
4. ความยืดหยุ่น	4.62	0.47	4.48	0.53	2.487	0.013
5. การทำงานเป็นทีม	4.65	0.42	4.56	0.51	1.569	0.118
รวม	4.60	0.44	4.51	0.42	1.795	0.074

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามขนาดของสหวิทยาเขต พบว่า โดยรวม
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน
ดังนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้ จึงไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า
“ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต
มีความแตกต่างกัน”

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขตมีความแตกต่างกัน” โดยใช้สถิติ
การทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้
ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล	ตำแหน่งหน้าที่				t – test	Sig.
	ผู้บริหาร (n = 22)		ครู (n = 295)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การจัดการเรียนรู้	4.38	0.61	4.63	0.42	-1.880	0.073
2. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.43	0.62	4.70	0.38	-1.962	0.062
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	4.44	0.73	4.64	0.44	-1.263	0.220
รวม	4.42	0.63	4.66	0.36	-1.734	0.097

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้
ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีการรับรู้
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) ครูมีการรับรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.66$)

ตาราง 23 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
จำแนกตามขนาดของสหวิทยาเขต

การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล	ขนาดของสหวิทยาเขต				t – test	Sig.
	ขนาดกลาง (n = 142)		ขนาดใหญ่ (n = 175)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. การจัดการเรียนรู้	4.65	0.44	4.59	0.45	1.240	0.216
2. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.72	0.40	4.65	0.42	1.484	0.139
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	4.65	0.46	4.61	0.47	0.781	0.436
รวม	4.67	0.40	4.62	0.38	1.293	0.197

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามขนาดของสหวิทยาเขต พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต มีความแตกต่างกัน”

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X _t	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X _t										
X ₁	.846**									
X ₂	.861**	.675**								
X ₃	.907**	.733**	.733**							
X ₄	.881**	.640**	.710**	.747**						
X ₅	.842**	.624**	.608**	.715**	.718**					
Y _t	.701**	.603**	.584**	.612**	.622**	.623**				
Y ₁	.657**	.564**	.532**	.574**	.582**	.601**	.886**			
Y ₂	.601**	.508**	.503**	.530**	.547**	.517**	.890**	.694**		
Y ₃	.614**	.536**	.522**	.529**	.533**	.543**	.894**	.670**	.702**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 24 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X_t) กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y_t)
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์
กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xyt} = 0.701$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลในทุกด้าน
มีความสัมพันธ์กันปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน
ในทางบวก” ดังตาราง 25 – 28

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับ
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y_t)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนมาตรฐานสากล	การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y_t)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีจินตนาการ (X_1)	0.603**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์ (X_2)	0.584**	ปานกลาง
3. ความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.612**	ปานกลาง
4. ความยืดหยุ่น (X_4)	0.622**	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีม (X_5)	0.623**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	0.701**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xyt} = 0.701$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความยืดหยุ่น (X_5) มีความสัมพันธ์กับปานกลาง ($r_{x_5y_t} = 0.623$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_2) มีความสัมพันธ์กับปานกลาง ($r_{x_2y_t} = 0.584$)

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y_1)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนมาตรฐานสากล	การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีจินตนาการ (X_1)	0.564**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์ (X_2)	0.532**	ปานกลาง
3. ความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.574**	ปานกลาง
4. ความยืดหยุ่น (X_4)	0.582**	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีม (X_5)	0.601**	ปานกลาง
โดยภาพรวม (X_t)	0.657**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กับปานกลาง ($r_{x_t y_1} = 0.657$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีความสัมพันธ์กับปานกลาง ($r_{x_5 y_1} = 0.601$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การมีจินตนาการ (X_2) โดยมีความสัมพันธ์กับปานกลาง ($r_{x_2 y_1} = 0.532$)

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y_2)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนมาตรฐานสากล	การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มาตรฐานสากล ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีจินตนาการ (X_1)	0.508**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์ (X_2)	0.503**	ปานกลาง
3. ความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.530**	ปานกลาง
4. ความยืดหยุ่น (X_4)	0.547**	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีม (X_5)	0.517**	ปานกลาง
โดยภาพรวม (X_i)	0.601**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy2} = 0.601$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความยืดหยุ่น (X_4) โดยมีความสัมพันธ์กัน
ปานกลาง ($r_{x_4y_2} = 0.547$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_3)
โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{x_3y_2} = 0.503$)

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y_3)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนมาตรฐานสากล	การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีจินตนาการ (X_1)	0.536**	ปานกลาง
2. การมีวิสัยทัศน์ (X_2)	0.522**	ปานกลาง
3. ความคิดสร้างสรรค์ (X_3)	0.529**	ปานกลาง
4. ความยืดหยุ่น (X_4)	0.533**	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีม (X_5)	0.543**	ปานกลาง
โดยภาพรวม (X_t)	0.614**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xy3} = 0.641$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{x_5y_3} = 0.543$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_2) โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{x_2y_3} = 0.522$)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 29 – 32

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม (Y_i)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การทำงานเป็นทีม (X_5)	.623	.388	.386	.215	.050	.260	4.274**	.000
การมีจินตนาการ (X_1)	.680	.463	.460	.178	.047	.224	3.785**	.000
ความยืดหยุ่น (X_4)	.700	.490	.485	.151	.052	.196	2.921**	.004
ความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.706	.498	.491	.105	.049	.136	2.164*	.031

$$a = 1.687 \quad S.E._{est} = \pm .28162$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร จากจำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (X_5) การมีจินตนาการ (X_1) ความยืดหยุ่น (X_4) อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) มีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.260 ลำดับที่สอง คือ การมีจินตนาการ
(X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.224 ลำดับที่สามคือ
ความยืดหยุ่น (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.196 และลำดับที่สี่
คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.136
ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มาตรฐานสากล โดยรวมได้ร้อยละ 49.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ
การพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.28162

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.687 + 0.215 X_5 + 0.178 X_1 + 0.151 X_4 + 0.105 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ดังนี้

$$Z'_t = 0.260 Z_5 + 0.224 Z_1 + 0.196 Z_4 + 0.136 Z_2$$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มี
อำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านที่ 1
การจัดการเรียนรู้ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การทำงานเป็นทีม (X_5)	.601	.361	.359	.277	.060	.295	4.617*	.000
การมีจินตนาการ (X_1)	.648	.420	.416	.218	.052	.242	4.174**	.000
ความยืดหยุ่น (X_4)	.663	.439	.434	.188	.057	.216	3.321**	.001

$$a = 1.499 \quad S.E._{est} = \pm .33690$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (X_5) การมีจินตนาการ
(X_1) และความยืดหยุ่น (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) มีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 ลำดับที่สอง คือ การมีจินตนาการ
(X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.242 และลำดับที่สามคือ
ความยืดหยุ่น (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.216 ซึ่งตัวแปร
ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 43.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.33690

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.499 + 0.277 X_5 + 0.218 X_1 + 0.188 X_4$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.295 Z_5 + 0.242 Z_1 + 0.216 Z_4$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ด้านที่ 2 การจัดการเรียนรู้ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
ความยืดหยุ่น (X_4)	.547	.299	.297	.223	.056	.277	3.975**	.000
การมีจินตนาการ (X_1)	.584	.341	.337	.180	.052	.216	3.488**	.001
การทำงานเป็นทีม (X_5)	.597	.356	.350	.159	.059	.183	2.673**	.008

$$\alpha = 2.116 \quad S.E._{est} = \pm .33408$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ความยืดหยุ่น (X_4) การมีจินตนาการ (X_1) และการทำงานเป็นทีม (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความยืดหยุ่น (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.277 ลำดับที่สอง คือ การมีจินตนาการ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.216 และลำดับที่สาม คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.183 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 35.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.33408

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 2.116 + 0.223 X_4 + 0.180 X_1 + 0.159 X_5$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.277 Z_4 + 0.216 Z_1 + 0.183 Z_5$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
การทำงานเป็นทีม (X_5)	.543	.295	.293	.275	.059	.280	4.647**	.000
การมีจินตนาการ (X_1)	.599	.358	.354	.214	.061	.227	3.495**	.001
ความคิดสร้างสรรค์ (X_2)	.615	.378	.372	.184	.059	.199	3.112**	.002

$$a = 1.565 \quad S.E._{est} = \pm .37163$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (X_5) การมีจินตนาการ (X_1) และความคิดสร้างสรรค์ (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5)

มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.280 ลำดับที่สอง คือ

การมีจินตนาการ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.227

และลำดับที่สามคือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์

เท่ากับ 0.199 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 37.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

เท่ากับ ± 0.37163

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_t = 1.565 + 0.275 X_5 + 0.214 X_1 + 0.184 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนน

มาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_t = 0.280 Z_5 + 0.227 Z_1 + 0.199 Z_2$$

ตาราง 33 สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์ / ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร	ตัวแปรเกณฑ์ / การปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนมาตรฐานสากล				บทสรุป การหาแนวทางพัฒนา
	การจัดตารางเรียน (Y ₁)	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₂)	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและ ชุมชน (Y ₃)	ภาพรวม (Y ₄)	
1. การมีจินตนาการ (X ₁)	✓	✓	✓	✓	หาแนวทางพัฒนา
2. ความคิดสร้างสรรค์ (X ₂)	✗	✗	✓	✓	หาแนวทางพัฒนา
3. การมีวิสัยทัศน์ (X ₃)	✗	✗	✗	✗	ยังไม่ต้องหาแนวทางพัฒนา
4. ความยืดหยุ่น (X ₄)	✓	✓	✗	✓	หาแนวทางพัฒนา
5. การทำงานเป็นทีม (X ₅)	✓	✓	✓	✓	หาแนวทางพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 33 พบว่า สามารถสรุปผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มาตรฐานสากล ในภาพรวม จำนวน 4 ด้าน คือ การมีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์
ความยืดหยุ่น และการทำงานเป็นทีม ที่จำเป็นต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนา

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู”

**ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จากตาราง 33 สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ที่ต้องนำไปหาแนวทางพัฒนา มีดังนี้ 1) การมีจินตนาการ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความยืดหยุ่น และ 4) การทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน สามารถสรุปประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารเกี่ยวกับการมีจินตนาการ ตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...จินตนาการ คือจุดเริ่มต้นของความคิดสร้างสรรค์ โดยเป็นคุณสมบัติของนกวาดฝันในอากาศ ซึ่งต้องมาจากการพัฒนาตนเองตลอดเวลา และการไปศึกษาดูงานเพื่อขยายมุมมองให้กว้าง ผู้บริหารควรรู้จักคิดวางแผนเป็นขั้นเป็นตอน (Step –by – step) เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในอนาคต...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตอย่างชัดเจน และถ่ายทอดภาพฝันให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง ต้องกล้าตัดสินใจและใช้ข้อมูลเหตุผลประกอบการตัดสินใจ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน และถ่ายทอดภาพฝันเหล่านั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง...”

(จินดา ลาโพธิ์, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2568)

“...จินตนาการนำไปสู่การกำหนด กลยุทธ์การบริหารองค์กร ให้มุ่งสู่ความสำเร็จ มุ่งส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความรู้ (Knowledge Organization) และนวัตกรรม พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาดูงาน และกล้าคิด กล้าทำ ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ...”

(มงคลชัย รัตนอ่อน, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองภาพอนาคต ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน (มองยาวทะลุตลอดแนว) กล้าคิดนอกกรอบ และใช้ข้อมูล ประกอบการตัดสินใจ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดในสิ่งใหม่ ๆ...”

(เกษมศักดิ์ ทองสุ, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการแล้วสื่อสาร ให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ จากนั้นแปลงภาพอนาคตนั้นเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน การตัดสินใจต้องอ้างอิงจากข้อมูล ความนิยมและความพร้อมของบุคลากร...”

(ปราโมทย์ พระหันทไชย, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อให้มีองค์ความรู้ สามารถมองเห็น แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตเพื่อความได้เปรียบ และต้องรับฟัง ความคิดเห็นจากหลายเสียง (รวมถึงครู) ก่อนนำมาวิเคราะห์และปรับใช้ให้ทันยุค...”

(ฐปนีย์ นารี, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ และมองเห็น โอกาสที่แตกต่าง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ในการวางแผนงานไปสู่เป้าหมายที่กว้างไกล และสร้างความเชื่อมั่นรวมถึงแรงบันดาลใจให้บุคลากร...”

(ณัฐฐมน วงศ์วันดี, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องสร้างวิสัยทัศน์และความเชื่อมั่นเพื่อให้ทุกคน เห็นเป้าหมาย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านการอบรมเพื่อต่อยอดผลงานใหม่ ๆ แสวงหาเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ อยู่เสมอ ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจบริหาร...”

(จิราวรรณ วัฒนสุระ, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องกำหนด วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้เกิดความเห็น
คุณค่าของงาน และเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างอนาคตของสถานศึกษา ต้องมองเห็น
แนวโน้มในอนาคต เช่น AI, ทักษะศตวรรษที่ 21 และสร้างพื้นที่ปลอดภัย สำหรับบุคลากร
ให้กล้าคิด กล้าทำ และกล้าทำผิด...”

(เจษฎา ฤทธิศรีบุญ, สัมภาษณ์, 24 ตุลาคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 1 การมีจินตนาการ ซึ่งแสดงรายละเอียด
การวิเคราะห์ดังตาราง 34

ตาราง 34 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ด้านที่ 1 การมีจินตนาการ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เกี่ยวกับการมีจินตนาการ	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพโรจน์	จินดา ลาโพธิ์	มงคลชัย รัตนอนัน	เกษมศักดิ์ ทองสุ	ปรกเมท พระหันทนไชย	สุปณีย์ นารี	นางณัฏฐมน วงศ์วันดี	จิราวรรณ วัฒนสระ	เจษฎา ฤทธิศรีบุญ	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรมีการกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมาย ที่ชัดเจนกว้างไกล		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
2. ผู้บริหารควรมีการใช้ข้อมูล และการคิดเชิงกลยุทธ์ ในการตัดสินใจ		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		7	70
3. ผู้บริหารมีการส่งเสริม การเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์	✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	8	80

จากตาราง 34 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 1 การมีจินตนาการ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) มี 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนกว้างไกล
2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์
3. ผู้บริหารควรมีการใช้ข้อมูลและการคิดเชิงกลยุทธ์ในการตัดสินใจ

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์ ตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ความคิดสร้างสรรค์คือ การต่อยอด หรือสร้างพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ จากสิ่งที่มีอยู่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการคิดนอกกรอบของการเรียนการสอน เช่น การใช้พื้นที่ภายนอก (Outdoor Learning) เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้จากสภาพจริง เกิดความสุข และนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมในการบริหารและจัดการเรียนการสอน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

“...ความคิดสร้างสรรค์คือ หัวใจของการขับเคลื่อนโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ผู้บริหารต้องมองเห็นแนวโน้มใหม่ในการพัฒนา กล้าคิด กล้าทำ และสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสนับสนุนให้ครูคิดค้นนวัตกรรมการสอน และนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ขององค์กร...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารควรคิดที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย กล้าที่จะปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการ ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ และการบูรณาการความรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม เมื่อความคิดสร้างสรรค์กลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โรงเรียนจะเติบโต และก้าวสู่มาตรฐานสากลได้อย่างมีคุณค่า...”

(จินดา ลาโพธิ์, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก และแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมการใช้แนวคิดเชิงแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) และสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในโรงเรียน มีการสนับสนุนงบประมาณ และเวลาให้ครูทดลองในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ทีมงานคิดนอกกรอบและร่วมกันพัฒนาการศึกษา...”

(มงคลชัย รัตนอ่อน, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568)

“...ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก และแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้มีการใช้แนวคิดเชิงแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ในการพัฒนาการสอนของครู มีการสนับสนุนงบประมาณ และเวลาให้ครูทดลองในสิ่งใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมให้ครูเพื่อนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง...”

(เกษมศักดิ์ ทองสุ, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...เน้นการสร้าง นวัตกรรมในการบริหาร เช่น การนำลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ มาประยุกต์เป็นวิชาเพิ่มเติมทักษะอาชีพ และจัดทำห้องเรียนจำลอง เช่น หลักสูตรธุรกิจกาแฟสด ที่เน้นความยั่งยืนทางการเงิน เพื่อให้นักเรียนได้ทักษะอาชีพ การจัดการธุรกิจ และคุณธรรมความซื่อสัตย์...”

(ปราโมท พระหันธงไชย, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2568)

“...ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ต้องคิดนอกกรอบ และนำเทคโนโลยี หรือ AI มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพคุ้มค่า และประหยัดเวลา โดยสามารถสร้างนวัตกรรม หรือ Best Practice ให้กับองค์กรได้...”

(ฐปนีย์ นารี, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน...”

(นางณัฏฐมน วงศ์วันดี, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ริเริ่ม คิดยืดหยุ่น และคิ
นอกกรอบ ส่งเสริมวิสัยทัศน์และนวัตกรรม โดยเปิดรับแนวคิดใหม่จากผู้อื่น และสนับสนุน
ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและระดมความคิดเพื่อขับเคลื่อนองค์กร...”
(จิราวรรณ วัฒนสุระ, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมองภาพแนวโน้มใหม่ในการพัฒนา และกล้าคิด
กล้าทำ ควรสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสนับสนุนให้ครูกิดค้นนวัตกรรมการสอน
เพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมสร้างสรรค์ขององค์กร...”
(เจษฎา ฤทธิ์ศรีบุญ, สัมภาษณ์, 24 ตุลาคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงรายละเอียด
การวิเคราะห์ดังตาราง 35

ตาราง 35 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ด้านที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์	ไชยา ภาวะบุตร	ธวัชชัย ไพโรจน์	จินดา ลาโพธิ์	มงคลชัย รัตนอน	เกษมศักดิ์ ทองสุ	ปราโมทย์ พรหมรังษี	สุเมย์ นารี	นางณัฐฐาณ วงศ์วันดี	จิราวรรณ วัฒนสุระ	เจษฎา ฤทธิ์ศรีบุญ	ความถี่
1. ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรม แห่งนวัตกรรมและการคิदनอกกรอบ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
2. ผู้บริหารควรมีการสนับสนุน ทรัพยากรและส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรม				✓	✓	✓					3
3. ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแรงบันดาลใจ ในการทำงาน		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8

จากตาราง 35 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 2 ความคิดสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) มี 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและการคิดนอกกรอบ
2. ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่ 3 ความยืดหยุ่น ตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ความยืดหยุ่น คือความสามารถในการปรับตัว และไม่ยึดติดกับแนวทางเดียว เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แม้จะไม่เป็นไปตามที่วาดฝันทั้งหมด เมื่อมีข้อจำกัด ผู้บริหารต้องปรับสิ่งที่ต้องการกับสิ่งที่มีอยู่ให้เหมาะสม (Balance) และกล้าตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดในสถานการณ์นั้น...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องสามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับกรอบระเบียบที่เข้มงวดเกินไป และสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างเหมาะสม โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ใช้ไหวพริบและความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการปัญหา และส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะรอบด้าน เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลก...”

(จินดา ลาโพธิ์, สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องสามารถคิดค้น และหาทางแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

และกล้าตัดสินใจกับนโยบายได้อย่างทันท่วงที่ ต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากร และพัฒนารูปแบบการบริหารที่หลากหลาย โดยเน้นความร่วมมือเป็นที่ตั้ง...”

(มงคลชัย รัตนอ่อน, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแนวทาง การบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของสถานการณ์ และดำเนินความคิดค้นหา ทางแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ มีการปรับตัวให้รวดเร็วและ กล้าตัดสินใจ กับนโยบาย ที่เกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงที่ เปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย และพัฒนาแนวทาง การบริหารที่หลากหลายโดยเน้นความร่วมมือเป็นที่ตั้ง....”

(เกษมศักดิ์ ทองสุ, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องใช้ไหวพริบในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และมีความยืดหยุ่นในการปรับแผนงบประมาณ เพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน ต้องกล้าตัดสินใจ และใช้หลักบริหารแบบยืดหยุ่นเพื่อช่วยจัดการศึกษาสำหรับนักเรียน กลุ่มพิเศษผ่าน โครงการ พ.ส.ว. สานฝัน บัณฑิตโอกาส เพื่อลดอัตราการหลุดออกจากระบบ ของนักเรียน...”

(ปราโมท พระหันทไชย, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารไม่ควรทำงานที่แข็งหรือตรงตามแผนเป๊ะเกินไป ต้องมีการประชุมปรับแก้แผน ทันทีที่เกิดอุปสรรค มีการติดตามงานอย่างใกล้ชิด และกล้าตัดสินใจในทิศทางที่เป็นประโยชน์สูงสุด แม้จะต้องอธิบายให้ทีมงานเข้าใจถึง เหตุผล...”

(ฐปณีย์ นารี, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพองค์กรให้รอดพ้น จากความเปลี่ยนแปลงและวิกฤต มีการปรับตัวที่รวดเร็ว และใช้ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ในการจัดการปัญหา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงออกถึงความยืดหยุ่น และกล้าที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด...”

(นางณัฏฐมน วงศ์วันดี, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ยึดติดกับกรอบระเบียบที่เข้มงวดเกินไป ต้องเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการจัดการปัญหา...”

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 3 ความยืดหยุ่น ซึ่งแสดงรายละเอียด
การวิเคราะห์ดังตาราง 36

ตาราง 36 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ด้านที่ 3 ความยืดหยุ่น

[illegible]

จากตาราง 36 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 3 ความยืดหยุ่น ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) มี 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการปรับตัวเชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและวิกฤต
2. ผู้บริหารควรมีการใช้ไหวพริบและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา
3. ผู้บริหารควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดรับความคิดเห็นและความร่วมมือ

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะหลายหัวดีกว่าหัวเดียว ทีมงานต้องมีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ทุกคนต้องร่วมกันคิดวางแผน และนำศักยภาพที่หลากหลายมาช่วยกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้บุคลากร กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันและสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายทางความคิด...”

(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้บุคลากร เปิดโอกาสให้มีการกำหนดเป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการสื่อสาร ประสานงาน และช่วยเหลือกัน พลังของทีม ถือเป็นพลังแห่งปัญญาที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้มีการบริหารงานที่มีคุณภาพและยั่งยืน...”

(จินดา ลาโพธิ์ , สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้บุคลากร ส่งเสริมการทำงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม และมีการกระจายอำนาจ

ในการมอบหมายงาน มีการประชุมเพื่อร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ เช่น สพม.

ใช้โมเดลในการขับเคลื่อนทีมงาน คือ SAKON Model...”

(มงคลชัย รัตนอ่อน, สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568)

“... ผู้บริหารร่วมกับครูกำหนด วิสัยทัศน์ให้เป็นหนึ่งเดียวกัน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนอื่น ส่งเสริมให้ทุกคนมีบทบาทเป็น ผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจน พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนแผนงาน ในทีมให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้...”

(เกษมศักดิ์ ทองสุ, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรรู้จักบริหารคนให้ถูกกับงาน และถูกกับคน โดยการแบ่งคนตามความถนัด และจัดให้ทำงานร่วมกับคนที่พวกเขามีความสุข มีการแบ่ง ทีมตามโครงสร้างและบทบาทที่ชัดเจน โดยที่โรงเรียนใช้มีสุขโมเดล ในการขับเคลื่อน...”

(ปราโมท พระหันธงไชย, สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรมุ่งสร้างความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันของทีม ก่อนเริ่มงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และต้องเปิดใจ ยอมรับ รู้ถึงลักษณะพื้นฐาน และข้อจำกัดของแต่ละคน เพื่อประกอบในการมอบหมายงาน...”

(ฐปนีย์ นารี, สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568)

“...ผู้บริหารควรมุ่งสร้างความเข้าใจ และเป้าหมายเดียวกัน ในทีม มีการสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจน สมาชิกต้องแบ่งปันความรู้และช่วยเหลือกัน และสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานตามสภาพการณ์ได้...”

(นางณัฏฐมน วังศ์วันดี, สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างความไว้วางใจ ความเคารพ และเปิดโอกาส ให้มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพ ผู้บริหาร ต้องกล้าแสดงออก และพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะมาปรับปรุงตนเอง...”

(จิรารวรรณ วัฒนสุระ, สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568)

“...ผู้บริหารควรสร้างโครงสร้างหลักของการอยู่ร่วมกัน และสร้างบรรยากาศที่ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของ ส่งเสริมให้มีความเชื่อมั่นในการทำงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจน ร่วมรับฟังและตัดสินใจ เพื่อให้ครูได้เรียนรู้และเติบโตจากการทำงาน...”

(เจษฎา ฤทธิ์ศรีบุญ, สัมภาษณ์, 24 ตุลาคม 2568)

จากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ซึ่งแสดงรายละเอียดการวิเคราะห์ดังตาราง 37

ตาราง 37 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม	โยธยา ภาชนะบุตร	ธวัชชัย ไพโรจน์	จินดา ลาโพธิ์	มงคลชัย รัตนดอน	เกษมศักดิ์ ทองสุ	ปราโมทย์ พระหันธงไชย	สุปณีย์ นารี	นางณัฏฐา วัฒนวงศ์	จิราวรรณ วัฒนสุระ	เจษฎา ฤทธิ์ศรีบุญ	ความถี่
1. ผู้บริหารควรมีการสร้างความ เชื่อมั่น ความเข้าใจ และเป้าหมาย ร่วมกัน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริม การมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการกระจายอำนาจ	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
3. ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกันที่ยืดหยุ่น	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9

จากตาราง 37 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่ 4 การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป) มี 3 ข้อ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการสร้างเชื่อมั่น ความเข้าใจ และเป้าหมายร่วมกัน
2. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการกระจาย

อำนาจ

3. ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ยืดหยุ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผล

ในบทที่ 5 ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต
4. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต

5. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

6. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต มีความแตกต่างกัน
4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต มีความแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
6. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 1,800 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 84 คน และครู จำนวน 1,716 คน จาก 21 โรงเรียน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2568, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2568 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 317 คน และการจัดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ตามการแบ่งสหวิทยาเขตของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งใช้หลักเกณฑ์การจัดกลุ่มโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงใช้หลักการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยสุ่มเลือกสหวิทยาเขต ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จึงได้ จำนวน 2 สหวิทยาเขต ได้แก่ 1) สหวิทยาเขตเบญจพัฒน (สหวิทยาเขตขนาดกลาง) และ 2) สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เจงเวง (สหวิทยาเขตขนาดใหญ่) จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 22 คน และครู จำนวน 295 คน รวม 317 คน

2. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามใช้สำหรับผู้บริหารและครู จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีจินตนาการ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) ความยืดหยุ่น
- 5) การทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การปฏิบัติหน้าที่ครู 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน คีษานีเทศก์ จำนวน 1 คน ผู้บริหาร จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรง ด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย จำนวน 40 ชุด แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไปนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.467 – 0.844 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.678 – 0.878 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.956

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามทั้งฉบับเอกสาร และแบบสอบถามฉบับออนไลน์ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ซึ่งหากข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจะใช้วิธีเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วจึงนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามลำดับ ดังนี้

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

4.1.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.1.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC: Index of item objective

congruence) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) และ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

4.1.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ 1) สมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 67) และทดสอบค่าที (t – test) ชนิด One Sample 2) สมมติฐานข้อที่ 3 และข้อที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent Samples 3) สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) 4) สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) และ 5) การหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครู ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน โดยยึดตามหลักสามเส้า (Data Triangulation) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มลุ่ม นักวิชาการ / อาจารย์มหาวิทยาลัย 2) กลุ่มผู้บริหาร และ 3) กลุ่มครู / ผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสหวิทยาเขต พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามขนาดสหวิทยาเขต พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดสหวิทยาเขต พบว่า

4.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามขนาดสหวิทยาเขต พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ค่าสัมพันธระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ($r_{xyt} = 0.701^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.260 ลำดับที่สอง คือ การมีจินตนาการ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.224 ลำดับที่สามคือ ความยืดหยุ่น (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.196 และลำดับที่สี่คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.136 ซึ่งทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมได้ร้อยละ 49.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.28162

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 4 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) ความยืดหยุ่น และ 4) การทำงานเป็นทีม โดยสรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้ 1) การมีจินตนาการ ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกว้างไกล ส่งเสริมการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ รวมถึงมีการใช้ข้อมูลและการคิดเชิงกลยุทธ์ในการตัดสินใจ 2) ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมและคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ โดยเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแรงบันดาลใจการทำงานให้กับบุคลากร 3) ความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีการปรับตัวเชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง มีการใช้ไหวพริบและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดรับความคิดเห็นและความร่วมมือ และ 4) การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการสร้างเชื่อมั่น ความเข้าใจ กำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสาร รวมถึงการกระจายอำนาจและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ยืดหยุ่น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ และความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ ความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียนมาตรฐานสากล ถูกขับเคลื่อนด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ การมีวิสัยทัศน์ในการมองอนาคต และความยืดหยุ่นในการปรับตัว ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลกและมีทักษะในศตวรรษที่ 21 การที่ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากลมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจ และนำพาบุคลากรได้อย่างมีวิสัยทัศน์ให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ซับซ้อนในปัจจุบัน กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ กล้าตัดสินใจ และแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารปี ทองศรีนุ่น (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครราชสีมาตามความคิดเห็นของบุคลากร ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมในการสืบเสาะหาความรู้ ด้านการร่วมมือกันแก้ปัญหา ด้านการจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น ด้านการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน ด้านการถามคำถาม และด้านการรวบรวมวิเคราะห์ และแปลงผลข้อมูล อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Ash and Persall (2007, p. 2) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้น

จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ได้แก่ 1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) 2) การร่วมมือกันแก้ปัญห (Collaborative problem solving) 3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) 4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) 5) การใช้คำถาม (Asking questions) 6) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and interpreting data) สอดคล้องกับ Harris (2009, p. 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสำคัญเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและบุคคลที่มีความคิดเห็นต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันความคิดเห็นที่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อาจนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้จะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาวะงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะรับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากความยึดมั่นถือมั่น” โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ขององค์การและความท้าทาย (challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่เดิม (status quo) สอดคล้องกับ วรรณภา ทะอินทร์ (2565, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ผู้บริหารพึงมีและพึงเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม มีวิธีการทำงานที่มีความหลากหลายหลุดออกจากกรอบแนวคิดเดิม ทำให้เกิดกระบวนการและวิธีการใหม่ และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำ ที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ศิริวิไล สุขหอม (2567, หน้า 47) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่มีคุณค่า เพราะช่วยสร้างนวัตกรรม แนวคิดใหม่ ๆ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการที่จะพัฒนาการทำงานและแก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ ๆ

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล อีกทั้ง การปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นผลมาจากการที่ครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความตระหนักถึงมาตรฐาน และการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นภารกิจหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีศักยภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางานตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับที่สูงและต่อเนื่อง อีกทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 (2562, หน้า 19) ได้ระบุว่า การปฏิบัติงานของครู คือข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับ นาทยา ทับยาง (2561, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูนั้นมีหลายประการ ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้น เมื่อได้รับการกระตุ้นส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน สอดคล้องกับจินตนา แสนภูวา (2566, หน้า 62) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานที่สัมพันธ์กับหน้าที่

ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนที่จะสามารถทราบรายละเอียดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งจุดเด่นและจุดด้อยของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งข้อมูลต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้รับจะถูกนำไปใช้ประโยชน์หลาย ๆ ด้านต่อไป สอดคล้องกับ ฐาณญา หิรัญรัตน์ (2567, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ คาดหวังถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อที่จะได้นำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่จะพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุปราณี อรรถประจง (2562, หน้า 139 – 140) ได้ศึกษา เรื่อง โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย จะได้ดังนี้ 1) ด้านความสะดวกในการจัดกิจกรรมด้านการเรียน 2) ด้านการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน 3) ด้านการกำกับดูแลชั้นเรียน 4) ด้านการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 5) ด้านการจัดหาข้อมูลสารสนเทศประจำชั้นเรียน / ประจำวิชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร จันทร์คุ้ม (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ส่วนด้านที่เหลือน้อยอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารจัดการในโรงเรียนมาตรฐานสากล มีระบบการบริหารที่ชัดเจน คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ ซึ่งทำให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2565, หน้า 1 – 5) ได้ระบุว่า การดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากล จะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการพัฒนาหลายมิติไปพร้อมกัน โดยจะต้องดำเนินการทั้งระบบ คือ ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารจัดการ มิใช่เป็นการจัดการศึกษาเพียงบางส่วนของโรงเรียน หรือเพียงจัดเป็นแผนการเรียนมาตรฐานสากล การจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลจะต้องมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจน ดังนี้ 1) เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศ ขั้นนำที่มีคุณภาพ การศึกษาสูง ได้แก่ ประเทศที่ประสบความสำเร็จสูงในการเข้าร่วมโครงการ PISA หรือ TIMSS โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนทางด้านสติปัญญา ความสามารถ และความถนัด มีการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนบนพื้นฐานของความเข้าใจและรู้ใจ มีการใช้กระบวนการคัดกรองในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดแห่งศักยภาพ 2) เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีการบริหารด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ จินดา ลาโพธิ์ (สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตของโรงเรียนอย่างชัดเจน และถ่ายทอดภาพฝันเหล่านั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง พร้อมทั้งเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ ฐปนีย์ นารี (สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องคิดนอกกรอบ และนำเทคโนโลยี หรือ AI มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพคุ้มค่า และประหยัดเวลา โดยสามารถสร้างนวัตกรรม หรือ Best

Practice ให้กับองค์กรได้ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ ปราโมท พระหันทไชย (สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรรู้จักบริหารคนให้ถูกกับงาน และถูกกับคน โดยการแบ่งคนตามความถนัด และจัดให้ทำงานร่วมกับคนที่พวกเขา มีความสุข มีการแบ่งทีมตามโครงสร้างและบทบาทที่ชัดเจน โดยที่โรงเรียนใช้มีสุขโมเดล ในการขับเคลื่อน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามขนาดของสหวิทยาเขต พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดให้โรงเรียนมาตรฐานสากลทุกโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล ทั้งในสหวิทยาเขตขนาดกลางและสหวิทยาเขตขนาดใหญ่ มีการดำเนินงานตามมาตรฐานของโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนั้น การบริหารเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความคล้ายกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2565, หน้า 1 – 5) ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล จะต้องมุ่งจุดหมายและทิศทางที่ชัดเจน คือ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีการบริหารด้วยระบบคุณภาพตามเกณฑ์ รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน ดำเนินไปตามมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนเกิดการพัฒนา จึงกำหนดให้มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ เป็น 3 ระดับ คือ ระดับที่ 1 การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ระดับโรงเรียน (School Quality Award: ScQA) ระดับที่ 2 การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the Basic Education Commission Quality Award: OBECQA) ระดับที่ 3 การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ระดับชาติ (Thailand Quality Award: TQA) สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ มงคลชัย รัตนอ่อน (สัมภาษณ์, 27 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไป ต้องสามารถคิดค้น และหาทางแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

และกล้าตัดสินใจกับนโยบายได้อย่างทันท่วงที ต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากร และพัฒนารูปแบบการบริหารที่หลากหลาย โดยเน้นความร่วมมือเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับ บทสัมภาษณ์ของ ปราโมทย์ พรหมอินทชัย (สัมภาษณ์, 30 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมองเห็นภาพอนาคตที่ต้องการแล้วสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรับทราบ จากนั้น แปลงภาพอนาคตนั้นเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และโครงการ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน การตัดสินใจต้องอ้างอิงจากข้อมูล และความพร้อมของบุคลากร สอดคล้องกับบท สัมภาษณ์ของ เกษมศักดิ์ ทองสุ (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหาร ร่วมกับครูกำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นหนึ่งเดียวกัน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับโรงเรียนอื่น ส่งเสริมให้ทุกคนมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารที่เปิดเผยและชัดเจน พร้อมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานในที่มให้ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนก ตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดของสหวิทยาเขต พบว่า

4.1 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนก ตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานตามโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ความสำเร็จไว้อย่างชัดเจน ทั้งการพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการโรงเรียนด้วยระบบบริหารคุณภาพ ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ที่ดีขึ้นเป็นลำดับ สอดคล้องกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2565, หน้า 9 - 10) ได้ระบุว่า เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จด้านผู้เรียนในการดำเนินงาน โรงเรียนมาตรฐานสากล มี 5 เป้าหมาย คือ 1) ความเป็นเลิศทางวิชาการ นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง เทียบได้ไม่ต่ำกว่านักเรียนของประเทศ ที่มีคุณภาพการศึกษาสูง 2) สื่อสารสองภาษา นักเรียนมีทักษะและความสามารถด้าน ภาษาอยู่ในระดับสูง เทียบได้ไม่ต่ำกว่านักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง 3) ล้ำหน้าทางความคิด นักเรียนมีทักษะและความสามารถในการคิดและทักษะ และความชำนาญในการใช้ ICT ในระดับสูง เทียบได้ไม่ต่ำกว่านักเรียนของประเทศ ที่มีคุณภาพการศึกษาสูง 4) ผลงานอย่างสร้างสรรค์ นักเรียนมีทักษะและความสามารถ

เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study) และมีศักยภาพ ทักษะ และความสามารถในการผลิตผลงานต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง 5) ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิต วัฒนธรรม และลักษณะเฉพาะของชาติต่าง ๆ ในระดับสูง มีความมุ่งมั่นจริงจังในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค มีจิตสาธารณะ มีสำนึกในการบริการสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับสูง เทียบได้ไม่ต่ำกว่านักเรียนของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ ธวัชชัย โพธิ์ใส (สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตอย่างชัดเจน และถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง ต้องกล้าตัดสินใจ และใช้ข้อมูลเหตุผลประกอบการตัดสินใจ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ จิราวรรณ วัฒนสุระ (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้างวิสัยทัศน์ และความเชื่อมั่นเพื่อให้ทุกคนเห็นเป้าหมาย ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านการอบรม เพื่อต่อยอดผลงานใหม่ ๆ แสวงหาเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ อยู่เสมอ ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจบริหาร สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ รุปนีย์ นารี (สัมภาษณ์, 6 พฤศจิกายน 2568) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องคิดนอกกรอบ และนำเทคโนโลยี หรือ AI มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพคุ้มค่า และประหยัดเวลา โดยสามารถสร้างนวัตกรรม หรือ Best Practice ให้กับองค์กรได้

4.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู จำแนกตามขนาดของสหวิทยาเขต พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดให้โรงเรียนมาตรฐานสากลทุกโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้ครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลทั้งในสหวิทยาเขตขนาดกลางและสหวิทยาเขตขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติงานตามแนวทางของโรงเรียนมาตรฐานสากล ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลจึงคล้ายกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษา

ตอนปลาย (2565, หน้า 1 – 5) ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลจะต้องมีจุดมุ่งหมายและทิศทางที่ชัดเจน คือ เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล หรือมาตรฐานของประเทศชั้นนำที่มีคุณภาพการศึกษาสูง ได้แก่ ประเทศที่ประสบความสำเร็จสูงในการเข้าร่วมโครงการ PISA หรือ TIMSS โดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียนทางด้านสติปัญญา ความสามารถ และความถนัด มีการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมในการเพิ่มพูนศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมพหุปัญญาของผู้เรียนบนพื้นฐานของความเข้าใจและรู้ใจ มีการใช้กระบวนการคิดกรอง ในระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้สามารถพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดแห่งศักยภาพ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ ญัฐธมน วงศ์วันดี (สัมภาษณ์, 20 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบ และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ จิราวรรณ วัฒนสุระ (สัมภาษณ์, 29 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ริเริ่ม คิดยืดหยุ่น และคิดนอกกรอบ ส่งเสริมวิสัยทัศน์และนวัตกรรม โดยเปิดรับแนวคิดใหม่จากผู้อื่น และสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและระดมความคิด เพื่อขับเคลื่อนองค์กร

5. ค่าสัมประสิทธิ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร (X) กับ การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xyt} = 0.701$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม (X_5) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_5y} = 0.623$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การมีวิสัยทัศน์ (X_2) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y} = 0.584$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูมีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นภาวะผู้นำที่สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ให้อิสระทางความคิด ครูกล้าที่จะคิดนอกกรอบ และสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความพึงพอใจและอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานโรงเรียนมาตรฐานสากล สอดคล้องกับทฤษฎีของ Ash and Persall (2007, p. 2) ได้กล่าวว่า บนพื้นฐานความเชื่อ

ที่ว่า ในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมีได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหาร คือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ยังมองว่า ครู คือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) อีกทอดหนึ่ง โดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์ และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของสถานศึกษาด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร จันทร์คุ้ม (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.594$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.551$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม (X_5) การมีจินตนาการ (X_1) ความยืดหยุ่น (X_4) และจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความคิดสร้างสรรค์ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.260 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวม ได้อยู่ที่ 49.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.28162 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน

ที่มีคุณภาพของครูนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงาน มีเป้าหมายร่วมกัน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา อีกทั้งในบริบทโรงเรียนมาตรฐานสากล การทำงานเป็นทีม ถือเป็นกลไกสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนสู่พลโลก ซึ่งต้องอาศัยการประสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลาย ดังนั้น ความสามารถของผู้บริหารในการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับทฤษฎีของ Ash and Persall (2007, p. 2) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ได้แก่ 1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) 2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) 3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) 4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) 5) การใช้คำถาม (Asking questions) 6) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and interpreting data) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุศรา ปุณฺณวิบุรณ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านทักษะคิดวิเคราะห์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูวิทย์ ธรรมจิตร (2567, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่นำมาวิเคราะห์ที่จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 32.90 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Qingling Zhang (2018, Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อสนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑลกว่างสี ประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า 1) จุดแข็ง คือ ศักยภาพการเป็นผู้อำนวยความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ของครู

ทุกคน จุดอ่อน คือการเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบายทางการเมือง และนโยบายของรัฐบาลในฐานะผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจสังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยี ถูกมองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อได้รับการพัฒนา ได้แก่

2.1) เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

ในการพัฒนาทีมของครู เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 2.2) เพื่อพัฒนา

ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อส่งเสริมสังคมแห่งนวัตกรรม

ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน เพื่อส่งเสริม

ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน และ 2.3) ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของครู

ทุกคนเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

Sternberg R.J. (2006, pp. 22 – 24) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้น จะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิด

ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของคน และของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายของ

องค์กรมีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง

และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ ไซยา ภาวะบุตร

(สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2568) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญ

เพราะหลายหัวดีกว่าหัวเดียว ทีมงานต้องมีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน และสามารถ

ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ทุกคนต้องร่วมกันคิดวางแผน และนำศักยภาพที่หลากหลาย

มาช่วยกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของ ธวัชชัย ไพไธล

(สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมุ่งสร้างความเชื่อมั่น

และความไว้วางใจ ให้บุคลากร กำหนดบทบาทหน้าที่ร่วมกันและสร้างสภาพแวดล้อม

ที่เปิดกว้าง และยอมรับความหลากหลายทางความคิด สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์

ของ จินดา ลาโพธิ์ (สัมภาษณ์, 28 ตุลาคม 2568) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรสร้าง

ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้บุคลากร เปิดโอกาสให้มีการกำหนดเป้าหมาย

และบทบาทหน้าที่ร่วมกัน และส่งเสริมให้มีการสื่อสาร ประสานงาน และช่วยเหลือกัน

พลังของทีม ถือเป็นพลังแห่งปัญญาที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้มีการบริหารงาน

ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

จากข้อความ ดังให้เห็นว่าในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรก คือ การทำงานเป็นทีม การมีจินตนาการ

ความยืดหยุ่น และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่จะส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียน มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้การดำเนินงานเกิดร่วมมือ มีส่วนร่วม ความไว้วางใจ และมีอิสระทางความคิด มองเห็นทิศทางการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างมีเป้าหมายและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควร จัดทำชุดความรู้ รวบรวมและเผยแพร่ แนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารเชิงสร้างสรรค์ที่ประสบความสำเร็จที่สุดของโรงเรียน เพื่อเป็นแบบอย่าง ให้กับโรงเรียนอื่น ๆ อีกทั้ง ควรสร้างและรักษาระบบการบริหารจัดการที่ให้อิสระทางความคิด การกล้าตัดสินใจทำสิ่งใหม่ ๆ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมการเป็นผู้นำ การเรียนรู้ โดยผู้บริหาร ควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ครูรุ่นใหม่ ทั้งนี้ครู ควรนำความสามารถในการสร้างหรือพัฒนา หลักสูตร การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมาประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ เพื่อเป็นต้นแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะด้าน การทำงานเป็นทีม ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในทุกมิติควบคู่กันไป เพราะเมื่อผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เน้นการสร้างสรรคมากขึ้น จะส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โดยมุ่งเน้นการสร้างควมไว้วางใจ การให้อิสระ

ทางความคิด และการสร้างแรงบันดาลใจ เพื่อกระตุ้นให้ครูเกิดความพึงพอใจและพร้อมที่จะทุ่มเทในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ ต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้น ควรมีการเน้นการบริหารจัดการผ่านทีมงาน ผู้บริหาร ควรจัดทำนโยบายและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ยืดหยุ่น และมีการกระจายอำนาจ ให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เน้นการสื่อสารแบบเปิดกว้าง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากรอย่างจริงจัง มีการพัฒนาทักษะการมองภาพอนาคต โดยผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อ มองเห็นแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ส่งเสริมการศึกษาดูงานเพื่อขยายมุมมองและใช้ข้อมูลและการคิดเชิงกลยุทธ์ ในการตัดสินใจ อีกทั้ง ผู้บริหารควรมีการสร้างความพร้อมรับมือวิกฤต เน้นการพัฒนาทักษะการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ และการใช้ไหวพริบและความคิดสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหา เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล ในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพิ่มเติม โดยเฉพาะการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In – depth Interview) ครูและผู้บริหารในประเด็นที่พบความแตกต่างกันในการรับรู้ เช่น การรับรู้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่จำแนกตามระยะทางของสถานศึกษาถึงสำนักงานเขตพื้นที่ เพื่อค้นหามุมมองที่ลึกซึ้งถึงสาเหตุและกลไกที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

2.3 ควรมีการวิจัยภาวะผู้นำอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำ
ยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อค้นหามุมมองและพัฒนา
ภาวะผู้นำให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีสุตา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของครูผู้สอน กับประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรรณิการ์ บุญอาจ. (2561). สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญใจ พุ่มโอ. (2562). รูปแบบการบริหารงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จรรยา ดำดี. (2564). ความสัมพันธ์ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- จันจิรา น้าขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฑามาส ชื่นหวน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิตติภูมิ เทพคำ. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- จินตนา ตีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จินตนา แสนภูวา. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราพร จันทรคุ้ม. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกลีกรสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เฉลิมพันธ์ ศรีพรหม. (2560). การปฏิบัติและแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชูวิทย์ ธรรมจิตร. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ. สกลนคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมศักดิ์การพิมพ์ กรูป.
- จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณณัฐ ช่วยงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐธิดา พลศรีตา. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพล ทองมูล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดิณณา อภิวันทนาพร. (2561). การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ทวีวัฒน์ ขว่งทิพย์. (2562). ปัจจัยการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ทิตากร จันทรแก้ว. (2557). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพพร โอภาชาติ. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา ทับยาง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุศรา ปุณนิบูรณ์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร. (2555). การสร้างระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น. *Prakal's Blog: HR Knowledge Community*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2568, จาก <https://prakal.wordpress.com>

พรทิพา สีหาคุณ. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรพรรณ แป่มสูงเนิน. (2561). *สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

พรรษา บริบูรณ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พีรวิษณุ สุขเสนห์. (2566). *การปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการยุคดิจิทัลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาภูเก็ต*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภัทรภา วงค์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ภัทรินทร ธิขุนทด. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมา.
- ภูรชญา หิรัญรัตน์. (2565). *การปฏิบัติงานของครูตามกรอบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มลิวัลย์ อินทร์งาม. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- รักษัมนี สารเสวก. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ กค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580*. เล่ม 135, ตอนที่ 82 ก, หน้า 1 – 49.
- _____. (2562). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562*. เล่ม 136, ตอนพิเศษ 68 ง, หน้า 18 – 20.
- _____. (2567). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2569*. เล่ม 141, ตอนพิเศษ 309 ง, หน้า 11 – 13.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). *ความคิดและความสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- วรรณภา ทะอินทร์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย. การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรรษยา ลาบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ*
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- วิรัช ฆวดศรี. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ*
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วีระเทพ พัฒพรหม. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ*
เชิงสร้างสรรค์ของผู้จัดการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครพนม เขต 2. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา*
ในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย.
ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ศิริวิไล สุขหอม. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ*
การจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์.
- สกุณา ไบักดี. (2565). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู*
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สไบแพร เพียรชนะ. (2562). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร*
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน
จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2567). หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.4/ว 19 เรื่อง มาตรฐานตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ:

สำนักงาน ก.ค.ศ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2565). แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ:

ไอลเดีย แอนด์ พรินติ้ง.

สุชาติ หีมมะหมัด. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสตูล.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุชาติพิทย์ ถวิลโพธิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุทธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุทธิชัย นาเคอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุทธินันท์ วงศ์มุสลิก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา:

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุปราณี อรรถประจง. (2562). *โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพัตรา ภิรมย์ชม. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาพ ฤทธิบำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อารปี ทองศรีนุ่น. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ ศษ.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อุณนดา โชติไสว. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Ash and Persall. (2007). *The principle as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership*. Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI] chulalongkorn University (Distributor).
- Berns, R. G., & Erickson, P. M. (2001). Contextual teaching and learning: Preparing students for the new economy. Retrieved from http://www.cord.org/uploadedfiles/NCCTE_Highlight05Context-TeachingLearning.pdf.
- Biech, E. (2008). A Model for Building Teamwork. In B. Blaine (Ed.), *The Pfeiffer Book of Successful Tools, Best of the Annuals* (2nd ed.). California: John Wiley & Sons.

- Brewer, J. A. (2002). *Introduction to early childhood education: Preschool through primary grades*. Boston: Allyn and Bacon.
- Cumming, T. G., & Worley, C. G. (2009). *Organization Development and Change* (9th ed.). Mason: South – Western Cengage Learning.
- Davis, J., Schoorman, F., Mayer, R., & Tan, H. (2000). The trusted general manager and business unit performance: Empirical evidence of a competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 21(5), 563 – 576.
- Delich and Broneyn. (2010). The impact of mercosur's sanitary and phitosanitary regime on its members' institutional dynamics. *Journal of CMA Management*, 79(2), 3.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of leadership*. South-Western: Cengage Learning.
- Gifford, W., Davies, B., Tourangeau, A., & Lefebvre, N. (2011). Developing Team Leadership to Facilitate Guideline Utilization: Planning and Evaluating a 3-Month Intervention Strategy. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 121 – 132.
- Guilford, J. P. (1956). *Structure of Intellect Psychological*. New York: McGraw – Hill Book Co.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9 – 11.
- Hatch, T. (2009). *The Outside – Inside Connection: Educational Leadership*. New York: McGraw – Hill.
- Johnson, R. (2017). What are the Benefits of Effective Communication in the Workplace. Retrieved from <http://smallbusiness.Chron.com/benefits-effective-Communicationworkplace-20198.html>.
- Kaminker, J. P. (2011). *The leadership factor*. London: Collier Macmillan.
- Kapur, S. (2007). How a Visionary Leader is made. Retrieved from <http://rediff/money/2007/jul/O3leader.htm>.

- Kock Slegers & Voeten, W. E. (2005). Teacher leadership and autonomous student learning: Adjusting to the new realities. *International Journal of Educational Research*, 21, 552 – 578.
- Kreitner, R. (2002). *Management* (7th ed.). New York: Houghton Mifflin Company.
- Lussier, C. (2010). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Mainemelis, B., Kark, R., & Epitropaki, O. (2015). Creative leadership: a multi – context conceptualization. *Academy of management annals*, 9(1), 393 – 482.
- Mugkasem, U. (2001). *The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive*. [Unpublished dissertation].
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: Concept and practice* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Opdenakker, M. C. & Damme, J. (2005). Effects of school teaching staff and classes on achievement and well – being in secondary education: Similarities and difference between school outcomes. *School Effectiveness and School improvement*, 11, 165 – 829.
- Opdenakker, M. C. & Dumme. (2005). Teacher characteristic and teaching Styles as Effectiveness enhancing of classroom practice. *Teaching and Teacher Education*, 21, 755 – 770.
- Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). *Developing creative leadership*. Portsmouth, N.H: Teacher Ideas Pr.
- Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2011). *Creative Leadership: Skill That Drive Change* (2nd ed.). London: SAGE.
- Qingling Zhang, Pruet Siribanpitak, & Nuntarat Charoenkul. (2018). Creative leadership for primary school principles to promote teacher's creativity in Guangxi, China. *Kasetsart Journal of Social Science Journal*. Retrieved from <http://www.elsevier.com/locate/kjss>.
- Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York: McGraw–Hill.

- Rolling, J. H. (2016). Creative leadership. *Art Education*, 69(2), 4 – 5.
- Sashkin, M. (2003). Visionary Leadership. In J. Conger & R. Kananga (Eds.), *Associates Charismatic Leadership: The Elusive Factor in Organizational*.
- Stenberg, R. J. (2011). Creativity. In R. J. Stenberg (Ed.), *Cognitive Psychology* (6th ed.). Cengage Learning.
- Sternberg, R. J. (2006). Creative Leadership: it's a Decision. *Journal of Leadership*, 36(2), 22 – 24.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 63 – 76.
- Stringer, R. A. (2013). *Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, CA: Prentice – Hall.
- Taghavi, S. (2014). A study of the relationship between quality of work life and performance effectiveness of high school teachers' in Shirvan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(1), 295 – 301.
- Tiffany, L. J. (2015). *A mixed methods analysis on creative leadership and missouri school administrators*. (Ed.D. Thesis). Drexel University.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2011). *The Principal: Creative Leadership for Excellence in Schools* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Verbeeten, F. H. M. (2008). Performance management practices in public sector organization: Impact on performance. *Emerald Group Publishing Limited*.
- Wallach, M. A., & Kogan, N. (2010). *Modes of Thinking in Young Children*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Zaccaro, S. J., & Banks, D. (2004). Leader visioning and adaptability: Bridging the gap between research and practice on developing the ability to manage Change. *Human Resource management*, 43(4), 367 – 380.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และรายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความ
เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางสาวเปรมวดี จักขุมาตย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
4. นายธนปรกรณ์ อวนป้อง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนธาดุนารายณ์วิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
5. นางนัฏฐกานต์ เหลาแก้ว ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครจำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต และครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร
6. ดร.ปราโมทย์ พระหันธงไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโพธิ์แสนวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

7. ดร.รุปนีย์ นารี

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร

8. นางณัฐมน วงศ์วันดี

ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

9. นางจิราวรรณ วัฒนสุระ

ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

10. นางสาวเจษฎา ฤทธิศรีบุญ

ครูชำนาญการ
โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๒



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

๖ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายธนปกรณ์ อวนป่อง

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

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๒

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

๖ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางนันทกานต์ เหลาแก้ว

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

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๒



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

๖ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ข่ายตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๒



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

๖ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๕

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๔๒



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

๖ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวเปรมวดี จักขุมาศ

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

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๙๒

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

๑๒ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคาย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๔๑๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา
สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ
ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ
อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๗



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

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสด์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับหน่วยงานในสังกัดท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๕



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๓๗

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

๒๐ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙



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

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙

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

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายมงคลชัย รัตนอ่อน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๔๑๒๔ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสต์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๙๙

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

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเกษมศักดิ์ ทองสุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙

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

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวเจษฎา ฤทธิ์ศรีบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รักษาระจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙

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

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิเชนทร์ ทิพย์มาตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๒๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๙๙

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

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ปราโมท พระหันธงไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙



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

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ฐปณีย์ นาธี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๕๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสด์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙

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

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางณัฐมน วงศ์วันดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๕๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๕๙



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

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๗๔๒๑๒๒๙๑๒๙ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดี โพธิ์วัฒน์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๖๑๖ ๖๗๒๙

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
 - ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม
ตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผู้วิจัย
จะนำมาวิเคราะห์นำเสนอเป็นภาพรวมต่อไป ทั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อกท่านและสถานศึกษา
ของท่านแต่ประการใด และหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ตำแหน่งหน้าที่

☐ ผู้บริหาร

☐ ครู

2. ขนาดของสหวิทยาเขต

☐ ขนาดกลาง (สหวิทยาเขตเบญจพัฒน)

☐ ขนาดใหญ่ (สหวิทยาเขตพระธาตุนารายณ์เงงเวง)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ

การรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **มาก**

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **น้อย**

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้				
1. การมีจินตนาการ		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง	✓				

คำอธิบายคำตอบ

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีการรับรู้ว่า ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

แบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
1. การมีจินตนาการ						
1	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง					
2	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงถ่ายโอนประสบการณ์ความสำเร็จมาเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากร เพื่ออธิบายแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารมีอิสระทางความคิด กล้าที่จะตัดสินใจทำสิ่งใหม่ ๆ ที่คิดไว้					
4	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นมิตรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
6	ผู้บริหารสามารถนำจินตนาการมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาได้จริง					
2. ความคิดสร้างสรรค์						
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ได้					
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบและแปลกใหม่ มีทัศนคติใหม่ ๆ โดยสามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่เคยคาดคิด					

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1

2. ความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

9	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและอยากรู้อยากเห็น เพื่อสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์					
10	ผู้บริหารสามารถบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อต่อยอดแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นให้กับสถานศึกษา					
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและระดมความคิดเพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ					

3. การมีวิสัยทัศน์

13	ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึงการสร้างภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ โดยอาศัยการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ					
14	ผู้บริหารสามารถสื่อสารและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานสู่เป้าหมายร่วมกัน					
15	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการผลักดันให้วิสัยทัศน์ประสบความสำเร็จ					
16	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงผ่านการวางแผน กำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างมีเป้าหมาย					
17	ผู้บริหารสามารถกำหนดจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน และเป็นไปได้ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศและความสำเร็จของสถานศึกษาในอนาคต					

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1

4. ความยืดหยุ่น

18	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
19	ผู้บริหารสามารถคิดหาทางแก้ไขปัญหาได้อย่างอิสระและมีมุมมองที่หลากหลาย					
20	ผู้บริหารมีทักษะในการจัดการกับปัญหาและความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ผู้บริหารมีการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
22	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ร่วมใจ และความไว้วางใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนางานให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					

5. การทำงานเป็นทีม

23	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ในการทำงาน					
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน รวมถึงการประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
5. การทำงานเป็นทีม (ต่อ)						
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกัน					
27	ผู้บริหารมีการประเมินผลและพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับ **มาก**

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับ

ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับ

น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การจัดการเรียนรู้						
0	ครูมีความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	✓				

คำอธิบายคำตอบ

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีการรับรู้ว่า ครูมีความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

แบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
1. การจัดการเรียนรู้						
1	ครูมีความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร					
2	ครูมีความสามารถในการออกแบบและวางแผน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
3	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน					
4	ครูมีความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาสื่อ / นวัตกรรม นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์					
5	ครูสามารถวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน					
6	ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เหมาะสม และสอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้					
7	ครูมีความสามารถในการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล อบรมบ่มนิสัย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงาม ให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
2. การปฏิบัติหน้าที่ครู						
8	ครูมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยความมุ่งมั่นและจิตวิญญาณความเป็นครู ตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ					
9	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
10	ครูมีความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
11	ครูมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ					
12	ครูมีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
13	ครูมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
14	ครูมีความสามารถในการเข้าถึงบริบทของชุมชนและอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
15	ครูมีความสามารถในการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน					
16	ครูมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคล และรายวิชาตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับการรับรู้				
		5	4	3	2	1
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ต่อ)						
17	ครูมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย ร่วมมือกับผู้ปกครอง เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ					
18	ครูมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันสนับสนุน และพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพ					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 38 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม
เกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1	ตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดของสหวิทยาเขต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 39 การหาคำตัดสินความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม
เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. การมีจินตนาการ									
1	ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมายที่ปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงภายในประสบการณ์ความสำเร็จมาเป็นตัวอย่างให้กับบุคลากรเพื่ออธิบายแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีอิสระทางความคิดกล้าที่จะตัดสินใจทำสิ่งใหม่ ๆ ที่คิดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลและเหตุผลประกอบการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่และมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นมิตรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถนำจินตนาการมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. ความคิดสร้างสรรค์									
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบและแปลกใหม่ มีทัศนคติใหม่ ๆ โดยสามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่เคยคาดคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและอยาก رؤ้อยากเห็นเพื่อสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสามารถบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อต่อยอดแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นให้กับสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและระดมความคิดเพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. การมีวิสัยทัศน์									
13	ผู้บริหารสามารถแสดงออกถึง การสร้างภาพอนาคต ของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน และเป็นไปได้ โดยอาศัย การคิดวิเคราะห์และวางแผน อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสามารถสื่อสารและ เผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับบุคลากร ในสถานศึกษาเข้าใจและยอมรับ เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน สู่เป้าหมายร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในการผลักดันให้วิสัยทัศน์ ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่ การปฏิบัติจริงผ่านการวางแผน กำหนดทิศทางการดำเนินงาน อย่างมีเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสามารถกำหนดจุดหมาย ปลายทางที่ชัดเจนและเป็นไปได้ เพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศและ ความสำเร็จของสถานศึกษา ในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
4. ความยืดหยุ่น									
18	ผู้บริหารสามารถปรับตัว และวิธีการทำงานให้เข้ากับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ อย่างเหมาะสมและ มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสามารถคิดหาทาง แก้ไขปัญหาด้อย่างอิสระ และมีมุมมองที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีทักษะในการจัดการกับ ปัญหาและความขัดแย้งอย่าง สร้างสรรค์ กล่าวตัดสินใจแก้ไข ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการเปิดกว้างรับฟัง ความคิดเห็นใหม่ ๆ และยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศ แห่งความร่วมมือ ร่วมใจและ ความไว้วางใจ เพื่อให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจและอยากมี ส่วนร่วมในการพัฒนางาน ให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
5. การทำงานเป็นทีม									
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน รวมถึงการประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	ผู้บริหารมีการประเมินผลและพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

จากตาราง 39 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
 ความสอดคล้องของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 27 ข้อ มีค่า IOC
 เท่ากับ 1.0

ตาราง 40 การหา'ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ประเมินแบบสอบถาม
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. การจัดการเรียนรู้									
1	ครูมีความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาหลักสูตร โดยมีการจัดทำรายวิชาและหน่วยการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้ตามหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	ครูมีความสามารถในการออกแบบและวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	ครูมีความสามารถในการสร้างหรือพัฒนาสื่อ / นวัตกรรมนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	ครูสามารถวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
1. การจัดการเรียนรู้ (ต่อ)									
6	ครูมีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	ครูมีความสามารถในการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล อบรมบ่มนิสัยด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม ให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2. การปฏิบัติหน้าที่ครู									
8	ครูมีความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนด้วยความมุ่งมั่น และจิตวิญญาณความเป็นครูตามจรรยาบรรณทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	ครูมีความสามารถในการส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
2. การปฏิบัติหน้าที่ครู (ต่อ)									
11	ครูมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	ครูมีความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีส่วนร่วม และเป็นผู้นำในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพให้มีความรอบรู้ ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	ครูมีความสามารถในการนำความรู้ ทักษะที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มาใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้และคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน									
14	ครูมีความสามารถในการเข้าถึงบริบทของชุมชนและอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	สรุปผล
		1	2	3	4	5			
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ต่อ)									
15	ครูมีความสามารถในการส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	ครูมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผู้เรียนโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้เรียนรายบุคคลและรายวิชาตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	ครูมีความสามารถในการสร้างเครือข่าย ร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	ครูมีความสามารถในการประสานความร่วมมือกับชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันสนับสนุน และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

จากตาราง 40 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
 ความสอดคล้องของแบบสอบถาม การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 18 ข้อ
 มีค่า IOC เท่ากับ 1.0

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตาราง 41 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การมีจินตนาการ	1	.630
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .609 – .774	2	.609
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .870	3	.685
	4	.631
	5	.774
	6	.712
2. ความคิดสร้างสรรค์	7	.668
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .660 – .748	8	.660
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .886	9	.715
	10	.708
	11	.702
	12	.748
3. การมีวิสัยทัศน์	13	.649
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .467 – .772	14	.598
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .814	15	.772
	16	.553
	17	.467
4. ความยืดหยุ่น	18	.774
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .484 – .774	19	.484
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .828	20	.632
	21	.676
	22	.577

ตาราง 41 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. การทำงานเป็นทีม	23	.788
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .672 – .844	24	.818
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .908	25	.672
	26	.750
	27	.844
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .467 – .844 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เท่ากับ .953		

จากตาราง 41 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .467 – .844 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เท่ากับ .953 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การมีจินตนาการ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .609 – .774 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .870
2. ความคิดสร้างสรรค์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .660 – .748 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .886
3. การมีวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .467 – .772 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .814
4. ความยืดหยุ่น มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .484 – .774 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .828
5. การทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .672 – .844 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .908

ตาราง 42 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล

การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การจัดการเรียนรู้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .710 – .878 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .928	1	.731
	2	.724
	3	.878
	4	.763
	5	.838
	6	.710
	7	.790
2. การปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .691 – .815 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .915	8	.794
	9	.691
	10	.763
	11	.782
	12	.815
	13	.745
3. ความสัมพันธ์กับผูกครองและชุมชน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .678 – .828 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .899	14	.720
	15	.734
	16	.828
	17	.790
	18	.678
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .678 – .878 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล เท่ากับ .956		

จากตาราง 42 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .678 – .878 และค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถาม การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล เท่ากับ .956
เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .710 – .878
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .928

2. การปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .691 – .815
และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .915

3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
อยู่ระหว่าง .678 – .828 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .899

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
imagin	317	2.50	5.00	4.5599	.49744
creative	317	2.17	5.00	4.4884	.50754
vision	317	2.20	5.00	4.5767	.50974
flexibility	317	2.00	5.00	4.5502	.51328
teamwork	317	2.60	5.00	4.6063	.47756
totalx	317	2.52	5.00	4.5563	.43484
Valid N (listwise)	317				

2. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
learning	317	2.71	5.00	4.6224	.44779
performance	317	2.50	5.00	4.6861	.41431
community	317	2.40	5.00	4.6322	.46888
totaly	317	2.54	5.00	4.6469	.39491
Valid N (listwise)	317				

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

T-Test

Group Statistics					
	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
imagin	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	4.5000	.59094	.12599
	ครู	295	4.5644	.49065	.02857
creative	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	4.4697	.64373	.13724
	ครู	295	4.4898	.49724	.02895
vision	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	4.4455	.67593	.14411
	ครู	295	4.5864	.49523	.02883
flexibility	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	4.4273	.67696	.14433
	ครู	295	4.5593	.49922	.02907
teamwork	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	4.4182	.65584	.13983
	ครู	295	4.6203	.45995	.02678
totalx	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	4.4521	.61826	.13181
	ครู	295	4.5641	.41840	.02436

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
imagin	Equal variances assumed	.056	.813	-.585	315	.559	-.06441	.11005	-.28094	.15213
	Equal variances not assumed			-.499	23.210	.623	-.06441	.12919	-.33151	.20270
creative	Equal variances assumed	2.155	.143	-.179	315	.858	-.02013	.11234	-.24117	.20090
	Equal variances not assumed			-.144	22.907	.887	-.02013	.14026	-.31035	.27009
vision	Equal variances assumed	5.019	.026	-1.253	315	.211	-.14099	.11255	-.36244	.08047
	Equal variances not assumed			-.959	22.712	.348	-.14099	.14697	-.44522	.16325
flexibility	Equal variances assumed	5.071	.025	-1.165	315	.245	-.13205	.11338	-.35512	.09102
	Equal variances not assumed			-.897	22.735	.379	-.13205	.14723	-.43680	.17271
teamwork	Equal variances assumed	6.019	.015	-1.924	315	.055	-.20216	.10510	-.40894	.00462
	Equal variances not assumed			-1.420	22.567	.169	-.20216	.14237	-.49698	.09267
totalx	Equal variances assumed	6.328	.012	-1.166	315	.245	-.11195	.09605	-.30092	.07703
	Equal variances not assumed			-.835	22.457	.412	-.11195	.13405	-.38961	.16572

4. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

T-Test

Group Statistics					
	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
learning	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	4.3896	.61276	.13064
	ครู	295	4.6397	.42935	.02500
performance	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	4.4394	.62477	.13320
	ครู	295	4.7045	.38951	.02268
community	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	4.4455	.73532	.15677
	ครู	295	4.6461	.44145	.02570
totaly	ผู้บริหารสถานศึกษา	22	4.4248	.63753	.13592
	ครู	295	4.6634	.36692	.02136

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
learning	Equal variances assumed	5.524	.019	-2.549	315	.011	-.25010	.09811	-.44314	-.05706
	Equal variances not assumed			-1.880	22.564	.073	-.25010	.13301	-.52555	.02535
performance	Equal variances assumed	10.438	.001	-2.930	315	.004	-.26513	.09049	-.44316	-.08709
	Equal variances not assumed			-1.962	22.234	.062	-.26513	.13512	-.54517	.01492
community	Equal variances assumed	15.308	.000	-1.945	315	.053	-.20065	.10317	-.40364	.00235
	Equal variances not assumed			-1.263	22.143	.220	-.20065	.15886	-.52999	.12869
totaly	Equal variances assumed	15.131	.000	-2.763	315	.006	-.23862	.08638	-.40857	-.06867
	Equal variances not assumed			-1.734	22.049	.097	-.23862	.13759	-.52393	.04668

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของสหวิทยาเขต

T-Test

Group Statistics					
	schooltype	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
imagin	ขนาดกลาง	142	4.6138	.47489	.03985
	ขนาดใหญ่	175	4.5162	.51220	.03872
creative	ขนาดกลาง	142	4.5411	.48872	.04101
	ขนาดใหญ่	175	4.4457	.51979	.03929
vision	ขนาดกลาง	142	4.5887	.51297	.04305
	ขนาดใหญ่	175	4.5669	.50837	.03843
flexibility	ขนาดกลาง	142	4.6282	.47555	.03991
	ขนาดใหญ่	175	4.4869	.53498	.04044
teamwork	ขนาดกลาง	142	4.6521	.42986	.03607
	ขนาดใหญ่	175	4.5691	.51122	.03864
totalx	ขนาดกลาง	142	4.6048	.44456	.03731
	ขนาดใหญ่	175	4.5170	.42399	.03205

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
imagin	Equal variances assumed	9.839	.002	1.744	315	.082	.09766	.05600	-.01253	.20785
	Equal variances not assumed			1.758	309.416	.080	.09766	.05556	-.01167	.20699
creative	Equal variances assumed	13.228	.000	1.668	315	.096	.09537	.05716	-.01710	.20784
	Equal variances not assumed			1.679	308.214	.094	.09537	.05680	-.01639	.20712
vision	Equal variances assumed	4.989	.026	.379	315	.705	.02188	.05765	-.09155	.13530
	Equal variances not assumed			.379	300.587	.705	.02188	.05770	-.09168	.13543
flexibility	Equal variances assumed	15.755	.000	2.457	315	.015	.14131	.05752	.02815	.25448
	Equal variances not assumed			2.487	312.356	.013	.14131	.05682	.02952	.25310
teamwork	Equal variances assumed	16.265	.000	1.542	315	.124	.08297	.05382	-.02292	.18886
	Equal variances not assumed			1.569	314.587	.118	.08297	.05286	-.02104	.18698
totalx	Equal variances assumed	.686	.408	1.795	315	.074	.08784	.04894	-.00846	.18413
	Equal variances not assumed			1.786	295.503	.075	.08784	.04918	-.00896	.18463

6. การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามขนาดของสหวิทยาเขต

T-Test

Group Statistics					
	schooltype	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
learning	ขนาดกลาง	142	4.6569	.44369	.03723
	ขนาดใหญ่	175	4.5943	.45039	.03405
performance	ขนาดกลาง	142	4.7242	.40195	.03373
	ขนาดใหญ่	175	4.6552	.42269	.03195
community	ขนาดกลาง	142	4.6549	.46012	.03861
	ขนาดใหญ่	175	4.6137	.47638	.03601
totaly	ขนาดกลาง	142	4.6787	.40802	.03424
	ขนาดใหญ่	175	4.6211	.38318	.02897

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
learning	Equal variances assumed	3.390	.067	1.240	315	.216	.06266	.05053	-.03677	.16208
	Equal variances not assumed			1.242	303.451	.215	.06266	.05045	-.03663	.16194
performance	Equal variances assumed	5.075	.025	1.476	315	.141	.06894	.04671	-.02296	.16084
	Equal variances not assumed			1.484	307.161	.139	.06894	.04646	-.02248	.16036
community	Equal variances assumed	5.111	.024	.778	315	.437	.04122	.05299	-.06304	.14548
	Equal variances not assumed			.781	305.601	.436	.04122	.05280	-.06268	.14511
totally	Equal variances assumed	.616	.433	1.293	315	.197	.05760	.04456	-.03006	.14527
	Equal variances not assumed			1.284	293.300	.200	.05760	.04485	-.03066	.14587

7. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลจากตัวแปรทั้งหมด

Correlations

		totalx	imagin	creative	vision	flexibility
totalx	Pearson Correlation	1	.846**	.861**	.907**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317
imagin	Pearson Correlation	.846**	1	.675**	.733**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317
creative	Pearson Correlation	.861**	.675**	1	.733**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	317	317	317	317	317
vision	Pearson Correlation	.907**	.733**	.733**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	317	317	317	317	317
flexibility	Pearson Correlation	.881**	.640**	.710**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	317	317	317	317	317
teamwork	Pearson Correlation	.842**	.624**	.608**	.715**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317
totaly	Pearson Correlation	.701**	.603**	.584**	.612**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317
learning	Pearson Correlation	.657**	.564**	.532**	.574**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317
performance	Pearson Correlation	.601**	.508**	.503**	.530**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317
community	Pearson Correlation	.614**	.536**	.522**	.529**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	317	317	317	317	317

8. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี
ของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.386	.30945
2	.680 ^b	.463	.460	.29031
3	.700 ^c	.490	.485	.28327
4	.706 ^d	.498	.491	.28162

a. Predictors: (Constant), teamwork

b. Predictors: (Constant), teamwork, imagin

c. Predictors: (Constant), teamwork, imagin, flexibility

d. Predictors: (Constant), teamwork, imagin, flexibility, creative

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.274	.169		13.473	.000
	teamwork	.515	.036	.623	14.130	.000
2	(Constant)	1.839	.171		10.725	.000
	teamwork	.334	.044	.404	7.625	.000
	imagin	.279	.042	.351	6.627	.000
3	(Constant)	1.743	.169		10.320	.000
	teamwork	.224	.050	.271	4.449	.000
	imagin	.215	.044	.271	4.915	.000
	flexibility	.195	.048	.254	4.098	.000
4	(Constant)	1.687	.170		9.927	.000
	teamwork	.215	.050	.260	4.274	.000
	imagin	.178	.047	.224	3.785	.000
	flexibility	.151	.052	.196	2.921	.004
	creative	.105	.049	.136	2.164	.031

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

ชื่อผู้วิจัย นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

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

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารส่งผลต่อ
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
ที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 4 ด้าน ได้แก่

1) การทำงานเป็นทีม 2) การมีจินตนาการ 3) ความยืดหยุ่น และ 4) ความคิดสร้างสรรค์

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิ
ในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

[**การทำงานเป็นทีม** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ ในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบเปิดกว้างและชัดเจน รวมถึงการประสานงานและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวางแผน และการตัดสินใจร่วมกัน ประเมินผลและพัฒนาการทำงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ]

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

[การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็น

ภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยการถ่ายทอดภาพนั้นให้เป็นเป้าหมาย
ที่ปฏิบัติได้จริง เชื่อมโยงการถ่ายโอนความรู้ จากสิ่งที่คุ้นเคยไปสู่สิ่งที่แปลกใหม่
โดยมีอิสระทางความคิด กล้าที่จะตัดสินใจทำสิ่งใหม่ ๆ ที่คิดไว้ สามารถใช้ข้อมูล
และเหตุผลประกอบการตัดสินใจ เมื่อเกิดปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่แปลกใหม่
และมีประสิทธิภาพ แสดงออกถึงความเป็นมิตรและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
นำไปสู่การ นำจินตนาการมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาได้จริง]

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

4. ท่านมีแนวคิด วิธีการ หรือข้อเสนอในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร **ด้านความคิดสร้างสรรค์** ซึ่งเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล อย่างไร

[**ความคิดสร้างสรรค์** หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคิดที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย สามารถปรับเปลี่ยนความคิดการกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ได้ คิดนอกกรอบและ แปลกใหม่ มีทัศนคติใหม่ ๆ โดยสามารถคิดในสิ่งที่คนอื่นไม่คาดคิด มีความกระตือรือร้นและอยากรู้อยากเห็นเพื่อสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ มีการบูรณาการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิม เพื่อต่อยอดแนวคิด นำไปสู่การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นให้กับสถานศึกษา รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็นและระดมความคิด เพื่อนำไปสู่สิ่งใหม่ ๆ]

นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายมงคลชัย รัตนอ่อน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายเกษมศักดิ์ ทองสุ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.ปราโมท พระหันทงไชย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนโพธิแสนวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.รุปนีย์ นารี รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางณัฏฐมน วงศ์วันดี ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางจิราวรรณ วัฒนสุระ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ นางสาวเจษฎา ฤทธิศรีบุญ ครูชำนาญการ
โรงเรียนเต่างอยพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายพงษ์พัฒน์ ยะพลหา
วัน เดือน ปีเกิด	วันศุกร์ ที่ 15 เดือนมกราคม พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1604/42 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2569	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2559	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดโนนทัยพายัพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
พ.ศ. 2561	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดโนนทัยพายัพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่
พ.ศ. 2564	ครู คศ.2 โรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร