

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ฐานะมาศ หาดยาว

การศึกษาค้นคว้าอิสระเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

อาจารย์ที่ปรึกษาและหัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์”
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยนเรศวร



.....
(ดร.สทิธร севานรัชย์)

อาจารย์ที่ปรึกษา



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

รักษาราชการแทน หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา

พฤษภาคม 2564

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	15
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ.....	28
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการความต้องการจำเป็น.....	39
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.....	46
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.....	62
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	71
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.....	73
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.....	84
5 บทสรุป.....	89
สรุปผลการวิจัย.....	90
อภิปรายผลการวิจัย.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	98
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	106
ประวัติผู้วิจัย.....	123

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	26
2 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษา จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาและ จำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด เพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2563.....	48
3 แสดงข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามตำแหน่ง.....	49
4 แสดงข้อมูลจำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2563 จำแนกระดับการศึกษา.....	49
5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของอำนาจการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.....	63
6 แสดงวันเวลาและสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	70
7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเพศ สังกัด จำนวน นักเรียนในสถานศึกษาวุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน....	71
8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนาจการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม.....	73
9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนาจการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	75
10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนาจการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความไว้วางใจ.....	79
12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความยืดหยุ่นและ ปรับตัว.....	81
13 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสามารถ ทางเชาว์ปัญญา.....	83
14 แสดงผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด เพชรบูรณ์ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	85

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงองค์ประกอบการพัฒนาผู้นำตามแนวคิดของ Dubrin.....	31
2 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น.....	45
3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	61

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย การศึกษาไทยมีประวัติการพัฒนามาอย่างยาวนานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการเรียนการสอนในประเทศไทยและได้รับการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยในภาพรวม และในปัจจุบันมีสถานการณ์ที่เป็นความท้าทายต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นการมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ ควบคู่ไปกับการยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย อย่างมีคุณภาพ เท่าเทียมกันในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 9)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญคือระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญคือเป็นผู้นำทางการศึกษา รับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร โดยกระทรวงกระจายอำนาจบริหารจัดการและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, น. 22)

การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ให้เกิดประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารสถานศึกษา และทำให้สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ ใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการนักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และทักษะสำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ ทักษะมนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมจริยธรรม (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, น. 6) ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องมีมิติในการบริหารงานที่หลากหลายมิติ ต้องอาศัยผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์สูง ในการบริหารงานและประสานคนให้ประสิทธิภาพสูงสุด การที่มีผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน อาทิ เช่น การให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับบุคลากร ให้ความสำคัญอิสระ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่ม

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบ มีภาวะผู้นำ ก็ทำให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงสุด (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555, น. 175)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบันและอนาคตของทุกๆ องค์การจากความเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม การนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้นั้นจึงต้องมีการแก้ไขปัญหาคือจะเข้ามากระทบหรือเป็นการมองหาโอกาสที่องค์การจะได้รับเพื่อสร้างความเป็นผู้นำขององค์การเอาไว้ล่วงหน้าต้องอาศัยความสร้างสรรค์เพื่อผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (จักรกฤษณ์ โปธาพล, 2556, น. 2) สอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 10) กล่าวว่าสังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือการแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนและไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น และกล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการแสดงออกของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ การจูงใจ และนำบุคคลอื่นๆ ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ โดยวัดได้จากองค์ประกอบ ได้แก่ จินตนาการคือการมีความคิดสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่นโดยการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ ตลอดจนการมีวิสัยทัศน์มองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ดำเนินการจัดการศึกษาตั้งแต่ก่อนระดับประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น โดยมีสถานศึกษาในสถานศึกษาในความรับผิดชอบจำนวน 473 แห่ง มีพันธกิจในการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากร ใฝ่เรียนรู้ ก้าวทันยุคศตวรรษที่ 21 เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ยกกระดับคุณภาพสู่มาตรฐานการศึกษาทุกระดับทุกประเภท เสริมสร้างศักยภาพการดำเนินชีวิตในสังคมประชาคมอาเซียนและสังคมโลก และพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษา ครูผู้สอนมีอัตรากำลังน้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน

นอกจากนี้ครูยังต้องปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษามอบหมาย ทำให้ครูไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการสอนได้เต็มความสามารถ ส่งผลให้การจัดการศึกษาขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์, 2560, น. 61)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจในการค้นคว้าการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ใน 5 ด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Bennis

(2002); Dubrin (2006); Stermberg (2006); Robinson (2007); Kerle (2008); Ubben, G.C. et al. (2001); กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555); ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน (2561); และ วันเพ็ญ แก้วปาน (2561) ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความคิดสร้างสรรค์
3. ความไว้วางใจ
4. ความยืดหยุ่นและปรับตัว
5. ความสามารถทางเซาว์ปัญญา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 473 คน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์, 2563, น. 10)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน สติรพร เขาวนชัย, 2561, น. 62) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 214 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ในขั้นตอนที่ 1 โดยการเลือกจากข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีค่าสูงสุด ในแต่ละด้าน มาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน
2. อาจารย์มหาวิทยาลัย มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหาร มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้อำนวยการสถานศึกษาในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักประสานงานผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้ความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพในอนาคตของสถานศึกษา สามารถออกแบบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา มีแนวทางการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อให้บรรลุถึงข้อกำหนด เพื่อนำไปสู่

การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา รู้จักแสวงหาองค์ความรู้ใหม่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร จนเกิดความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

1.2 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มาใช้ในการบริหารเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถร่วมกันสร้างสิ่งใหม่จนเป็นที่ยอมรับ

1.3 ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการบริหาร ตลอดจนรู้วิธีในการสร้างและรักษาความไว้วางใจ โดยการแสดงความสามารถในการบริหารให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

1.4 ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้แนวคิด กฎเกณฑ์เดิมหรือความคุ้นเคย เปิดรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง

1.5 ความสามารถทางเชาว์ปัญญา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ด้วยสติปัญญา เหตุผล มองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม จำเป็นต้องมีความสามารถในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย และประเมินการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม

2. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

3. ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแสดงออกใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านความไว้วางใจ ด้านความคิดยืดหยุ่นและปรับตัว และด้าน
ความสามารถทางเซาวิปัญญา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 473 คน ตามข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563

กลุ่มตัวอย่าง

คือ อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 214 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำนวน 64 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 64 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 86 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน สติรพรเชาวนชัย, 2561, น. 62) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้อำนวยการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1	141	64
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 2	142	64
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 3	190	86
รวม	473	214

ที่มา: ข้อมูลสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 5 ด้าน รวมทั้งสิ้น 35 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านความไว้วางใจ | จำนวน 8 ข้อ |
| 4. ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ด้านความสามารถทางเซาวิปัญญา | จำนวน 6 ข้อ |

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบในส่วนของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ใช้วิธีการให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานุเคราะห์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยและได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว และ 5) ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎากาญจน์ ไตพิทักษ์ อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

5.3 ดร.จิรันธรนิน คงจีนศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.05$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ถ้า $IOC < 0.05$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ปรากฏว่าได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 (ผลการหาคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ข น. 108)

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) พบว่า อยู่ที่ระดับ 0.97 (ผลการหาค่าคุณภาพเครื่องมืออยู่ในภาคผนวก ค น. 113)

8. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งส่งแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 214 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แปลความหมายของความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

กลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวานิช, 2562, น. 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 I หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (Importance)
 D หมายถึง สภาพปัจจุบัน (Degree of success)

นำผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนี PNI_{modified} ของแต่ละข้อรายการโดยข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} มาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูง มากกว่าข้อที่มีค่าดัชนี PNI_{modified} น้อย ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง จะต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อนตามลำดับซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองรายการคู่ (Dual response)

5. จัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ในแต่ละด้านมาใช้ในการศึกษาแนวทาง โดยเลือกข้อรายการที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในแต่ละด้านมากำหนดเป็นข้อคำถามในเครื่องมือ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. คุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

1.1 ผู้บริหารการศึกษา มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.2 อาจารย์มหาวิทยาลัย มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบริหาร มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. รายนามผู้ให้ข้อมูล จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

2.1 ผศ.ดำรงสิทธิ์ ปทุมมาศ ตำแหน่ง คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

2.2 นายสมบุญ เกียรติบัณฑิต ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

2.3 นายวรพล อุทัยรัตน์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

2.4 นายสมหมาย ถาวรกุล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยนำองค์ประกอบ 5 ด้าน มาสร้างแบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดเพชรบูรณ์ มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 5 ด้าน รวมจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------|-------------|
| 1. การมีวิสัยทัศน์ | จำนวน 1 ข้อ |
| 2. การมีความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 1 ข้อ |
| 3. ความไว้วางใจ | จำนวน 1 ข้อ |
| 4. ความยืดหยุ่นและปรับตัว | จำนวน 1 ข้อ |
| 5. ความสามารถทางเชาว์ปัญญา | จำนวน 1 ข้อ |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตด้านเนื้อหา

2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการศึกษาในขั้นตอนที่ 1

3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสน้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษา

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้ให้ข้อมูล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และความเป็นอิสระในการให้ข้อมูลและรายละเอียดของแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงวันเวลาและสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วัน/เดือน/ปี	เวลา	สถานที่
1	นายสมหมาย ถาวรกุล	4 กุมภาพันธ์ 2564	09.30 น.	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 3
2	นายวรพล อุทัยรัตน์	4 กุมภาพันธ์ 2564	13.30 น.	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2
3	นายสมบูรณ์ เกียรติบัณฑิต	9 กุมภาพันธ์ 2564	14.00 น.	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 1
4	ผศ.ดำรงสิทธิ์ ปทุมมาศ	18 กุมภาพันธ์ 2564	14.00 น.	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

(Content Analysis)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังปรากฏรายละเอียดที่เกี่ยวข้องต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 คุณลักษณะของผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์
 - 2.2 ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์
 - 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 3.1 ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 3.2 แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 3.3 ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ
 - 3.4 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
 - 4.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์
 - 5.1 สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

5.2 สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดเพชรบูรณ์

5.3 ทิศทางการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

Stogdill (1974, p. 38-43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือความริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของ
ความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม ประกอบด้วย 3 ประเด็นสำคัญ
ที่เกี่ยวกับอิทธิพล (Influence) กลุ่ม (Group) และเป้าหมาย (Goal) ได้แก่

1. เป็นการมองภาวะผู้นำในฐานะของกระบวนการอิทธิพล (Process of Influence)
ที่ผู้นำมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยการเหนี่ยวนำให้พฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ไปในทิศทาง
ที่ต้องการ

2. กระบวนการอิทธิพลดังกล่าวเป็นแนวคิดหลักที่เกิดขึ้นในบริบทของกลุ่ม (Group
context) โดยมีสมาชิกกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ
ผู้นำ ดังนั้นจึงเน้นความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำกับกลุ่มที่เป็นผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก

3. ผู้นำ ใช้อิทธิพลต่อสมาชิกไปในทิศทางของเป้าหมายที่ต้องการ ให้กลุ่มบรรลุผลและ
ในแง่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

McFarland (1979, p. 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรือ
อำนวยความสะดวกต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

Mitchell & Larson, Jr. (1987, p. 435) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่บุคคล
ใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ

Koontz & Wehrich (1988, p. 437) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของ
การใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้น
ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Robbins (1989, p. 302) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม
เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายหมายที่ตั้งไว้

Stoner & Freeman (1989, p. 459) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของ
การชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

นิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, น. 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้ได้จากประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรตามที่กำหนดไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 53) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการชักนำ การโน้มน้าว หรือการจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจต่อบุคคลในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ จนนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

คุณลักษณะของผู้นำ

Lussier (2006, p. 180) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ คุณ สมบัติ ของ ผู้นำ ที่ดี เอาไว้ว่า ควรประกอบด้วย 6 คุณสมบัติหลักๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการบังคับบัญชา (Supervisory Ability) ผู้นำจะต้องมีความสามารถทางด้านการย้าและควบคุมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความต้องการในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพ (Need for Occupational Achievement) ผู้นำต้องมีคุณสมบัติด้านความต้องการบรรลุเป้าหมายในการทำงานอาชีพ จึงจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในงานอาชีพ

3. ความชาญฉลาด (Intelligence) ผู้นำจำเป็นจะต้องมีความฉลาด ทันคน ทันเหตุการณ์ กล่าวคือ ต้องเก่งทั้งเรื่องระบบงาน ระบบคน จึงจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

4. ความกล้าในการตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำที่กล้าในการตัดสินใจ บนฐานของข้อมูลและเหตุผลที่สนับสนุนด้วยความรอบคอบตลอดจนบริบทสภาพแวดล้อมที่เป็นจริง และใช้สิ่งเหล่านี้ประกอบการตัดสินใจด้วยความกล้าหาญ

5. ความแน่นอน (Self-Assurance) ผู้นำที่มีจิตใจที่มั่นคงหนักแน่น แสดงพฤติกรรมที่ดี เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามได้ ตลอดจนมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาและสถานการณ์ที่กดดันได้เป็นอย่างดี

6. ความคิดริเริ่ม (Initiative) ผู้นำต้องหมั่นคิดค้นหาวิธีหรือแนวทางในการทำงาน หรือ ป้องกันและแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ซึ่งไม่มีใครทำมาก่อน มีความสามารถพึ่งพาตนเองได้ในสถานการณ์ระดับชั้น แม้ว่าจะยังต้องอาศัยทีมงานเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จก็ตาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 35-40) ได้แบ่งคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General personality traits) เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งคุณลักษณะทั่วไปจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย

- 1.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence)
- 1.2 การสร้างความไว้วางใจ (Trustworthiness)
- 1.3 ลักษณะที่เด่น (Dominance)
- 1.4 กล้าแสดงออก (Extroversion)
- 1.5 มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness)
- 1.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability)
- 1.7 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
- 1.8 มีอารมณ์ขัน (Sense of humor)
- 1.9 มีความโอบเอื้ออารี (Warmth)
- 1.10 มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด (High tolerance for frustration)
- 1.11 การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Self-awareness and Self-objectivity)

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพสัมพันธ์กับงาน (Task-relate personality traits) เป็นคุณลักษณะที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.1 มีความคิดริเริ่ม (Initiative)
- 2.2 มีความเข้าใจอารมณ์และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to others and empathy)

2.3 ความสามารถในการยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and adaptability)

2.4 สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal locus of control)

2.5 ความกล้าหาญ (Courage)

2.6 ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

แมกซ์เวลล์, เจ.ซี. (2549, น. 55-73) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. คุณธรรม เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าหากไม่มีคุณลักษณะในด้านคุณธรรมก็จะทำให้ผู้นั้นไม่มีประสิทธิภาพในการนำองค์การ เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส การมีวินัยในตนเอง การรับฟังคำวิจารณ์อย่างถูกต้อง ความมานะพยายาม ความรอบคอบ รวมไปถึงจรรยาบรรณในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

2. มีอิทธิพล ผู้นำคือผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สามารถชักจูงให้ผู้อื่นสามารถร่วมทางไปด้วยกันโดยมีวัตถุประสงค์ โดยคุณภาพของผู้ตามนั้นก็สามารถบ่งบอกได้ถึงคุณภาพของผู้นำเช่นกัน

3. ทักษะที่ดี การที่ผู้นำมีคุณลักษณะในด้านทักษะที่ดี จะทำให้เป็นผู้ที่สามารถมองทุกสิ่งไปข้างหน้าได้ทั้งหมด สามารถมองข้อจำกัดให้เป็นโอกาสได้ในเวลาเดียวกัน ฉะนั้นทักษะจึงเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดคุณภาพได้ทั้งตัวของผู้นำและผู้ตาม

4. ทักษะในการเข้ากับคนอื่น การมีทักษะในการเข้ากับผู้อื่น การใส่ใจและเข้าใจผู้อื่น รวมถึงการมุ่งมั่นที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อื่นนั้นสามารถบอกถึงสิ่งที่ผู้นำจะได้รับ เพราะการปฏิบัติตนของผู้นำกับผู้อื่นจะเป็นตัวกำหนดถึงสิ่งที่ผู้อื่นจะปฏิบัติต่อตัวผู้นำ

5. ความสามารถพิเศษ ผู้นำจะต้องสามารถประเมินความสามารถของผู้ตาม ทั้งนี้จะต้องมีวิธีการที่จะพัฒนา ส่งเสริม และผลักดันศักยภาพของแต่ละคนออกมาเพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. มีประวัติการทำงานดีเด่น ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้ถึงความผิดพลาดแล้วนำมาปรับปรุง พัฒนาจนสามารถสร้างประวัติการทำงานที่ดีขึ้น ผู้นำที่คิดริเริ่มจะทำการใหม่ๆ ย่อมต้องประสบกับความผิดพลาดในทางกลับกัน หากผู้นำเป็นผู้ที่ไม่มีประวัติการทำงานที่ดี นั้นบ่งบอกถึงการเป็นผู้ที่ไม่ได้เรียนรู้สิ่งใดเลยจากประสบการณ์ที่ผ่านมา

7. มีความเชื่อมั่น ผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในตัวของผู้อื่นไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม เพราะความเชื่อมั่นจะก่อให้เกิดพลังอำนาจ และผู้นำจะต้องสามารถปลุกฝังให้ผู้ตามนั้นมีความเชื่อมั่นในตัวของเขาเอง

8. มีวินัยในตนเอง

8.1 กำหนดเป้าหมายของตนเองอย่างชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

8.2 มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า

8.3 มีความปรารถนาที่จะผลักดันตนเองไปสู่เป้าหมาย

9. สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสารคือการสื่อสารเพื่อตอบสนองที่เสริมสร้างกันโดยความสำเร็จขององค์การก็ย่อมขึ้นอยู่กับ การสื่อสารกันระหว่างตัวผู้นำและสมาชิกในองค์การ

10. ความไม่พึงพอใจกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองเห็นสิ่งที่สามารถที่จะเกิดขึ้นได้คือจะต้องริเริ่มสิ่งใหม่ ปรับปรุงพัฒนาเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นเสมอ และกระตุ้นให้คนรอบข้างปฏิบัติตามเช่นเดียวกัน

จิตติมา วรณศรี (2551, น. 60) ได้กล่าวเกี่ยวกับคุณลักษณะบางประการที่จะนำสู่การเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยประกอบไปด้วย

1. คุณลักษณะภายในตนเอง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ แรงจูงใจ ความมั่นใจในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และสามารถวิเคราะห์เหตุการณ์ได้ล่วงหน้า

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับผู้อื่น ได้แก่ การประพฤติปฏิบัติตน ความสามารถในการปรับตัว การยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไว้วางใจผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้นำประกอบไปด้วยคุณลักษณะทั้งด้านคุณลักษณะของตนเอง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความสามารถ มีความกล้า ตลอดจนเป็นผู้ที่มีจริยธรรมเป็นต้นแบบที่ดี ด้านการปฏิบัติงาน ผู้นำจะต้องมีทัศนคติที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้มีความพร้อม และด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำต้องสามารถปรับตัวและยืดหยุ่นให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

Guilford (1959, p. 145-151) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง ซึ่งมีองค์ประกอบความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อบรรลุคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์คือความคิดริเริ่ม นอกจากนี้ กิลฟอร์ดเชื่อว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมี แต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากัน และบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกัน

Mednick (1962, p. 196) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์คือ ความสามารถที่เชื่อมโยงองค์ประกอบได้ในแบบใหม่ๆ โดยมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์นั้นๆ และมีการตอบสนองต่อข้อกำหนดบางประการหรือให้ประโยชน์บางอย่างได้แต่ถ้าสิ่งที่น่าสนใจเชื่อมโยงกันนั้นมีความห่างไกลกันมากเพียงใด ในการเชื่อมโยงสัมพันธ์นั้นๆ ก็จะมีควมสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น

Wallach & Kogan (1965, p. 34) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดโยงสัมพันธ์ (Association) เป็นคนที่มีความคิดแบบสร้างสรรค์สามารถคิดอะไรได้อย่างมีความสัมพันธ์กัน เช่น เมื่อเห็นกระดาษก็นึกถึง ดินสอ ยางลบ ปากกา พู่กัน ภาวนาด สมุดหนังสือ ฯลฯ อีกนัยคือเป็นกระบวนการทางสมองที่แสดงออกได้ในลักษณะของการคิดได้หลากหลายเชิงสร้างสรรค์สามารถเชื่อมโยงได้สอดคล้องกันและสัมพันธ์กันที่ชัดเจน อีกทั้งยังจะนำไปสู่การคิดทางการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นที่แปลกใหม่ที่ประกอบด้วยความคิดริเริ่ม ความคล่องแคล่วในการคิดที่ยืดหยุ่น และความละเอียดลออในการคิด

Guilford, J.P. & Hoepfner Ralph (1971, p. 44-49) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลไวต่อปัญหา ข้อบกพร่อง ช่องว่างในด้านความรู้ สิ่งที่เขาหายไป หรือสิ่งที่ไม่ประสานกันและไวต่อการแยกแยะ สิ่งต่างๆ ไวต่อการค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา ไวต่อการเดาหรือการตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับข้อบกพร่อง ทดสอบและทดสอบอีกครั้งเกี่ยวกับสมมติฐาน จนในที่สุดสามารถนำเอาผลที่ได้ไปแสดงให้เห็นปรากฏแก่ผู้อื่นได้

Raelin (2002, p. 77-79) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจินตนาการและรวบรวมความรู้ความคิดเดิมอย่างหลากหลายและรวดเร็ว แล้วสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ของตนเอง สามารถคิดนอกกรอบได้มีผลงานการคิด สามารถริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ๆ ได้

วันเพ็ญ แก้วปาน (2561, น. 273) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์เป็นแนวทางในการใช้สติปัญญา เป็นความพยายาม และเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดในอนาคต และความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของมนุษย์ทุกคน ซึ่งใช้ความคิดเพื่อค้นพบความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ที่มีประโยชน์มีคุณค่า รวมทั้งเป็นลักษณะความคิดที่แปลกใหม่ ไม่ลอกเลียนแบบ ซึ่งอาจเกิดจากการคิดปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจากความคิดเดิม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดแนวทางที่ดีกว่าเดิม

กล่าวโดยสรุป ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิด การจินตนาการ และรวบรวมความรู้อย่างหลากหลาย แล้วสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ของตนเอง สามารถคิดนอกกรอบ ตลอดจนนำไปสู่การคิดริเริ่มทางการแก้ปัญหาที่แปลกใหม่หรือประดิษฐ์คิดค้นที่แปลกใหม่

ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์

Guilford (1959, p. 419-459) อธิบายถึงลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความคิดแบบอนैनัย หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกมาได้ในรูปแบบของความสามารถต่างๆ ต่อไปนี้

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ความสามารถในการแสดงความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดทั่วไป อาจเกิดจากการนำเอาความรู้เดิมมาดัดแปลง หรือประยุกต์ให้เป็นสิ่งใหม่

2. ความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) หมายถึง ความสามารถในการแสดงความคิดในเรื่องเดียวกันโดยไม่ซ้ำกัน สามารถแสดงความคิดออกมาได้มาก หลายอย่างแตกต่างกัน Guilford อธิบายเพิ่มเติมว่าความคิดคล่องแคล่วสามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

2.1 ความคิดคล่องแคล่วทางด้านถ้อยคำ (Word Fluency) เป็นความสามารถในการใช้ถ้อยคำอย่างคล่องแคล่ว

2.2 ความคิดคล่องแคล่วทางการโยงสัมพันธ์ (Associational Fluency) เป็นความสามารถในการคิดหาถ้อยคำที่เหมือนหรือคล้ายกันมากที่สุดภายในเวลาที่กำหนด

2.3 ความคิดคล่องแคล่วทางการแสดงออก (Expressional Fluency) เป็นความสามารถในการใช้วลีหรือประโยค หรือสามารถนำคำมาเรียงกันอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้ประโยคที่ต้องการ

3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท หลายทิศทาง หรือหลายรูปแบบ กิลฟอร์ด (Guilford) อธิบายเพิ่มเติมว่าความคิดยืดหยุ่น สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดหลายอย่างได้ในทันที

3.2 ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) เป็นความสามารถที่จะคิดได้หลากหลายและสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้

4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความคิดในรายละเอียดที่นำมาตกแต่งความคิดครั้งแรกให้สมบูรณ์ เกิดเป็นภาพชัดเจน และได้ความหมาย

Torrance (1965, p. 81) ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแนวคิดของกิลฟอร์ดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสมอง โดยศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และความคิดละเอียดลออ ซึ่งสรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นของการคิด คล้ายกับความคิดสร้างสรรค์ทั่วไป แต่มีลักษณะเฉพาะมากกว่า โดยแบ่งเป็น 5 ชั้น

1. การค้นหาข้อเท็จจริง (Fact - finding) เป็นขั้นที่มีความต้องการค้นหาข้อเท็จจริง แต่ยังไม่สามารถระบุปัญหาได้ เช่น ทำไมนักบินอวกาศเมื่อออกสู่อวกาศจึงมีสภาพไร้น้ำหนัก (ลอยได้) โลกอยู่ในอวกาศ ตัวเราก็น่าจะมีสภาพไร้น้ำหนักด้วย

2. การค้นพบปัญหา (Problem - finding) เป็นขั้นที่สามารถระบุปัญหาได้ว่า ต้นตอของปัญหาคืออะไร เช่น ทำไมตัวเราจึงไม่มีสภาพไร้น้ำหนัก

3. การค้นพบแนวคิด (Idea - finding) เป็นขั้นของการตั้งสมมติฐาน และรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความคิด เช่น เมื่อปล่อยวัตถุลงจากที่สูงจะตกลงด้านล่างเสมอ

4. การค้นพบคำตอบ (Solution - finding) เป็นขั้นของการพบคำตอบภายหลังจากการทดสอบสมมติฐาน เช่น มีแรงดึงดูด กระทำต่อวัตถุตลอดเวลา

5. การยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance - finding) เป็นขั้นของการยอมรับคำตอบที่ค้นพบ เช่น โลกของเราถูกห่อหุ้มด้วยชั้นบรรยากาศและมีแรงดึงดูดที่โลกกระทำต่อเรา

วันเพ็ญ แก้วปาน (2561, น. 273) กล่าวว่า ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ควรมีลักษณะเป็นความคิดที่ลุ่มลึก กว้างไกล และสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ดี โดยลักษณะของการคิดจะมีความเป็นไปได้มีความชัดเจน และกว้าง เป็นการสร้างภาพที่มีมุมมองอันเกิดจากการวิเคราะห์ การสังเคราะห์อย่างรอบคอบ เป็นการมองไปข้างหน้าในระยะยาว โดยคำนึงถึงสิ่งอันพึงปรารถนา ส่วนคำว่า สร้างสรรค์ นั้น เป็นการพิจารณาเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ลักษณะความคิดสร้างสรรค์จะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นความคิดในการประดิษฐ์หรือกระทำสิ่งแปลกใหม่โดยผลงานที่ริเริ่มเอง มีประโยชน์และมีคุณค่า
2. เป็นความคิดหรือการกระทำที่สามารถแก้ปัญหา โดยหาทางเลือกหลายๆ ทาง ในการแก้ปัญหา
3. เป็นความคิดริเริ่มที่มีหลักเกณฑ์ มีความอดทน และสามารถดัดแปลงพัฒนาไปจนถึง จุดที่สมบูรณ์ได้

กล่าวโดยสรุป ความคิดสร้างสรรค์ มีลักษณะเป็นความคิดที่ลุ่มลึก กว้างไกล มีความยืดหยุ่นและเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยลักษณะของการคิดจะมีความเป็นไปได้มีความชัดเจน เป็นการสร้างภาพที่มีมุมมองอันเกิดจากการวิเคราะห์ การสังเคราะห์ อย่างรอบคอบ

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Stoll & Temperley (2009, p. 13) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การตอบสนองเชิงจินตนาการ และการไตร่ตรองอย่างถี่ ถ้วน ต่อโอกาสต่างๆ ประเด็นต่างๆ อย่าง ทำทหาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการคิด และการกระทำสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้าง โอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Raelin (2002, p. 77-79) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคล ที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยรู้จักแบ่งปันอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชน อย่างเต็มที่

Basadur (2008, p. 205) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคล อื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และ การดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษา ในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว ว่ารู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะ ในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขึ้นต่อนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์ แบบยิ่งขึ้นได้

DuBrin (2007, p. 87-89) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุเป้าหมายโดยการสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ ภายในองค์กรเพื่อที่ จะทำให้นุคกลางสามารถ

คิดนอกกรอบกล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

Harris (2009, p. 12) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การติดต่อประสานงาน กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร โอกาส เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรก็ตามผลลัพธ์ ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเป็นความคิดเดิม และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทาง วิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่มีพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน (2561, น. 16) กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายหลักคือการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ผู้นำที่สามารถชี้นำตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการ แสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่างๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้มีการวางแผนเพื่อพัฒนางาน สร้างสรรค์ทิศทางในการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Bennis (2002, p. 39) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ หมายถึง ให้ผู้ตามได้รับรู้วิสัยทัศน์และทำความเข้าใจเพื่อปรับเปลี่ยน
 สู่การปฏิบัติ ผู้นำจะชักนำพวกเขาให้ไปถึงที่หมายด้วยความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน
2. ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้นำจะต้องรู้วิธีการที่จะสร้างและรักษาความเชื่อถือว่าไว้วางใจ
 โดยการแสดงความคิดความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่าง
 ซื่อสัตย์
3. การมุ่งความสำเร็จ หมายถึง พยายามใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนในการทำงาน
 ให้ประสบผลสำเร็จ
4. สร้างความเข้มแข็ง หมายถึง สนับสนุนทรัพยากรที่มีความจำเป็น แสดงให้เห็นว่า
 ทุกคนมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ
5. ความยืดหยุ่น หมายถึง มีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุนละม่อม มีการกระจาย
 อำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น

Dubrin (2006 อ้างถึงใน ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท, 2562, น. 32) กล่าวว่า องค์ประกอบ
 ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. มีความรู้ หมายถึง จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็น
 ปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้น โดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล
 ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิดและ
 การสรุปรวบรวมความคิด ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา
2. มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา หมายถึง การวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการ
 รวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สถิติปัญญาและการใช้เหตุผล การมีเชาว์
 ปัญญาไหวพริบที่สูงปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความคิดสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิด
 สร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่วและเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี
 คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่
 มีนิสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้
 ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาคือที่ดีที่สุดหรือ
 มักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3. มีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ผู้นำที่จะเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้าและพบว่า คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ ยึดถือความถูกต้อง อยากรู้อยากเห็น มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่าพวกตนมีบางสิ่งที่ถูกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู หมายถึง คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเองและช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กโตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขา กลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรคจึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

Sternberg (2006, p. 22-24) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. ต้องมีกระบวนการทางสติปัญญา มีความคิดหรือมีความสามารถในการใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ข้อดีหรือข้อเสียที่อาจจะเกิดขึ้น
2. ความรู้ มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องต่างๆ และมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ประกอบกับการใช้ชีวิต การสังเกตในการสร้างหรือกำหนดแนวความคิดและสรุปความคิดรวบยอด
3. สติปัญญา มีความคล่องแคล่วในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ชอบแสวงหาสิ่งที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีนิสัยอยากรู้อยากเห็นและเป็นคนเปิดเผย
4. บุคลิกภาพมองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดีมีความมั่นใจในตนเองในการที่จะรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มักจะมีความคิดเห็นต่างจากผู้อื่น ยึดมั่นสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงและสามารถนำไปใช้ได้จริง สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี

Robinson (2007, p. 120-124) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อน เป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

4. การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้น ทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนรู้สึกว่าคุณค่า

Kerle (2008 อ้างถึงใน อรรถ กิตติชนม์ธวัช, 2558, น. 39-40) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. การรู้แจ้ง หมายถึง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มุ่งทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีกลยุทธ์ และมีแรงบันดาลใจ

2. บุคลิกภาพ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความร่าเริงสนุกสนาน มีอารมณ์ขัน มีอารมณ์และมีความสามารถในการจูงใจ มีความฉลาดทางอารมณ์ และกระฉับกระเฉงมีความตื่นตัวในการทำงาน

3. ความกล้าหาญ หมายถึง กล้าเสี่ยง ชอบท้าทายความคิดที่มีอยู่แล้ว และลงมือทำตามแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้น

4. การกระจายอำนาจ หมายถึง มีการมอบหมายงานและเชื่อใจผู้ที่รับผิดชอบในงานนั้นๆ สร้างความหลากหลาย เปิดรับความคิดใหม่ และกระทำตนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน

Ubben, G.C. et al. (2011, p. 10-15) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นการที่ผู้บริหารมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่สำหรับการจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้นตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยีใหม่ มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

2. การทำงานเป็นทีม เป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

3. การเจรจาต่อรอง เป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการสนทนา พูดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดกับบุคลากร

4. การไว้วางใจ เป็นการที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร และให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าจะคนๆ นั้น จะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 17-27) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

1. การมีความยืดหยุ่น เป็นการแสดงออกถึงการคิดหาคำตอบอย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระโดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

2. การมีวิสัยทัศน์ เป็นการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3. การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ อย่างทำหาย และยืดหยุ่น

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และ นักรบ หมี่แสน (2561, น. 91-93) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. มีความคิดวิเคราะห์ คือ ถ้าเป็นผู้นำในสังคมที่เปลี่ยนแปลงเราต้องมีความคิดวิเคราะห์ ถ้าไม่มีความคิดวิเคราะห์ เราจะเป็นผู้นำที่ไม่สามารถตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถจะรู้ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่จำมีผลอย่างไร ซึ่งจะเป็นที่จะใช้กับทางโรงเรียนด้วย และถ้าเราไม่สามารถสอนเด็กให้มีความคิดวิเคราะห์ เด็กของเราก็จะกลายเป็นเหยื่อของสังคมได้ในอนาคต

2. มีความคิดสร้างสรรค์ คือ แนวใหม่ ถ้าผู้นำเราไม่มีความคิดแนวใหม่ได้แต่วิเคราะห์คนอื่นอย่างเดียวยแล้ว เราก็ต้องเดินตามคนอื่นไป เพราะฉะนั้นเมื่อเราวิเคราะห์วิจารณ์สังคมและคนอื่นแล้ว เราต้องมีแนวคิดในลักษณะที่เป็นแนวคิดใหม่ๆ เป็นแนวคิดของเราหรือมีความคิดสร้างสรรค์ให้กับสังคมและองค์กรด้วย ผู้นำจึงต้องฝึกพัฒนาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

3. มีความสามารถในการสร้างงาน คือ ถ้าเราเป็นผู้ดูแลให้บุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะสร้างสรรค์ คิดอะไรใหม่ๆ แล้วเราต้องพัฒนาความคิดใหม่นั้นให้เป็นผลงาน เพื่อที่เราจะสามารถนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมด้วยผลผลิตจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารในขณะนี้

4. มีความรับผิดชอบ คือ ผู้นำไม่ว่าจะเป็นแบบใด ต้องมีความรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบในตัวเอง ในองค์กร และในสังคม ความรับผิดชอบถือได้ว่าเป็นปรัชญาของความเป็นมนุษย์โดยตรง ผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานที่เห็นแล้วจึงมีคุณสมบัติอื่นๆ ตามมาด้วย

วันเพ็ญ แก้วปาน (2561, น. 278-279) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. ทศนคติและบุคลิกลักษณะ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ ซึ่งลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้

1.1 มีทักษะของการคิด ได้แก่ ทักษะการสังเกต การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล และการสรุปข้อเท็จจริงของข้อมูล

1.2 มีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ โดยมีความตั้งใจจริง มีสมาธิกับงาน มีความอดทนสูง ไม่ยอมเลิกสิ่งที่ตั้งใจทำ มีความมานะพยายาม ไม่หวั่นไหวต่อความล้มเหลวหรือคำวิพากษ์วิจารณ์ใดๆ

1.3 มีความสามารถในการหยั่งรู้และเห็นในสิ่งที่คิด คิดพลิกแพลง คิดเหตุผลและวิธีการที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

1.4 เป็นผู้มีการคิดและการกระทำอย่างอิสระ ไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล ชอบบคิดหรือทำสิ่งที่ซับซ้อน แปลกใหม่และมีอารมณ์ขัน

1.5 มีความมั่นใจในตนเองโดยเป็นคนที่มักทัศนคติเชิงบวก รวมทั้งมีลักษณะของความเป็นผู้นำ แจ่มใต้มั่นในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไป พร้อมเปิดใจรับแนวคิดของผู้อื่นรวมถึงประสบการณ์ใหม่ๆ

2. ความสามารถทางสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์จัดอยู่ในทักษะขั้นสูงของความสามารถทางสติปัญญา ซึ่งความสามารถดังกล่าว ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการกำหนดขอบเขตของปัญหา โดยมองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาใหม่ที่เหมาะสมกว่าแบบเดิม โดยเริ่มต้นจากการให้คำนิยามของปัญหา การกำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจนและการกำหนดเป้าหมายเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหา

2.2 ความสามารถในการใช้จินตนาการ โดยการวาดภาพในความคิดฝัน เป็นต้น

2.3 ความสามารถในการคัดเลือกอย่างมียุทธศาสตร์ ซึ่งการแก้ปัญหาอาจมีหลายวิธีการ จึงจำเป็นต้องมีการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

2.4 ความสามารถในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแยกแยะและคัดเลือกความคิดที่ดี มีความสอดคล้อง เหมาะสมเพื่อสร้างเป็นความคิดใหม่ พร้อมทั้งพิจารณาประเมินคุณค่าความคิดนั้นเพื่อให้ได้แนวทางที่มีคุณภาพ เป็นสิ่งใหม่ที่ดีกว่า และมีความเหมาะสมกว่าเดิม

3. มีแรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จ โดยมีความมุ่งมั่น พยายามในการดำเนินงานภายหลังจากที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อต้องการเห็นผลงานอย่างเป็นรูปธรรม

4. มีการต่อยอดความรู้จากสิ่งที่มีอยู่เดิม โดยชอบทดลอง พัฒนาปรับปรุงงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่คิดว่าดีกว่าเดิม และนำไปขยายผลในวงกว้าง

5. ได้รับการกระตุ้นและมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัยในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่บ้าน บุคคลในสถานศึกษา และบรรยากาศทางสังคม

6. ลักษณะนิสัยเป็นบุคคลที่มีจินตนาการสูง โดยมีความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Bennis (2002)	Dubrin (2006)	Sternberg (2006)	Robinson (2007)	Kerle (2008)	Ubben, G.C. et al. (2011)	กิตติกาญจนันท์ ปฏิพันธ์ (2555)	ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนันทกรบ หมั่นแสน (2561)	วันเพ็ญ แก้วปาน (2561)	ความถี่
	1. การมีวิสัยทัศน์	✓			✓	✓		✓		
2. การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี						✓				1
3. การมีความคิดสร้างสรรค์				✓			✓	✓	✓	4
4. ความไว้วางใจ	✓				✓	✓				3
5. สร้างความเข้มแข็ง	✓									1
6. ความยืดหยุ่นและปรับตัว	✓		✓	✓			✓	✓		5
7. การจูงใจ					✓				✓	2
8. มีความรู้		✓	✓							2
9. ความสามารถทางเซาว์ปัญญา		✓	✓						✓	3
10. ทักษะคติและบุคลิกลักษณะ		✓							✓	2
11. พฤติกรรมทางสังคมและ การเลี้ยงดู		✓								1
12. การทำงานเป็นทีม				✓		✓				2
13. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล				✓						1
14. การสื่อสาร						✓				1
15. การมีความรับผิดชอบ						✓				1

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Bennis (2002)	Dubrin (2006)	Sternberg (2006)	Robinson (2007)	Kerle (2008)	Ubben, G.C. et al. (2011)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	ไพฑูรย์สินดารัตน์ และนักรบ หนีแสดน (2561)	วันเพ็ญ แก้วปาน (2561)	ความถี่
	16. การคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์			✓					✓	
17. การมุ่งความสำเร็จ	✓									1
18. ความกล้าหาญ					✓					1
19. กาท่อดยอดความรู้									✓	1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ครอบคลุมหลายด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองภาพในอนาคตที่พึงปรารถนา โดยวิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กร มีแนวทางการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขต ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุกขั้นตอนเพื่อให้บรรลุถึงข้อกำหนด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในองค์กร รู้จักแสวงหาองค์ความรู้ใหม่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

3. ความไว้วางใจ หมายถึง การแสดงออกในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนรู้วิธีในการสร้างและรักษาความไว้วางใจโดยการแสดงความสามารถในการบริหารให้กับบุคลากรในองค์กร ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น

4. ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้แนวคิด กฎเกณฑ์เดิมหรือความคุ้นเคย เปิดรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ เพื่อนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง

5. ความสามารถทางเชาว์ปัญญา หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ โดยการใช้สติปัญญา เหตุผล มองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม เริ่มต้นจากการให้คำนิยามของปัญหา การกำหนดขอบเขตของปัญหาและการกำหนดเป้าหมายเพื่อหาวิธีการในการแก้ปัญหา ซึ่งการแก้ปัญหามักมีหลายวิธี ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ

ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

McCauley (1998, p. 4-8) กล่าวว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ คือ การเพิ่มสมรรถนะบุคคลให้มีประสิทธิภาพในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ ในการผลักดันให้กลุ่มสามารถทำงาน โดยความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีคุณค่า หลักการสำคัญ 3 ประการของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ

1. การพัฒนาภาวะผู้นำเริ่มจากการพัฒนาภายในตัวบุคคลนั้น
2. การพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพมีความหลากหลาย ทั้งในบทบาทและกระบวนการภาวะผู้นำ

3. การพัฒนาภาวะผู้นำตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 345) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโต หรือก้าวหน้า โดยรูปศัพท์พัฒนามาจากภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นต่อนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่พอใจ

สนธิยา พลศรี (2545, น. 5-6) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อการพัฒนาถูกกำหนดความหมาย จากหลายแหล่งและหลายสาขาวิชา ทำให้ลักษณะของการพัฒนามีหลายประการ แต่ลักษณะที่สำคัญ มีดังนี้

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น ด้านสุขภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือให้มีความเหมาะสมอันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ
2. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนและเป็นไปอย่างต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนหนึ่งได้
3. มีลักษณะเป็นพลวัต คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็วหรือช้าๆ ปริมาณมากหรือน้อยก็ได้
4. เป็นแผนและโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลงใครด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า
5. เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธี หรือกลวิธีที่นำมาใช้ให้เกิด การเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชน ต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง
6. เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิด หรือเป็นเพียงแนวคิด หรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผนและโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ
7. เป็นสิ่งที่เกิด ขึ้นจากการกระทำของมนุษย์เพื่อประโยชน์ของมนุษย์เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการและคิดค้นวิธีการพัฒนาตนเองและสิ่งต่างๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงใดก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้ว จะไม่ใช่การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่นๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม
8. ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสมหรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์และสังคมมีความสุข เพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง
9. มีเกณฑ์หรือเครื่องชี้วัด คือ สามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการพัฒนาหรือไม่ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธีเช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านคุณภาพสามารถ

เปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากมนุษย์และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาใหม่ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2544, น. 83-84) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างสอน เรียนรู้ และพัฒนาได้ในบุคคลทุกคนเพียงแต่ต้องมีความตั้งใจ ถ้าต้องการจะให้ผลดีควรสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นตั้งแต่เยาว์วัย สิ่งที่เป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำ คือ ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในตนเอง ความกล้าที่จะลองสิ่งใหม่ๆ และความสามารถในการสื่อความ เพื่อโน้มน้าวจิตใจของคนอื่นให้เชื่อถือและคล้อยตาม ซึ่งการพัฒนาบุคคลไม่แตกต่างจากการอบรมในระยะสั้น หรือการศึกษาอย่างเป็นทางการและไม่ใช่อสอนให้รู้และเข้าใจระเบียบและทักษะการบริหารคนอื่น แต่ควรเริ่มจากครอบครัวและการมีตัวแบบที่ดี การสามารถควบคุมตนจากภายใน การใช้ความคิดของตนเองโดยจำแนกตามหลักเหตุผล และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคล ในด้านการมีภาวะผู้นำ ซึ่งกระบวนการนั้นจะต้องเป็นไปแบบต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงของบุคคลให้มีความสามารถ ความรู้ หรือทักษะด้านภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้น

แนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 7) กล่าวว่า การพัฒนาผู้นำด้วยการใช้การรับรู้ด้วยตนเอง และการสร้างวินัยให้ตนเอง (Development Through Self-Awareness and Self-Discipline) มักจะใช้การรับรู้หรือความเข้าใจด้วยการให้การศึกษา (Education) การฝึกอบรม (Training) การสร้างประสบการณ์ในงาน (Job Experience) และการสอนงาน (Coaching) ตลอดจนผู้นำจะต้องช่วยพัฒนาตนเองทางทักษะด้านการสื่อสาร การพัฒนาความสามารถพิเศษและการสร้างโมเดลผู้นำที่มีประสิทธิผล ซึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยตนเองมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ 1) การสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Self-Awareness) และ 2) การสร้างวินัยให้ตนเอง (Self-Discipline)

Dubrin (2007, p. 53) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะช่วยในการพัฒนาผู้นำมี 3 ด้าน ดังนี้

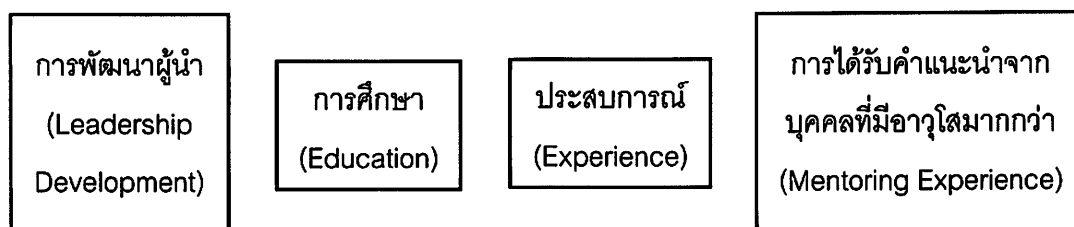
1. การศึกษา (Education) หมายถึง การได้รับความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (ซึ่งไม่เกี่ยวกับการนำไปใช้ทันที) ถ้าผู้นำมีศักยภาพในการศึกษาวิชาคณิตศาสตร์ เขาจะได้รับความรู้ที่มีผล ซึ่งจะสามารถช่วยเขาในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนที่องค์การเผชิญอยู่ได้ ระดับการศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันกับการบริการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและสนับสนุน

การปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้นำที่มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้จะมีผลกระทบเล็กน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจำนวนระยะเวลาที่เป็นประสบการณ์ของผู้นำและความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้น

2. ประสบการณ์ (Experience) หมายถึง ประสบการณ์การทำงานในอดีตที่มีบทบาทในการตัดสินใจ ผู้ที่มีประสบการณ์โดยทั่วไปเชื่อว่าสิ่งต่างๆ จะสามารถบรรลุผลสำเร็จและขจัดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นได้ ถือว่าเป็นข้อแนะนำที่ดีสำหรับผู้นำมาในอนาคตที่มาจากประสบการณ์ ทักษะนี้เชื่อว่าประสบการณ์ที่มากขึ้นของผู้นำจะทำให้เขามีความสามารถมากขึ้น ดังนั้น ประสบการณ์ในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิผลจากภาวะผู้นำ ถ้าปราศจากประสบการณ์ ความรู้ก็จะไม่สามารถเปลี่ยนเป็นทักษะได้

3. การได้รับการแนะนำจากบุคคลที่อาวุโสกว่า (Mentoring) ผู้ที่มีอาวุโสมากกว่ามีประสบการณ์มากกว่า ช่วยเหลือพนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น โดยการให้คำแนะนำ การช่วยเหลือ รวมถึงการกระตุ้นต่างๆ พื้นฐานประสบการณ์ประการหนึ่ง ในการพัฒนาขีดความสามารถของภาวะผู้นำ คือ การสอนงานโดยผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์และมีความรู้

แนวคิดของ Dubrin ดังกล่าวสามารถแสดงดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงองค์ประกอบการพัฒนาผู้นำตามแนวคิดของ Dubrin

Vicere and Fulmer (อ้างถึงใน วีระวัฒน์ บันนิตมัย, 2544, น. 7) ได้เสนอแนวทางของการพัฒนาผู้นำให้มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการพัฒนาที่ผสม ผสานจากประสบการณ์การฝึกอบรม การศึกษาและรูปแบบต่างๆ ของการพัฒนา โดยที่ไม่ อาศัยแต่เพียงการนั่งเรียนในห้องแต่เพียงอย่างเดียว
2. เป็นการเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในเชิงเวลากับธุรกิจจริงๆ
3. มุ่งให้ประโยชน์ไม่เพียงแต่ผู้เข้าอบรม แต่ต้องเชื่อมต่อกับทีมงานและองค์การ

4. กระตุ้นให้เกิดความสนใจใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ (Knowledge Creation) ทั้งในส่วนของปัจเจกบุคคล และขององค์การ

5. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถ และองค์ความรู้ โดยรวมขององค์การ ในรูปของทีมและเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Network)

6. ก่อให้เกิดการพัฒนาทีมผู้นำในทุกระดับชั้น (A talent Pool of Leaders at All Levels) การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นวิธีการที่เป็นระบบและเป็นกระบวนการในการออกแบบ การบริหารจัดการศิลปะเรื่องภาวะผู้นำ โดยช่วยให้เข้าถึงและยกระดับความสามารถของภาวะผู้นำ ในเรื่องต่างๆ เช่น การนำตนเอง การนำผู้อื่น การนำองค์การและการนำการปฏิบัติงานให้มาก

ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์ (อ้างถึงใน จิราพร อมรไชย, 2553, น. 43-45) ให้ความเห็นว่าการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำวิธีที่ดีที่สุดในการเรียนรู้ภาวะผู้นำก็คือ วางตัวเองในสถานการณ์ที่ต้องการการกระทำทางภาวะผู้นำ ซึ่งหมายความว่า จะต้องไม่ครบบ้าง แต่มีความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือ ทำให้เป้าประสงค์บรรลุความสำเร็จและทำให้สิ่งต่างๆ ดีกว่าตอนที่พบ ผิดฝนในสิ่งที่ต้องเรียนรู้ทุกวันในการเป็นผู้นำที่ดีคือ

1. ศึกษาคุณสมบัติของผู้นำที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับกันและเรียนรู้จากความผิดพลาดของเขา ฟังแต่อย่าเลียนแบบ

2. วิเคราะห์ตัวเอง หากจุดอ่อนและจุดแข็ง ตั้งเป้าประสงค์เพื่อการปรับปรุง

3. เรียนรู้วิธีกำหนดทิศทาง ถ้าคุณไม่สามารถกำหนดทิศทาง คุณก็ไม่อาจให้ทิศทางได้

4. เรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้เกี่ยวกับกลุ่มโดยทั่วๆ ไป และวิธีการทำหน้าที่โดยระบุนิยมของคนในกลุ่ม

5. ดำเนินการและติดตามแผนเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำส่วนตัว นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงขั้นตอนของแผนการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำส่วนบุคคล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนาวิสัยทัศน์และโฟกัสความคิดของตนเอง ผู้นำที่ประสบความสำเร็จไม่ว่าเขาจะเป็นผู้นำของคนอื่นหรือเพียงแต่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลของชีวิตเขาเอง ล้วนแล้วแต่มีสิ่งหนึ่งเหมือนกัน นั่นคือ วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการมีภาพที่ชัดเจนในสิ่งที่ตนเองต้องการให้บรรลุผล

ขั้นตอนที่ 2 ตั้งเป้าประสงค์ เมื่อมีวิสัยทัศน์ของตนเองแล้ว ให้ตั้งเป้าประสงค์โดยการตั้งเป้าประสงค์ คือ ฤกษ์แจ่มสุ่ความสำเร็จ พัฒนาแผนการแล้วปฏิบัติตาม

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาความริเริ่ม จงตื่นตัวและอดทนเพื่อให้เป้าประสงค์ของตนเอง บรรลุความสำเร็จ ให้ริเริ่ม มีคนสามประเภทในขอบข่าย ดังกล่าว ซึ่งได้แก่คนที่ทำให้สิ่งต่างๆ เกิดขึ้น คนที่ถามว่าเกิดอะไรขึ้นและคนที่ถามว่าได้เกิดอะไรขึ้นแล้ว อย่าให้ชีวิตผ่านไป มองโลกในทางบวก มองดูหนทางที่สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้แทนที่จะเป็นหนทางที่ทำอะไรไม่ได้ โฟกัสไปยังความรู้สึกในทางบวก หลีกเลี่ยงความรู้สึกในทางลบ

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนาความมั่นใจในตัวเอง หนทางเดียวที่เราจะได้ความมั่นใจในตัวเองก็คือ การเอาตัวเราเข้าเสี่ยง โดยการเสี่ยงตัวเราเราจะได้รับประสบการณ์

ขั้นตอนที่ 5 พัฒนาความรับผิดชอบส่วนตัว เราต้องมีความรับผิดชอบส่วนตัวต่อความคิด การกระทำและความรู้สึกของเรา ปัญหาพื้นฐานกับสังคมในทุกวันนี้ก็คือ คนส่วนใหญ่ไม่ยอมรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง ผู้นำเข้าใจสิ่งดังกล่าวและควบคุมจุดหมายปลายทางของตัวเอง ถ้าเราตำหนิคนอื่นในความผิดพลาดของเรา เราก็ไม่สามารถดูแลชีวิตของเรา ถ้าเราไม่สามารถดูแลชีวิตของเรา เราก็ไม่สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำส่วนตัวที่แท้จริง ถ้าเราทำผิดพลาด เราต้องยอมรับเรายังต้องเต็มใจที่จะแก้ไขโดยไม่ปกป้องตัวเอง การปกป้องตัวเอง คือ สัญญาณของความรู้สึกไม่มั่นคง

ขั้นตอนที่ 6 พัฒนาภาพลักษณ์ตัวตนที่สมบูรณ์ (Self Image) คือ ภาพทางความคิดของบุคคลที่คิดว่าเป็น "ตัวเอง" ในชีวิตของเรามีกฎจำนวนหนึ่งที่ควบคุมผลลัพธ์ของเรากฎแห่งความโน้มถ่วงทำงานตลอดเวลาไม่ชอบหรือไม่ ในทำนองเดียวกันกฎภาพลักษณ์ตัวตนก็ทำงานเช่นเดียวกัน นั่นคือเราจะไม่อยู่เหนือภาพที่ตัวเองสร้างขึ้น สำหรับตัวเราปล่อยให้ภาพ ลักษณะตัวตนของคุณเป็นอิสระ ให้มีความริเริ่มเป็นนวัตกรรมไปสู่ความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 7 พัฒนาการจัดระเบียบตัวเอง หนึ่งในคุณลักษณะที่ดีที่สุดของภาวะผู้นำส่วนบุคคล ก็คือ การจัดระเบียบตัวเองต้องรู้ว่าทำอะไรต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของตัวเอง

ขั้นตอนที่ 8 กำจัดการผัดวันประกันพรุ่ง การผัดวันประกันพรุ่ง คือ แนวโน้มในการเลื่อนภารกิจ แทนที่จะลงมือปฏิบัติเดี๋ยวนี้ เพื่อเอาชนะการผัดวันประกันพรุ่ง ให้พัฒนาอุปนิสัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อทดแทนอุปนิสัยที่ไม่สร้างสรรค์ แนวทางในการเอาชนะการผัดวันประกันพรุ่ง เช่น

1. ยอมรับว่าการเลื่อนการทำให้สิ่งต่างๆ การยอมรับสิ่งดังกล่าว คือ พันธะที่จะแก้ไขมัน
2. เรียนรู้เกี่ยวกับการผัดวันประกันพรุ่งให้เข้าใจว่าทำไมตนเองจึงทำสิ่งดังกล่าว เหตุผลสำคัญที่คนเลื่อนการทำให้สิ่งต่างๆ ได้แก่

2.1 ความไม่มั่นคง (กลัวต่อผลสัมฤทธิ์)

2.2 ความสับสน (ตัดสินใจไม่ได้ว่าทำอะไรต่อไป)

- 2.3 การลื้ม (ความจำไม่ดี)
- 2.4 ไม่รับผิดชอบส่วนตัว
- 2.5 กลัวการเปลี่ยนแปลง (ชอบอยู่ในโซนสบาย)
- 2.6 กังวล (กลัวผลในอนาคต)
- 2.7 ความซ้ำซาก (เมื่อเขาเห็นว่าเป็นเรื่องน่าเบื่อ เขาก็จะผัดวันประกันพรุ่ง)
- 2.8 ความเมื่อยล้าทางจิตใจ (ทำงานมากเกินไป สมองมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ)

3. เลือกแผนปฏิบัติการที่แน่นอน ทำรายการขั้นตอนที่ตนเองตั้งใจจะนำออกใช้เพื่อให้ได้ การตอบสนองที่พึงประสงค์

4. นำแผนปฏิบัติการออกใช้ทำตัวให้เป็นบุคคลที่ทำดียวันนี้

ขั้นตอนที่ 9 การศึกษา คนที่ต้องการเก่งในงานต้องศึกษา ถ้าต้องการเป็นนักศึกษาที่ดี ต้องศึกษา ถ้าต้องการเป็นหมอที่ดีต้องศึกษาวิชาการแพทย์ถ้าต้องการเป็นพ่อแม่ที่ดีต้องศึกษา ศิลปะการเป็นพ่อแม่ ถ้าต้องการเป็นผู้นำที่ดีของตัวเองและของคนอื่น ต้องศึกษาภาวะผู้นำสิ่ง ดังกล่าวหมายความว่า การพูดคุยกับคนที่ประสบความสำเร็จและถามเขาว่าเขาประสบความสำเร็จ ในผลลัพธ์อย่างไร อีกทั้งยังหมายถึงการอ่านหนังสือเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความ สำเร็จในประวัติศาสตร์ที่ผ่านมา ผู้ประสบความสำเร็จในชีวิตคือนักศึกษาที่กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ มากขึ้น

ขั้นตอนที่ 10 เพิ่มจุดแข็งของตนเอง ขั้นตอนแรกสู่ความสำเร็จ คือ การระบุจุดแข็งด้าน ภาวะผู้นำของตัวเอง ถามตัวเองว่าคุณสมบัติส่วนตัวหรือจุดแข็งที่มี มีอะไรบ้างที่สามารถ เปลี่ยนเป็นคุณสมบัติทางภาวะผู้นำ อะไรที่เป็นความเฉลียวฉลาดที่มีอยู่ ใช้ให้เป็นประโยชน์กับ ตัวเอง

วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

McCauley (1998, p. 16) ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานการวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 วิธีคือ

1. การเรียนรู้จากการทำงาน (Learn On The Job) การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากการทำงาน งานที่ทำท้าทายมากเท่าใดย่อมเกิดการเรียนรู้มากขึ้นเท่านั้น ในระบบราชการนั้นในแต่ละตำแหน่งเป็นงานที่ทำท้าทายในระดับที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้ภาวะผู้นำในระดับที่แตกต่างกันด้วย งานที่ทำท้าทายจะกระตุ้นให้คนมีความคิดสร้างสรรค์และทำงานดีขึ้น ขณะเดียวกันงานที่ทำท้าทายจะทำให้ระดับความเครียดสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารได้เรียนรู้วิธีการจัดการกับความเครียด การทำงานที่ทำท้าทายทำให้มีผลงานจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต

2. การเรียนรู้จากผู้อื่น การเป็นผู้นำสามารถเรียนรู้ได้จากคนอื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ในองค์กรที่มีหลายระดับนั้น ผู้บังคับบัญชาจะเป็นแหล่งสำคัญของการเรียนรู้ เพราะจะเป็นตัวแบบของบทบาท (Role Model) ทั้งในด้านดีและด้านไม่ดี และเป็นแหล่งที่จะให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้บังคับบัญชาสามารถมอบหมายงานที่ทำท้าทายให้ทำเพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเป็นแหล่งของข้อมูล เป็นทรัพยากร และให้ข้อมูลย้อนกลับใน การทำงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงสามารถพัฒนาได้โดยอาศัยการเรียนรู้จากผู้อื่น

3. การเรียนรู้จากความผิดพลาด การเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือผิดเป็นครู เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยที่แสดงว่าความผิดพลาดทำให้บุคคลตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง รู้จุดอ่อนของตนเอง สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง หาทางปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

4. การเรียนรู้จากการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ มีงานวิจัยต่างๆ ยืนยันว่าภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้จากการฝึกอบรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำนั้นจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์และเข้าใจวิธีการที่จะควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม การฝึกอบรมจะช่วยให้มีความรู้รู้กระบวนการในการนำ และรู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลักสูตรการฝึกอบรมภาวะผู้นำอาจเป็นหลักสูตรทั่วๆ ไปหรือหลักสูตรที่เฉพาะเจาะจงทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งก็ได้

Dubrin (2007, p. 330-356) จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธี คือ การทำ ความรู้จักตนเอง การสร้างวินัยในตนเอง การศึกษา การแสวงหาประสบการณ์ การให้คำปรึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การทำความรู้จักตนเอง หลักสำคัญในการพัฒนาตนเองหรือการทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่างแจ่มชัด ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น การทำความรู้จักตนเองทำได้โดยอาศัยหลักการเรียนรู้แบบคิดครั้งวงจร (Single-Loop Learning) กับการเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double-Loop Learning)

การเรียนรู้แบบคิดครั้งวงจร (Single-Loop Learning) หมายถึง การทำความรู้จักตนเองระดับหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนแสวงหาข้อมูลย้อนกลับเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อนำมายืนยันหรือใช้อธิบายความคิดหรือการกระทำของตน

การเรียนรู้แบบคิดครบวงจร (Double-Loop Learning) หมายถึง การทำความรู้จักตนเองอีกระดับหนึ่งที่ลึกซึ้งกว่าแบบแรก การเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนนำข้อมูลย้อนกลับมายืนยัน หรืออธิบายความมีเหตุผลของเป้าหมาย หรือคุณค่าที่ปรากฏในสถานการณ์

ประโยชน์ของการนำหลักการเรียนรู้หรือการรู้จักตนเองไปใช้คือ ช่วยให้ผู้บริหารเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากการคิดทบทวนหาเหตุผล การพยายามทบทวนเพื่อความเข้าใจเหตุผลของสิ่งที่เกิดขึ้น จะช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานหรือใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมขึ้นในโอกาสต่อไป

2. การสร้างวินัยในตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเองวินัยในตนเองที่นี้หมายถึง ความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่าการเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำต้องอ่านหรือศึกษาหรือเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟัง ทั้งนี้เพื่อสร้างการเป็นผู้ฟังที่ดีที่สามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีความจำเป็นเพราะสภาวะต่างๆ ที่เกิดขึ้นมักหันเหความสนใจของผู้นำไปสู่ทิศทางอื่นเสมอวินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาตนเองจริง

3. การศึกษา โดยทั่วไปการศึกษามักหมายถึง การถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด การศึกษาอย่างเป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารและตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ปริมาณของการศึกษาอย่างเป็นทางการยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำ ผู้นำที่มีตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงส่วนใหญ่มักเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีความรู้ดี สามารถเรียนรู้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ จากงานที่ทำความรู้ที่ได้จากการศึกษาอย่างเป็นทางการ และความรู้ที่ได้จากการทำงานจะช่วยให้ผู้นำมีสารสนเทศในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ เสมอ

4. การแสวงหาประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล เพราะถ้าหากขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้แหล่งที่มาของประสบการณ์มีแหล่งหลักๆ คือ เพื่อนร่วมงานและเนื้องาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้เป็นอย่างดีการให้ข้อมูลย้อนกลับหรือคำแนะนำอย่างทันทีทันใดอาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์อาจใช้การสังเกตเวลาผู้บังคับบัญชาเผชิญปัญหาในระหว่างประชุมแล้วพยายามนำเทคนิคการแก้ปัญหา นั้นมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาคนอื่นที่หนึ่ง หรืออาจจะเรียนรู้ที่จะไม่ใช้ภาวะผู้นำเช่นนั้นหากพบว่าไม่ใช่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

5. การให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืดประสบการณ์เป็นหลักอีกวิธีหนึ่งที่ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษาซึ่งจะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียนโดยอาศัยการสอน การแนะนำ การให้กำลังใจ และการฝึก ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำส่วนใหญ่มักได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานหรือนักวิชาชีพด้านบริหาร บุคคลการให้คำปรึกษาส่วนใหญ่มักเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ให้กับผู้รับคำปรึกษา แต่บางแห่งอาจมีระบบการให้คำปรึกษาที่เป็นทางการก็ได้ขึ้นกับผู้รับการพัฒนา

สุพานี สถุขภูวณิช (2552, น. 254) กล่าวว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำ พบว่าความเป็นผู้นำสามารถพัฒนาได้จากการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน และการพัฒนาเพิ่มพูนทักษะหรือความสามารถบางอย่างให้เกิดขึ้น ซึ่งแนวทางการพัฒนานั้นอาจแบ่งเป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1. การสั่งสมประสบการณ์เรียนรู้จากการทำงาน ผู้นำที่ผ่านการบ่มเพาะในงานจะเกิดการสั่งสมประสบการณ์ในการบริหารงาน บริหารคน และในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงาน

2. การฝึกอบรม ซึ่งในองค์กรใหญ่ๆมักจะมีศูนย์การประเมิน (Assessment Center) และมีหลักสูตรในการพัฒนาความเป็นผู้นำด้านต่างๆ ซึ่งปัจจุบันการฝึกอบรมและการพัฒนามักสร้างแผนในการฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำในหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตร (Executive Coaching)

3. การใช้พี่เลี้ยงและตัวแบบ ในหลายองค์กรมักจะมีการหนดตัวนักบริหารอาวุโสให้เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นตัวแบบแก่นักบริหารหรือผู้นำที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่

ฉันทนา จันทรบรรจง (2542, น. 169-172) ได้เสนอแนะการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำ
บางประการที่สำคัญ ได้แก่

1. การพัฒนาความสามารถในการพูดหรือการสนทนา โดยควรฝึกตนเอง
ให้มีความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและความรู้สึกของตนเอง เพื่อให้ผู้อื่นรับรู้ในสิ่งที่
เราต้องการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง

2. การพัฒนาความสามารถในการฟังหรือการเป็นผู้ฟังที่ดี ซึ่งสามารถกระทำได้ดังนี้

2.1 หยุดพูดและฟังอย่างตั้งใจเพื่อจะช่วยให้ฟังเรื่องราวได้มากที่สุดและเป็นการ
ให้เกียรติผู้พูด

2.2 ฟังอย่างมีสมาธิและอดทน

2.3 ฟังอย่างทบทวนและสรุป

3. การพัฒนาการแต่งกาย ซึ่งการแต่งกายเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้พบเห็นครั้งแรกเกิด
ความรู้สึกว่ามีคุณลักษณะเป็นผู้นำหรือไม่ การแต่งกายให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของสังคม
จะช่วยให้เข้าได้กับสังคมนั้นอย่างไม่ขัดเขิน การพัฒนาการแต่งกายควรพิจารณาเรื่องต่างๆ
ดังต่อไปนี้

3.1 เหมาะสมกับสภาพอากาศ

3.2 ขนาดเหมาะสม ไม่อึดอัด คับเกินไปหรือหลวมเกินไป

3.3 เหมาะสมกับเพศ วัย รูปร่าง ผิวพรรณและตำแหน่ง

3.4 เหมาะสมกับงานหรือสภาพสังคม และเหมาะสมกับกาลเทศะ

3.5 เกิดความมั่นใจในการสวมใส่ ไม่ลำสมัยหรือลำสมัยจนเกินไป

3.6 ไม่ทำให้เกะกะกีดขวางการทำงาน เคลื่อนไหวคล่องตัวและสวมใส่สะดวก

3.7 ดูสวยงาม เรียบร้อย สะอาดหมดจดและไม่ซ้ำชุด

4. การพัฒนาทางด้านอารมณ์ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ไม่โกรธ
ง่าย ไม่เอาแต่อารมณ์เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นต้นเหตุสำคัญของปัญหาด้านการฟังซึ่งจะเชื่อมโยง
ไปถึงปัญหาของการตัดสินใจ

5. การพัฒนาความรู้ผู้นำที่ดีต้องมีความรู้กว้างขวางและมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง
ทันสมัย และมากพอที่จะช่วยให้การตัดสินใจสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความคิด
สร้างสรรค์ฉลาดทันคน มั่นใจในตนเองและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

6. การพัฒนาความจำ ความจำที่ดีจะช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน เพราะเป็นศูนย์กลางของความรู้และข้อมูล ความจำประกอบด้วย การจดจำการเก็บ ความทรงจำ และการระลึกได้

สรุปได้ว่า การเลือกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคคลที่จะเป็นผู้นำที่จะต้องมีความรับผิดชอบมาก เป็นตัวแบบที่ดีต่อบุคคลอื่น ดังนั้นวิธีการพัฒนาที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลเหล่านั้นอย่างแท้จริง โดยการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจะใช้รูปแบบหรือวิธีการใดก็ตาม แต่จะต้องพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคม และทักษะต่างๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

ความหมายของความต้องการจำเป็น

Witkin & Altschuld (1995, p. 14) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการให้ข้อมูลที่ดีกว่าการกำหนดวิธีแก้ปัญหาซึ่งบางครั้งอาจพบว่าสิ่งที่พยายามค้นหาหนทางแก้ไขนั้นไม่ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

Reviere & Others (1996, p. 17-21) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นจะเปิดโอกาสให้มีการวิเคราะห์ลักษณะของความต้องการจำเป็นนั้นต่อว่า "ช่องว่าง" ดังกล่าวมีมากเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด และช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหามากน้อยเพียงใด ถ้าสภาวะของความแตกต่างไม่มากพอจนก่อให้เกิดปัญหา ก็สามารถชะลอก่อนได้

McCaslin & Tibeziinda (2014, p. 44-49) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น โดยกล่าวว่าเป็นตัวสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้นนิยามของการประเมินความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลผลิต (outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญมาแก้ไข

สุวิมล ว่องวานิช (2562, น. 29-32) ให้คำจำกัดความหมายของความต้องการจำเป็นว่าเป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชนและยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยนำข้อมูลมาใช้กำหนดวิธีการแก้ปัญหาซึ่งกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนาเป็นการประเมินความต้องการจำเป็น

ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Kaufman & English (1981, p. 45-44) ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการที่เป็นทางการ ซึ่งกำหนดช่องว่างระหว่างผลผลิตหรือผลลัพธ์ในปัจจุบันและผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เป็นที่ต้องการ และจัดวางช่องว่างเหล่านั้นตามลำดับความสำคัญ และเลือกสิ่งที่เห็นว่าสำคัญที่สุดเพื่อแก้ปัญหา

Allison (2000 อ้างถึงใน พีรตนย์ จตุรัส, 2561, น. 76) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการในการวิเคราะห์และประเมินความต้องการของสภาพในปัจจุบัน และต้องกำหนดความต้องการจำเป็นที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งความจำเป็นนั้นได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ซึ่งการประเมินความต้องการจำเป็นจะบ่งบอกถึงการคาดหวังสิ่งที่ควรทำในอนาคตมากกว่าสิ่งที่เป็นอย่าง

McCaslin & Tibeziinda (2014, p. 44-49) ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็นว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา และการปฏิบัติในโครงการ การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างกับสิ่งที่ควรจะเป็นของผลลัพธ์และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้น โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

สุวิมล ว่องวานิช (2562, น. 62) การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะอย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้าง โดยการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวกและเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการวิเคราะห์และการประเมินความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็น เพื่อได้มูลสำหรับนำไปสู่แนวทางการปรับปรุงพัฒนา

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

Witkin & Altrichuld (1995, p. 51-53) ได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นจะต้องพิจารณาทั้งความเที่ยง และความตรง และต้องมีการตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย

1. การกำหนดขนาดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์
2. องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุน หรืออุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น
3. การกำหนดระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. การประเมินความเสี่ยง
5. ผลกระทบที่อาจเกิดกับส่วนอื่นๆ ของระบบ
6. การกำหนดค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการแก้ปัญหา

สุวิมล ร่องวาณิช (2562, น. 275-279) การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งวิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I=Importance) ของข้อความนั้น เสมือนค่าที่บอกระดับของ "What Should Be" และมาตรวัดที่แสดงระดับของข้าราชการนั้นได้รับการตอบสนองหรือสัมฤทธิ์ผล (D=Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "What is" โดยเทคนิควิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นนั้นมีหลายวิธีที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของข้อมูล แต่วิธีการจัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้ข้อมูลการตอบสนองแบบคู่ ที่ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน Modified Priority Needs Index มีวิธีการดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ	PNI_{modified}	หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพควรจะเป็น
	D	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน

โดยสูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ I – D แล้วนำมาหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่ม

หลักของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะประกอบด้วย หลักการพื้นฐาน 2 ประการ คือ หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance)

หลักการความแตกต่าง (Discrepancy) หมายความว่า ในกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นผู้วิจัยมีการออกแบบการวิจัยให้มีการเปรียบเทียบของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเป็นจริงกับสภาพควรจะเป็นหรือออกแบบโดยมีนัยของความแตกต่างแฝงอยู่ อย่างไรก็ตามความแตกต่างไม่ใช่จะบ่งบอกความต้องการจำเป็นเสมอไป ขึ้นอยู่กับการกำหนดระดับความสำคัญของเป้าหมายที่พึงประสงค์ หากกำหนดไว้สูงมาก ความแตกต่างนั้นก็อาจไม่ใช่ความต้องการจำเป็น ดังนั้น หลักการที่สองของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นก็คือหลักความสำคัญ

หลักความสำคัญ (Importance) หมายความว่า สิ่งที่เป็นความต้องการจำเป็นนั้น ต้องมีความสำคัญมาก ต้องได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการจำเป็นนั้นจะต้องมีลำดับความสำคัญ (needs prioritization) กล่าวคือ ผลการวิจัยจากการกำหนดความต้องการจำเป็นจะทำให้ได้ความจำเป็นจำนวนมาก จึงต้องมีการจัดลำดับความจำเป็นที่สำคัญที่สุด โดยทั่วไปกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะประกอบด้วย ขั้นตอนในการดำเนินงานที่สามารถจำแนกออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (what should be)
2. การศึกษาสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน (what is)
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้นเพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
4. การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็น
5. การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

Witkin & Altrichuld (2000, p. 23-29) กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ (Three-Phase Plan)

ระยะที่ 1 ระยะก่อนการประเมิน หรือระยะการสำรวจ ในระยะนี้มีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่มีอยู่ วางแผนการดำเนินงานโดยกำหนดขอบเขต และประเด็นของความต้องการจำเป็น กำหนดจุดมุ่งหมายของความต้องการจำเป็น แหล่งข้อมูล การใช้ประโยชน์ ข้อมูลระบุข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาแผนงานสำหรับ

ระยะที่ 2 รวมทั้งกำหนดเกณฑ์สำหรับทำประเมินการประเมินความต้องการจำเป็นระยะที่ 2 การประเมิน หรือระยะการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น จัดลำดับความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์หาสาเหตุผลลัพธ์ และสังเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 หลังการประเมิน หรือระยะการนำผลไปใช้ประโยชน์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลและแผนการดำเนินงานที่ได้รับ งานหลักคือการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่นำไปประยุกต์ใช้ได้ และเกณฑ์การตัดสินใจเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนปฏิบัติ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินความต้องการจำเป็นแก่ผู้ตัดสินใจ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดเตรียมแผนสำหรับดำเนินการเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น หรือนำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ

Rouda & Kusy (2012 อ้างถึงใน พีรตน์ จัตุรัส, 2561, น. 85) ได้แบ่งขั้นตอนการทำ การประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (perform a gap analysis) เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง จะได้ว่ามาซึ่งความต้องการจำเป็น

2. การจัดลำดับความสำคัญ (identify priorities and importance) เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด

3. การระบุสาเหตุของปัญหา (identify causes of performance problems and/or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้น ให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา

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

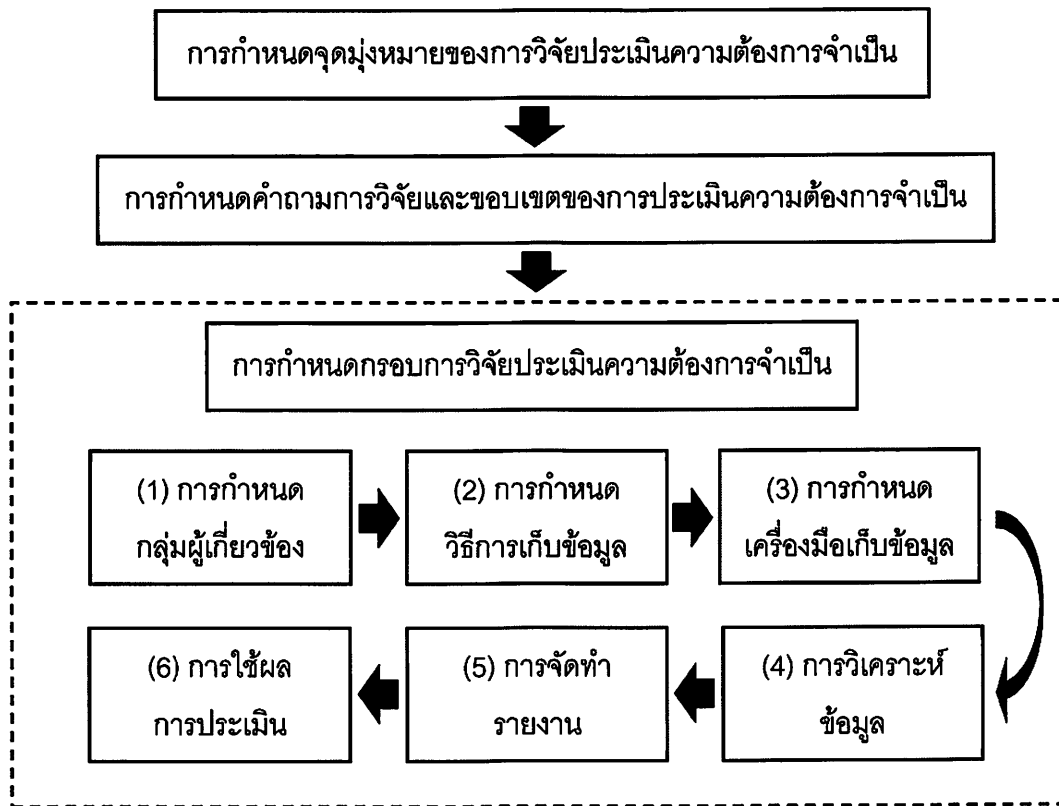
สุวิมล ว่องวานิช (2562, น. 105) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด กำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการจำเป็น และขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีกานำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ กำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้จะพบว่าการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นโดยมิได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์

สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัย ผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด จากนั้น กำหนดคำถามการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมายรวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัย ในการกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่างๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง การกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน และการใช้ผลการประเมิน สามารถแสดงดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 126 หมู่ 11 ถนนสระบุรี-หล่มสัก ตำบลสะเดียง อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

วิสัยทัศน์ คือ ผู้เรียนมีคุณภาพ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้มาตรฐาน

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดความสมดุล

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 158/1 หมู่ 1 ตำบลวัดป่า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

วิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่ความเป็นเลิศและเป็นสุขอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ
 6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 54/2 หมู่ 4 ตำบลบึงสามพัน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

วิสัยทัศน์ คือ ผู้เรียนคุณภาพ องค์กรมาตรฐาน ผู้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพ ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพ

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียม ทัวถึงและ ใช้ชีวิตอย่างปลอดภัย

5. ส่งเสริมการน้อมนำศาสตร์พระราชา พระบรมราโชบายและพระราชดำริด้านการศึกษาเพื่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. บริหารจัดการแบบบูรณาการ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ การแบ่งส่วนราชการภายในส านักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 ข้อ 6 ระบุว่า ให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด เพชรบูรณ์

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษา จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา และจำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2563

หน่วยงาน/สังกัด	จำนวน		
	สถานศึกษา	ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	นักเรียน
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1	131	1,212	19,060
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 2	139	1,348	19,419
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 3	189	1,953	27,498
รวม	459	4,513	65,977

ตาราง 3 แสดงข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2563 จำแนกตามตำแหน่ง

หน่วยงาน/สังกัด	ตำแหน่ง		
	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครูและบุคลากร ทางการศึกษา
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1	116	8	1,088
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 2	107	9	1,232
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 3	155	5	1,566
รวม	378	22	3,886

ตาราง 4 แสดงข้อมูลจำนวนนักเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดเพชรบูรณ์ ปีการศึกษา 2563 จำแนกระดับการศึกษา

หน่วยงาน/สังกัด	ระดับการศึกษา			
	อนุบาล	ประถมศึกษา	ม.ต้น	ม.ปลาย
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1	3,426	12,796	2,838	-
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 2	3,957	11,527	3,179	756
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 3	5,603	17,655	4,215	25
รวม	12,986	41,978	10,232	781

ทิศทางการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ทิศทางการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ปรับตัวเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5. สถานศึกษาร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ใช้ข้อมูลสารสนเทศ การวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

จุดเน้น

1. การอ่านออก - เขียนได้
 2. การทดสอบเขตพื้นที่และระดับชาติ
 3. การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 4. การนิเทศการศึกษา
 5. การดูแลช่วยเหลือนักเรียนและความปลอดภัย
 6. การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้
 7. การพัฒนาตนเองและวิชาชีพด้วย PLC และ ID Plan
 8. หนึ่งโรงเรียน หนึ่งคุณภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และคนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่นซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา

2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่นๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ สร้างความสามารถในการแข่งขัน

3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพ

ที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่พื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

6) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

จุดเน้น

1. การอ่านออก-เขียนได้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ผ่านเกณฑ์การประเมินของระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย โครงการ และกิจกรรมของ สพฐ. (e-MES) ระดับดีขึ้นไป

2. สถานศึกษามีผลการประเมินประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับดีขึ้นไป

3. สถานศึกษามีผลการประเมินระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระดับดีขึ้นไป

4. สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาระดับดีขึ้นไป

5. สถานศึกษาได้รับรางวัล หรือกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) เป็นที่ยอมรับได้

6. การพัฒนากิจกรรม/โครงการที่เป็นเลิศ

7. การนิเทศภายในสถานศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3
 เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ชื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา

2. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง

3. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. ครูเป็นผู้เรียนรู้มีจิตวิญญาณความเป็นครูมีความแม่นยำทางวิชาการและมีทักษะการจัดการเรียนรู้ ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างนวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

6. มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

จุดเน้น

1. สำนักงานคุณภาพ (Quality Office)

1.1 หนึ่งกลุ่ม หนึ่งนวัตกรรม

1.2 Digital technology

2. โรงเรียนคุณภาพ (Quality School)

2.1 โรงเรียนปลอดภัย (ปัจจัย/สิ่งแวดล้อม)

2.2 โรงเรียนนำร่องนำเรียน (ปัจจัย/สิ่งแวดล้อม /ปลอดภัย /สะดวก)

2.3 ระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง (ครู /นักเรียน/หลักสูตร/นวัตกรรม/

ดิจิทัล)

- 2.4 เครือข่ายและการมีส่วนร่วม (ภายนอก – ภายใน)
3. ห้องเรียนคุณภาพ (Quality Classroom)
 - 3.1 ห้องเรียนสะอาด บรรยากาศน่าเรียน
 - 3.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอน Active Learning
 - 3.3 ห้องเรียนบูรณาการเรียนรู้ (การสอน/ นักเรียน/ครู)
4. นักเรียนคุณภาพ (Quality Student)
 - 4.1 อ่านออกเขียนได้ ลายมือสวย
 - 4.2 ทักษะการคิดคำนวณ
 - 4.3 คิดวิเคราะห์/วิจารณ์ญาณ
 - 4.4 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงขึ้น
 - 4.5 ทักษะการใช้เทคโนโลยีสื่อดิจิทัล
 - 4.6 ทักษะภาษาอังกฤษ
 - 4.7 ทักษะในศตวรรษที่ 21
 - 4.8 คุณลักษณะอันพึงประสงค์
 - 4.9 ปฐมวัยมีพัฒนาการครบ 4 ด้าน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนุพงษ์ ชุมวงวาวปี (2560) ได้ทำการศึกษา การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) พัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) การศึกษาเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนานวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 600 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และ 2) การศึกษาเชิงคุณภาพโดยเลือกโรงเรียนมัธยมศึกษาต้นแบบที่มีวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) จำนวน 3 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL 8.72 วิเคราะห์ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมมีสภาพ การดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมที่มีสภาพ การดำเนินงานลำดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากรและด้านการส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง องค์การ ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นองค์การ แห่งนวัตกรรมได้ร้อยละ 93 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นองค์การแห่งนวัตกรรมมี 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม การพัฒนานักนวัตกรรม การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมนวัตกรรม และบรรยากาศองค์การ สร้างสรรค์ 3) รูปแบบขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 องค์ประกอบ 8 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนองค์การ มี 3 ขั้นตอน คือ การเตรียมความพร้อมโดยผู้บริหาร การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเชิงนวัตกรรม และ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2) การนำองค์การ มี 1 ขั้นตอน คือ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม 3) การจัดการ องค์การ มี 2 ขั้นตอน คือ การจัดโครงสร้างองค์การ และการมุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ สู่อุบัติขององค์การแห่งนวัตกรรม และ 4) การควบคุมองค์การ มี 2 ขั้นตอน คือ การตรวจสอบและ ประเมินผลและการปรับปรุงและพัฒนา โดยภาพรวมของรูปแบบขององค์การแห่งนวัตกรรมของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเหมาะสมและ ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

วารุณี นิลงาม (2560) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) การมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้บริหารกับการมี ส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ 4) คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมี

ส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
 ฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน
 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ
 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าการวิเคราะห์ถดถอย
 พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
 ฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ
 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะ
 ทางการบริหาร 2) การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
 องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
 จากมากไปน้อย คือ ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านบุคคล ด้านวิชาการ
 และกิจกรรมตามหลักสูตร และด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) คุณลักษณะผู้บริหาร
 กับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัด
 ฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 4) คุณลักษณะผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
 องค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์
 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะทางการบริหาร ด้านความเป็น
 ผู้นำทางวิชาการ และด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมได้ร้อยละ 67.50 ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน
 ในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดฉะเชิงเทรา
 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญญาณัฐ ปูนา (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการ
 การศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
 การศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการจำเป็นใน
 การบริหารจัดการการศึกษาเพื่อหาแนวทางและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการ
 การศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทาง
 การศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย
 ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพื้นที่พิเศษ
 จังหวัดเชียงราย จำนวน 32 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสำรวจ/ตรวจสอบ
 คุณภาพการดำเนินงานตามสภาพจริง แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการประชุมสนทนากลุ่ม
 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ

หาความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร $PNI_{modified}$ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันมีคุณภาพการดำเนินงานสูงสุดในด้านการจัดองค์การ รองลงมาคือ ด้านการควบคุม ส่วนรายการที่มีคุณภาพการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน และทักษะอาชีพที่มีคุณภาพการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ ทักษะด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ทักษะด้านสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ส่วนทักษะที่มีคุณภาพการดำเนินงานต่ำสุด ได้แก่ ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2) ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติตามแผน และทักษะที่มีความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานสูงสุดคือทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว รองลงมาคือทักษะด้านการเป็นผู้ริเริ่มและกำกับดูแลตนเองได้ 3) แนวทางในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย ได้แก่ การวางแผนการใช้ทรัพยากรระหว่างเครือข่ายและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสารและกำหนดการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ เอกชนและผู้ประกอบการสร้างโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ในงานที่ปฏิบัติ และปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง ควรศึกษาวิเคราะห์นโยบายเพื่อนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ในการควบคุม มีวางแผนการวิเคราะห์ความเสี่ยงและบริหารความเสี่ยง ควรมีการจัดทำกรวิจัยและพัฒนาเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบด้านทักษะอาชีพ ทักษะ พบว่าควรมีการออกแบบการเรียนรู้เพื่อสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่จะประยุกต์ทักษะเชิงบูรณาการและสร้างระบบการเรียนรู้ที่เน้นสมรรถนะเป็นฐาน เปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นการช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพอย่างหลากหลาย

สุนิสา ภูเงิน (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 315 คน โดยใช้ตารางของเครจซ์และมอร์แกน สุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้กลุ่มโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม และทำการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เกี่ยวกับปัจจัยการบริหาร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนก .42-.83 ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .95 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มีค่าอำนาจจำแนก .51-.93 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 ด้านบรรยากาศองค์การ มีค่าอำนาจจำแนก .39-.87 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .95 และเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา มีค่าอำนาจจำแนก .31-.84 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ 3) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ปัจจัยการบริหารโรงเรียน ในปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ (ST) ปัจจัยภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (IC) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน (RS) ด้านบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและการยินยอม (CF) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (WI) และปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ (CR) พหุการณณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.20 ดังสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ = .743 + .248 (ST) + .172 (IC) + .234 (RS) + .129 (CF) + .119 (WI) - .082 (CR) = .305 (ST) + .260 (IC) + .307 (RS) + .219 (CF) + .157 (WI) - .115 (CR)

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562.) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 348 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำสุด

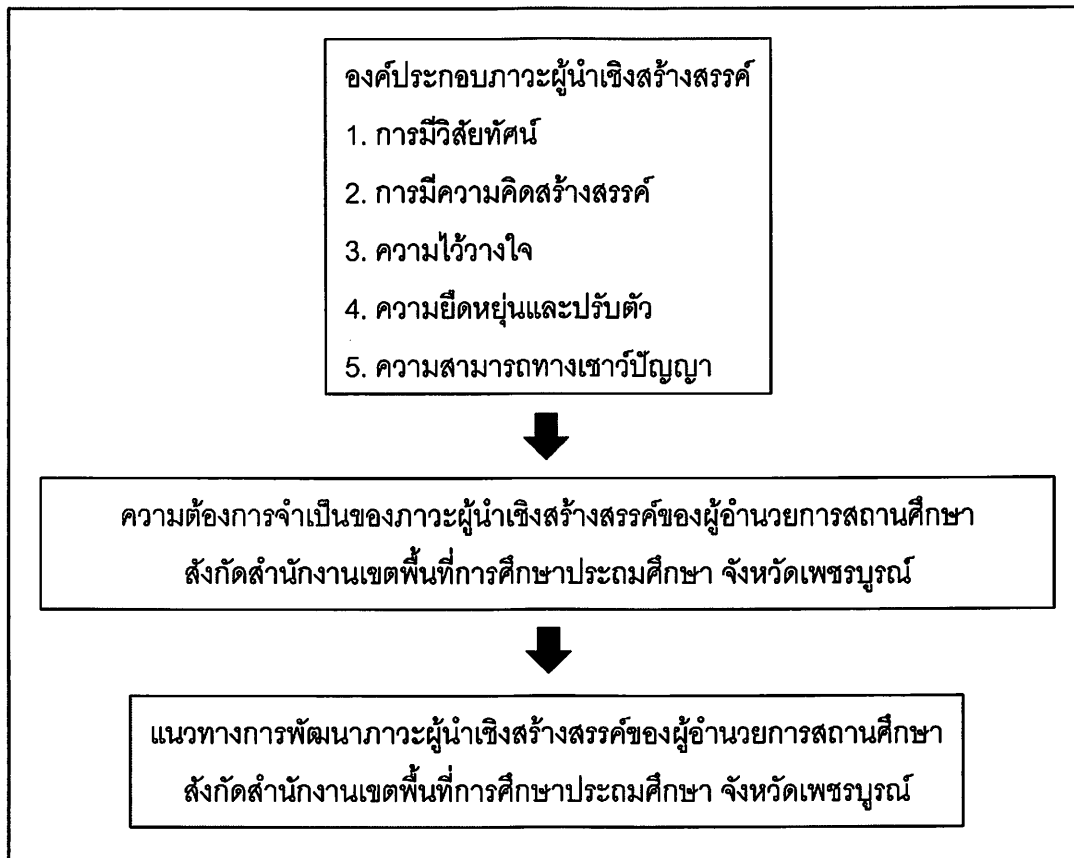
นพดล พลเยี่ยม (2562) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโย เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโย เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบประเมิน และสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างาน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโย เขต 1 จำนวน 291 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโย เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวคิดในการบริหารตามวงจร PDCA เป็นตัวขับเคลื่อนการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบ

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 1 ไปใช้ พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ได้ทำการศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน และ 3) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 188 คน ได้มาโดยกำหนดสัดส่วนแล้วสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่น 0.985 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร และทักษะการกระตุ้นจิตใจ 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล โรงเรียน ได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ (X4) ทักษะการแก้ปัญหา (X3) ทักษะการใช้เทคโนโลยี (X1) และ ทักษะการทำงานเป็นทีม (X2) ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 66.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรเป็น ผู้ที่ก้าวหน้าเทคโนโลยี เป็นผู้นำ ในการกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกัน รับฟังข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ให้โอกาสครูเข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะที่ดีในการสื่อสาร และมีวิธีการกระตุ้นใจครูให้พัฒนางาน ไปสู่แนวทางที่ต้องการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชลิตา แก่นจันทร์ (2563) ได้ทำการศึกษา การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน
อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อำเภอบรรพตพิสัย และเปรียบเทียบ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อำเภอบรรพตพิสัย จำแนกตามเพศ และประสบการณ์
การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอบรรพตพิสัย ปีการศึกษา
2562 จำนวน 181 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5ระดับ สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test)
และค่าเอฟ (F-test) ผลการศึกษาพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อำเภอบรรพต
พิสัย ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความไว้วางใจ
ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการสื่อสาร
แบบเปิด ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การทำงาน
เป็นทีมของครูเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน และ 3) การทำงานเป็นทีมของครูที่มี
ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการนำเสนอผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเพศ สังกัด จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาวุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
1.1 ชาย	142	66.36
1.2 หญิง	72	33.64
รวม	214	100.00
2. สังกัด		
2.1 สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1	64	29.91
2.2 สพป.เพชรบูรณ์ เขต 2	64	29.91
2.3 สพป.เพชรบูรณ์ เขต 3	86	40.18
รวม	214	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. จำนวนนักเรียนในสถานศึกษา		
3.1 1 – 120 คน	122	57.01
3.2 121 – 600 คน	87	40.65
3.3 601 – 1,500 คน	5	2.34
รวม	214	100.00
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
4.1 ปริญญาตรี	28	13.08
4.2 ปริญญาโท	181	84.58
4.3 ปริญญาเอก	5	2.34
รวม	214	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	27	12.62
5.2 5 – 10 ปี	71	33.18
5.3 10 ปีขึ้นไป	116	54.21
รวม	214	100.00

จากตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 66.36 และเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 33.64 จำแนกตามสังกัด พบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 40.18 และ รองลงมาคือ พบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 และสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.91 จำแนกตามจำนวนนักเรียนในสถานศึกษา พบว่า มีจำนวนนักเรียน 1 – 120 คน มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 57.01 มีจำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.34 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับปริญญาโท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 84.58 ระดับปริญญาเอก มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.34 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 54.21
ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.62

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลของการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ กับกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 214 คน ผลการวิจัยได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 8 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S. D.	ระดับ	\bar{X}	S. D.	ระดับ		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.31	0.70	มาก	4.64	0.60	มากที่สุด	0.070	4
2	ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	4.14	0.73	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด	0.116	1
3	ด้านความไว้วางใจ	4.53	0.66	มากที่สุด	4.78	0.46	มากที่สุด	0.057	5
4	ด้านความยืดหยุ่น และปรับตัว	4.29	0.70	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด	0.089	3
5	ด้านความสามารถ ทางเชาว์ปัญญา	4.31	0.68	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด	0.091	2
	รวม	4.31	0.69	มาก	4.68	0.54	มากที่สุด	0.079	

จากตาราง 8 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.53$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา ($\bar{X} = 4.31$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.78$) รองลงมา คือ ความสามารถทางเชาว์ปัญญา ($\bar{X} = 4.70$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.079 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.116$) และด้านความไว้วางใจ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.057$)

ตาราง 9 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์

ที่	ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S. D.	ระดับ	\bar{X}	S. D.	ระดับ		
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ มองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคตของสถานศึกษา	4.27	0.75	มาก	4.60	0.65	มาก ที่สุด	0.077	4
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ ออกแบบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.31	0.71	มาก	4.62	0.57	มาก ที่สุด	0.072	6
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษากำหนด แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.30	0.67	มาก	4.63	0.58	มาก ที่สุด	0.076	5
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษากำหนด แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.27	0.73	มาก	4.61	0.60	มาก ที่สุด	0.080	3
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็น ความสำคัญในการปฏิบัติตาม นโยบายของสถานศึกษา	4.41	0.63	มาก	4.65	0.66	มาก ที่สุด	0.054	7
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษาวางแผน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพใน สถานศึกษา	4.35	0.66	มาก	4.70	0.61	มาก ที่สุด	0.081	2
7	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสวงหา ความรู้ใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน การบริหารสถานศึกษา	4.29	0.72	มาก	4.68	0.53	มาก ที่สุด	0.092	1
	รวม	4.31	0.70	มาก	4.64	0.60	มาก ที่สุด	0.071	

จากตาราง 9 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาวางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.70$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.071 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.092$) และผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.054$)

ตาราง 10 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ที่	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S. D.	ระดับ	\bar{X}	S. D.	ระดับ		
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดริเริ่ม กล้าคิดสิ่งใหม่	4.27	0.73	มาก	4.65	0.54	มากที่สุด	0.088	6
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.68	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด	0.080	7
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถในสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา	4.11	0.77	มาก	4.66	0.62	มากที่สุด	0.134	3
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษานำนวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	4.16	0.72	มาก	4.60	0.57	มากที่สุด	0.106	5
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์	4.11	0.75	มาก	4.55	0.59	มากที่สุด	0.107	4
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.05	0.74	มาก	4.65	0.53	มากที่สุด	0.148	2
7	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จนเกิดความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษา	3.97	0.74	มาก	4.58	0.57	มากที่สุด	0.155	1
รวม		4.14	0.73	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด	0.104	

จากตาราง 10 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.32$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และผู้อำนวยการสถานศึกษา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.66$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.104 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จนเกิดความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.155$) และผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.080$)

ตาราง 11 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความไว้วางใจ

ที่	ด้านความไว้วางใจ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S. D.	ระดับ	\bar{X}	S. D.	ระดับ		
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.60	0.61	มาก ที่สุด	4.84	0.42	มาก ที่สุด	0.052	6
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษามี ความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรใน สถานศึกษา	4.53	0.63	มาก ที่สุด	4.79	0.46	มาก ที่สุด	0.058	4
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับ ความไว้วางใจจากบุคลากรใน สถานศึกษา	4.52	0.64	มาก ที่สุด	4.80	0.44	มาก ที่สุด	0.063	2
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้าง ความไว้วางใจกับบุคลากรในการ บริหารสถานศึกษา	4.54	0.65	มาก ที่สุด	4.74	0.48	มาก ที่สุด	0.044	8
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษารักษา ความลับของบุคลากรและข้อมูล ของสถานศึกษา	4.54	0.68	มาก ที่สุด	4.78	0.46	มาก ที่สุด	0.053	5
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออก ถึงความรู้ตามความสามารถในการ บริหารงานจนเป็นที่ยอมรับ	4.44	0.67	มาก	4.77	0.48	มาก ที่สุด	0.074	1
7	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ครูและบุคลากรได้แสดงความ คิดเห็นอย่างอิสระ	4.51	0.71	มาก ที่สุด	4.78	0.47	มาก ที่สุด	0.060	3
8	ผู้อำนวยการสถานศึกษายอมรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรด้วย ความเต็มใจ	4.53	0.70	มาก ที่สุด	4.76	0.48	มาก ที่สุด	0.049	7
	รวม	4.53	0.66	มาก ที่สุด	4.78	0.46	มาก ที่สุด	0.052	

จากตาราง 11 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.60$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.84$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมเท่ากับ 0.052 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา แสดงออกถึงความรู้ตามความสามารถในการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.074$) และผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจกับบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.044$)

ตาราง 12 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว

ที่	ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S. D.	ระดับ	\bar{X}	S. D.	ระดับ		
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาพัฒนาตนเองในการพัฒนากระบวนการคิด	4.22	0.74	มาก	4.62	0.52	มากที่สุด	0.096	4
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถในการคิดที่มีความหลากหลายมุมมอง	4.22	0.67	มาก	4.63	0.58	มากที่สุด	0.098	3
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.32	0.70	มาก	4.72	0.54	มากที่สุด	0.092	5
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้	4.39	0.63	มาก	4.68	0.56	มากที่สุด	0.068	7
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์	4.27	0.78	มาก	4.63	0.68	มากที่สุด	0.102	2
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษานำแนวทางที่ได้จากการคิดอย่างหลากหลายมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	4.26	0.69	มาก	4.71	0.57	มากที่สุด	0.104	1
7	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดรับความคิดใหม่ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	4.33	0.70	มาก	4.69	0.55	มากที่สุด	0.082	6
	รวม	4.29	0.70	มาก	4.67	0.57	มากที่สุด	0.081	

จากตาราง 12 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 4.39$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.72$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ในภาพรวมเท่ากับ 0.081 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษานำแนวทางที่ได้จากการคิดอย่างหลากหลายมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.104$) และผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.068$)

ตาราง 13 แสดงสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และดัชนีความต้องการจำเป็นของ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา

ที่	ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		\bar{X}	S. D.	ระดับ	\bar{X}	\bar{X}	S. D.		
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ	4.37	0.68	มาก	4.68	0.51	มาก ที่สุด	0.072	6
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ มองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ เพื่อหา แนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม	4.32	0.71	มาก	4.71	0.50	มาก ที่สุด	0.091	4
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ เลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่าง สมเหตุสมผล	4.26	0.68	มาก	4.67	0.51	มาก ที่สุด	0.097	3
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษารับรู้ เหตุการณ์ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.36	0.65	มาก	4.71	0.51	มาก ที่สุด	0.081	5
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทาง ในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย	4.26	0.66	มาก	4.71	0.51	มาก ที่สุด	0.106	1
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประเมินผลการแก้ปัญหาและ ปรับปรุง	4.27	0.71	มาก	4.70	0.50	มาก ที่สุด	0.102	2
	รวม	4.31	0.68	มาก	4.70	0.51	มาก ที่สุด	0.083	

จากตาราง 13 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์
ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ
($\bar{X} = 4.37$)

ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสามารถ
ทางเชาว์ปัญญา อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถมองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ผู้อำนวยการสถานศึกษารับรู้เหตุการณ์ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง และผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.71$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา ในภาพรวมเท่ากับ 0.083 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.106$) และผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ($PNI_{\text{modified}} = 0.072$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านความไว้วางใจ 4) ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว และ 5) ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน โดยนำผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ มาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 14 แสดงผลการศึกษานวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์
จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร สถานศึกษาอย่างไร)	1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรนำเครือข่าย เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการ ประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีการพัฒนา ตนเองด้วยการศึกษาต่อ อบรม ศึกษาดูงาน จากสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา
2	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูร่วมกัน สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จนเกิดความสำเร็จเป็น ที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษา อย่างไร)	1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง 3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ ครูสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการ ประชุม การอบรม แล้วนำความรู้ที่ได้ไปสร้าง นวัตกรรม และเผยแพร่ผลงานของ สถานศึกษา

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
3	ด้านความไว้วางใจ (ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ ตามความสามารถในการบริหารงานจนเป็น ที่ยอมรับได้อย่างไร)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วม ร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้ กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC) 3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสร้างขวัญ กำลังใจด้วยให้รางวัลและกล่าวยกย่อง บุคลากรในการปฏิบัติงาน
4	ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว (ท่านมีแนวทางในการสนับสนุนให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษานำแนวทาง ที่ได้จากการคิดอย่างหลากหลาย มาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างไร)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมี การแลกเปลี่ยนแนวทางประสบการณ์การ ในบริหารสถานศึกษา 2. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสร้าง ความตระหนักในการทำงานเป็นที่ร่วมกัน กับบุคลากรภายในสถานศึกษา รับฟัง ความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหาร สถานศึกษา 3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรนำรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
5	ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา (ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางในการ แก้ปัญหาที่หลากหลายอย่างไร)	<p>1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรคิด แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการ 5 ขั้นตอน ดังนี้</p> <p>ขั้นตอนที่ 1 การเข้าถึงปัญหา คือ การทำความเข้าใจกับปัญหาโดยศึกษา รายละเอียดอย่างรอบด้าน ซึ่งประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การเห็นความสำคัญของปัญหา 2) การสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อ ทำความเข้าใจปัญหาอย่างรอบด้าน 3) การระบุปัญหา <p>ขั้นตอนที่ 2 การคิดวิธีการแก้ปัญหา คือ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการหาวิธีการ แก้ปัญหาให้มากที่สุด ตลอดจนวิเคราะห์ และสังเคราะห์ประสบการณ์ในการแก้ปัญหา เดิม เพื่อนำมาปรับใช้กับการแก้ปัญหาใน สถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>ขั้นตอนที่ 3 การเลือกและเตรียมการ คือ การประเมินวิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธี การแก้ปัญหาที่ดีที่สุด</p> <p>ขั้นตอนที่ 4 การวางแผนการแก้ปัญหา คือ การวางแผนการแก้ปัญหาโดยใช้ ความสามารถและข้อจำกัดของบุคคล บริบท เงื่อนไข ทรัพยากร และอุปสรรค เพื่อเป็น การประกันความเป็นไปได้ของวิธีการ แก้ปัญหา ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุง วิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา</p>

ตาราง 14 (ต่อ)

ชื่อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
		ขั้นตอนที่ 5 การลงมือปฏิบัติ คือ การนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง กำกับและ ติดตามการแก้ปัญหา

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

1. การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้วยการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น คำนวณเทียบสัดส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 214 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบตอบสนองรายคู่ เรื่อง ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ

3. การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI_{modified}) และนำค่าที่ได้มาจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ กับผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้แก่ คณบดีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 4 ท่าน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มาก ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน คือ ด้านความไว้วางใจ การประเมินความต้องการจำเป็น พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.079 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มาก ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพในสถานศึกษา การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.071 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา แสวงหาความรู้ใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีดัชนี

ความต้องการจำเป็นสูงสุด และผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการปฏิบัติ ตามนโยบายของสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

1.2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มาก ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.104 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จนเกิดความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ ของบุคคลภายนอกสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาความคิดสร้างสรรค์มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

1.3 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.052 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ตามความสามารถในการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจกับบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

1.4 ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มาก ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.081 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษานำแนวทางที่ได้จากการคิดอย่างหลากหลายมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

1.5 ด้านความสามารถทางเซาวิปัญญา พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มาก ภาพรวมของสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับ มากที่สุด การประเมินความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.083 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด และผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

2.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรนำเครือข่ายเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ อบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการประชุม การอบรม แล้วนำความรู้ที่ได้ไปสร้างนวัตกรรม และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความไว้วางใจ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC และผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัลและกล่าวชมเชยบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนแนวทางประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักในการทำงานเป็นที่ร่วมกันกับบุคลากรภายในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา และนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการ 5 ขั้นตอน คือ 1) การเข้าถึงปัญหา 2) การคิดวิธีการแก้ปัญหา 3) การเลือกและเตรียมการ 4) การวางแผนการแก้ปัญหา 5) การลงมือปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ส่วนภาพรวมสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มีด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเหมือนกัน คือ ด้านความไว้วางใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการสถานศึกษาได้ตระหนักถึงการสร้างความไว้วางใจบุคลากรในสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Ubben, G.C. et al. (2011) กล่าวว่า การไว้วางใจเป็นการที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร และให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคนๆ นั้น จะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิตา แก่นจันทร์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

1.2.1 ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา มาใช้ในการบริหารเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Robinson (2007) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เห็นความสัมพันธ์ใหม่ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ด้านผลผลิตพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยสภาพปัจจุบันขององค์การแห่งนวัตกรรมที่มีสภาพการดำเนินงานลำดับสูงสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นความสำคัญของบุคลากร และด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

1.2.2 ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นรองลงมาคือ ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ด้วยสติปัญญา เหตุผล มองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม จำเป็นต้องมีความสามารถในการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม สามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล ทนต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ Dubrin (2006) อ้างถึงใน ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) กล่าวว่า ความสามารถทางเชาว์ปัญญา หมายถึง การวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญาและการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูง

ปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่วและเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มีความอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดหรือมักจะคิดทำงานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

2.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรนำเครือข่ายเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ อบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Robinson (2007) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้างและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการประชุม การอบรม แล้วนำความรู้ที่ได้ไปสร้างนวัตกรรม และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ อย่างท้าทายและยืดหยุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี นิลงาม (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณลักษณะผู้บริหาร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะทางการบริหาร

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความไว้วางใจ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC และควรสร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัลและกล่าวชมเชยบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Bennis (2002) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องรู้วิธีการที่จะสร้างและรักษาความเชื่อถือไว้วางใจโดยการแสดงความคิดความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างซื่อสัตย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล พลเยี่ยม (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ ความผูกพันต่อองค์กร การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความไว้วางใจ ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC และควรสร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัลและกล่าวชมเชยบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Bennis (2002) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องรู้วิธีการที่จะสร้างและรักษาความเชื่อถือไว้วางใจโดยการแสดงความคิดความสามารถในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างซื่อสัตย์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ ปูนา (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย พบว่า ทักษะ ที่มีความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานสูงสุด คือ ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว รองลงมาคือทักษะด้านการเป็นผู้ริเริ่มและกำกับดูแลตนเองได้

2.5 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรควรคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยทำความเข้าใจกับปัญหา โดยศึกษารายละเอียดอย่างรอบด้าน คิดวิธีการแก้ปัญหาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการหาวิธีการแก้ปัญหาให้มากที่สุด ตลอดจนวิเคราะห์และสังเคราะห์ประสบการณ์ ในการแก้ปัญหาเดิม เพื่อนำมาปรับใช้กับการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบัน ประเมินวิธีการแก้ปัญหาจนได้วิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด การวางแผนการแก้ปัญหาโดยใช้ความสามารถและข้อจำกัดต่างๆ เพื่อเป็นการประกันความเป็นไปได้ของวิธีการแก้ปัญหา ติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงวิธีการที่ใช้ในการแก้ปัญหา และนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติจริง กำกับและติดตามการแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับ Sternberg (2006) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีกระบวนการทางสติปัญญา มีความคิดหรือมีความสามารถในการใช้เหตุผลในการวิเคราะห์ข้อดีหรือข้อเสียที่อาจเกิดขึ้น มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องต่างๆ และมีความคล่องแคล่วในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ภูเงิน (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา

โรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรนำเครือข่ายเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตมาประยุกต์ใช้ในการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อ อบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศแล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จนเกิดความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษา ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครูศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง และสนับสนุนให้ครูสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการประชุม การอบรม แล้วนำความรู้ที่ได้ไปสร้างนวัตกรรม และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความไว้วางใจ ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออกถึงความไว้วางใจในการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับ ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้กระบวนการ PLC และผู้อำนวยการสถานศึกษาควรสร้างขวัญกำลังใจด้วยการให้รางวัลและกล่าวชมเชยบุคลากรในการปฏิบัติงาน

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษานำแนวทางที่ได้จากการคิดอย่างหลากหลายมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรมีการแลกเปลี่ยนแนวทางประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักในการทำงานเป็นที่ร่วมกันกับบุคลากรภายในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา และนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา ข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยมีวิธีการ ดังนี้ 1) การเข้าถึงปัญหา 2) การคิดวิธีการแก้ปัญหา 3) การเลือกและเตรียมการ 4) การวางแผนการแก้ปัญหา และ 5) การลงมือปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์
2. ควรพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัญญาณัฐ ปูนา. (2561). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการการศึกษาเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาพื้นที่พิเศษ จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านช้าง.
- จิตติมา วรณศรี. (2551). ภาวะผู้นำในชุมชน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิราพร อมรไชย. (2553). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของนักการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. (2542). จิตวิทยาการบริหาร. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชลิตา แก่นจันทร์. (2563). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน อำนวยบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติคุรุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. 1(1), 301-313.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2544). *กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- ธนาภรณ์ นิลพันธุ์นนท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นพดล พลเยี่ยม. (2562). *รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พีรตณย์ จัตูรัส. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, และนักรบ หมี่แสน. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แมกซ์เวลล์, เจ. ซี. (2549). *สร้างผู้นำ (The complete 101 collection: What every leader needs to know) (จตุรงค์ ไสมนัส, ผู้แปล)*. กรุงเทพฯ: โนเบิลส พับลิชชิง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *Leadership ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วันเพ็ญ แก้วปาน. (2561). *ภาวะผู้นำ: หลักการและการประยุกต์ในการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วารุณี นิลงาม. (2560). *คุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- วีระวัฒน์ ปิ่นนิตามัย. (2544). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.

- สถิตพร เขาวนัชัย. (2561). *เอกสารประกอบการสอน การวิจัยทางการบริหารศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สนธยา พลศรี. (2545). *กระบวนการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบูรณ์. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ. 2561-2564) จังหวัดเพชรบูรณ์*. เพชรบูรณ์: เพชรบูรณ์.
- สุนิสา ภูเงิน. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สถงษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุพงษ์ ชุมแวงวาปี. (2560). *การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาโท)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรชร กิตติชนม์ธวัช. (2558). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Basadur. (2008). Creative leadership: Developing future leaders. *Management in education*, 23(1), 9-11.
- Bennis. (2002). Transformational, Transactional Leadership Styles and Job Performance of Academic Leaders. *International Education Studies*, 6(11), 29-34.
- Dubrin, A.J. (2007). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skill* (5th ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Guilford, J.P. (1959). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: McGraw-Hill.

- Harris. (2009). Getting what's new from newcomers: Empowering leadership, creativity, and adjustment in the socialization context. *Personnel Psychology*, 67(3), 567-604.
- Torrance, E.P. (1965). Rewarding creative behavior. *Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.*
- Lussier, R. N. (2006). *Management fundamentals: Concepts, applications, skill development (3rd ed.)*. New York: South-Western.
- Guilford, J.P. & Hoepfner, R. (1971). *The Analysis of Intelligence*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Kaufman & English. (1981). Captions, consistency, creativity, and the consensual assessment technique: New evidence of reliability. *Thinking Skills and Creativity*, 2(2), 96-106.
- Koontz, & Weihrich. (1988). *Essentials of Management-An International, Innovation and Leadership Perspective*. McGraw-Hill Education.
- McCaslin, N.L., & Tibeziinda, J.P. (2014). *Assessing target group needs*. Retrieved 19 November, 2020, from www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm
- McCauley, C.D., & M.W. Hughes – James. (1998). *An Evaluation of the Outcomes of a Leadership Development Program*. Greensboro, NC: Center For Creative Leadership.
- McFarland. (1979). *Management: Foundation & Practices (5th ed.)*. New York: Macmillan Publishing Inc.
- Mitchell, and Larson, Jr. (1987). The generalizability of implicit leadership theory. *The Journal of social psychology*, 127(2), 129-141.
- Raelin. (2002). Does action learning promote collaborative leadership. *Academy of Management Learning & Education*, 5(2), 152-168.
- Reviere, & Others. (1996). The collaborative prescription: Remedy or reverie. *International Journal of Leadership in Education*, 4(4), 383-399.
- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.

- Robbins. (1989). Transformational and transactional leadership predictors of the stimulant determinants to creativity in organisational work environments. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 2(2), 23-34.
- Robinson, K. (2007). *The Principles of creative Leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Witkin, B.R. & Altschuld, J.W. (1995). Planning and Conducting needs assessments. A practical guide. *Thousand Osk*, Canada: Sage Publication.
- Sternberg, R.J. (2006). Creative Leadership: It's a Decision. *Journal of Leadership*. 36(2), 22-24.
- Mednick, S.A. (1962). The Associative Basis of the Creative Process. *Psychological Review*, 69(1), 220-232.
- Wallach, M.A. & N. Kogan. (1965). *Modes of Thinking in Young Children: A Study of the Creativity-Intelligence Distinction*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Stoll, & Temperley. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. *School Leadership and Management*, 29(1), 65-78.
- Stoner, & Freeman. (1989). Implementing TQM in healthcare: The critical leadership traits. *Total Quality Management*, 22(3), 331-343.
- Ubben, G.C. et al. (2011). *The principal: Creative Leadership for excellence in school*. Bolton, MA.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าด้วยตนเอง (แบบสอบถามเรื่อง) ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษยาภาณุจัน โดพิทักษ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ดร.จิรันธนิน คงจัน ศึกษาพิเศษที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดำรัสวิทย์ ปทุมมาศ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
2. นายสมบุญ เกียรติบัณฑิต รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
3. นายวรพล อุทัยรัตน์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
4. นายสมหมาย ถาวรกุล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

ภาคผนวก ข ตารางแสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้า
ด้วยตนเอง ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านการมีวิสัยทัศน์							
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ มองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน อนาคตของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ ออกแบบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้ แผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษากำหนด รูปแบบที่แสดงแนวทางในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็น ความสำคัญในการปฏิบัติตาม นโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตาม แผนของสถานศึกษา ช่วยให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพในสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสวงหา ความรู้ใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ใน การบริหารสถานศึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์							
8	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิด อย่างอิสระ กล้าคิดสิ่งใหม่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูได้รับการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้อำนวยการสถานศึกษามี ความสามารถในสร้างนวัตกรรมทาง การศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้อำนวยการสถานศึกษานำ นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนา คุณภาพสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
12	ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้นวัตกรรม ทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ สร้างสรรค์	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
13	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ใน การปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู ร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จนเกิด ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของ บุคคลภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านความไว้วางใจ							
15	ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
16	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้อำนวยการสถานศึกษารู้วิธีการสร้างความไว้วางใจในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
19	ผู้อำนวยการสถานศึกษารู้จักรักษาความลับของบุคลากรและข้อมูลของสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
20	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ตามความสามารถในการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้อำนวยการสถานศึกษายอมมีรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยความเต็มใจ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว							
23	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเข้ารับการ พัฒนาตนเองในการพัฒนา กระบวนการคิดอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้อำนวยการสถานศึกษามี ความสามารถในการคิดที่มีความ หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ ปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ เป็นอย่างดี	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
27	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถคิด ยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
28	ผู้อำนวยการสถานศึกษานำแนวทาง ที่ได้จากการคิดอย่างยืดหยุ่นมา พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
29	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดรับ ความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา							
30	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ด้วยเหตุผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถมองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
33	ผู้อำนวยการสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
35	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีประเมินผลการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

จากตาราง ผลการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่า ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ทุกด้าน มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 แสดงว่า คำถามข้อนั้นมี ความตรงเชิงเนื้อหา

ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	35

ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ชั้นตอนที่ 1



แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ของ นางสาวฐานะมาศ หาดยาว นิสิตปริญญาโท สาขา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยมี ดร.สทิธร เชาวน์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษา คำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดๆ ทั้งสิ้น และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นางสาวฐานะมาศ หาดยาว
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. สังกัด

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3

3. จำนวนนักเรียนในสถานศึกษา

1 – 120 คน 121 – 600 คน
 601 – 1,500 คน 1,501 คนขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริง ตามระดับดังนี้

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น

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

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการมีวิสัยทัศน์											
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถมองเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา										
2	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถออกแบบวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา										
3	ผู้อำนวยการสถานศึกษากำหนดแผนปฏิบัติการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา										
4	ผู้อำนวยการสถานศึกษากำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน										
5	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา										
6	ผู้อำนวยการสถานศึกษาวางแผนของสถานศึกษา ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงคุณภาพในสถานศึกษา										
7	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสวงหาความรู้ใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์											
8	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความคิดริเริ่มกล้าคิดสิ่งใหม่										
9	ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูพัฒนาความคิดสร้างสรรค์										
10	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถในสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา										
11	ผู้อำนวยการสถานศึกษานำนวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา										
12	ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่สร้างสรรค์										
13	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา										
14	ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ จนเกิดความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษา										
ด้านความไว้วางใจ											
15	ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต										
16	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในสถานศึกษา										
17	ผู้อำนวยการสถานศึกษาได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรในสถานศึกษา										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านความไว้วางใจ (ต่อ)											
18	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจกับบุคลากรในการบริหารสถานศึกษา										
19	ผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาความลับของบุคลากรและข้อมูลของสถานศึกษา										
20	ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้ตามความสามารถในการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับ										
21	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ										
22	ผู้อำนวยการสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรด้วยความเต็มใจ										
ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว											
23	ผู้อำนวยการสถานศึกษาพัฒนาตนเองในการพัฒนากระบวนการคิด										
24	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีความสามารถในการคิดที่มีความหลากหลายมุมมอง										
25	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์										
26	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้										
27	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถคิดยืดหยุ่นโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว (ต่อ)											
28	ผู้อำนวยการสถานศึกษานำแนวทางที่ได้จากการคิดอย่างหลากหลายมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา										
29	ผู้อำนวยการสถานศึกษาเปิดรับความคิดใหม่ ๆ จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป										
ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา											
30	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ										
31	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถมองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ เพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม										
32	ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างสมเหตุสมผล										
33	ผู้อำนวยการสถานศึกษารับรู้เหตุการณ์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง										
34	ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย										
35	ผู้อำนวยการสถานศึกษาประเมินผลการแก้ปัญหาและปรับปรุง										

** ขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม **

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ชั้นตอนที่ 2



**แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ แบบสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน.....
5. สถานที่ให้สัมภาษณ์.....
6. วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....

**ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์**

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสวงหาความรู้
ใหม่ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไร (PNI modified = 0.092)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อำนวยการ
สถานศึกษาและครูร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จนเกิดความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ
ของบุคคลภายนอกสถานศึกษาอย่างไร (PNI modified = 0.155)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านความไว้วางใจ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแสดงออก
ถึงความรู้ตามความสามารถในการบริหารงานจนเป็นที่ยอมรับอย่างไร (PNI modified = 0.074)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านความยืดหยุ่นและปรับตัว ท่านมีแนวทางในการสนับสนุนให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา นำแนวทางที่ได้จากการคิดอย่างหลากหลายมาพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างไร (PNI modified = 0.104)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา มีแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลายอย่างไร (PNI modified = 0.106)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	ฐานะมาศ หาดยาว
วัน เดือน ปี เกิด	10 พฤศจิกายน 2535
ที่อยู่ปัจจุบัน	31 ถนนนิยมพัฒนา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านเฉลียงลับ หมู่ 3 ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู คศ.1
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2560	โรงเรียนบ้านเฉลียงลับ หมู่ 3 ตำบลนาป่า อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2559	ค.บ. (คณิตศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์