



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

อภิชญาพร ก้อนศรีลา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2568



GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF CREATIVE LEADERSHIP OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PATHUM THANI
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

APICHAYAPON KONSRIILA

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATIVE INNOVATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE
PATHUM THANI PROVINCE

2025

ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
ชื่อนักศึกษา	อภิษฎาพร ก้อนศรีลา
รหัสประจำตัว	65U54620209
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	นวัตกรรมการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(อ.ดร.สุภัชฉานัน ศรีเอี่ยม)

..... กรรมการ
(รศ.ดร.กนต์ฤทัย คลังพหล)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธาน
(รศ.ดร.อรสา จรูญธรรม)

..... กรรมการ
(ผศ.ดร.ชาญชัย วงศ์สิริสวัสดิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อ.ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

..... กรรมการและเลขานุการ
(รศ.ดร.กนต์ฤทัย คลังพหล)

..... กรรมการ
(อ.ดร.สุภัชฉานัน ศรีเอี่ยม)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ ปันทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

อภิญาพร ก้อนศรีลา. (2568). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. คุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา. อาจารย์ที่ปรึกษา : อ.ดร.สุภัชฉาน ศรีเอี่ยม รศ.ดร.กันต์ฤทัย คลังพล

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) พัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การวิจัยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 2 ขั้นตอนย่อย ได้แก่ ขั้นตอนที่ 2.1 ศึกษาและสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2.2 ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.06, SD = .76$ และ $M = 4.24, SD = .86$) และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม ($PNI_{modified} = .52$) มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น ($PNI_{modified} = .51$) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = .47$) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = .21$) และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.85, SD = .32$ และ $M = 4.80, SD = .36$) ตามลำดับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา “4C Model” ซึ่งเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มคุณภาพทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความต้องการจำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา

Apichayapon konsrila. (2025). Guidelines for the Development of Creative Leadership of School Administrators under the Pathum Thani Educational Service Area Office. Master of Education (Educational Administrative Innovation). Advisors: Dr. Supatcha Sri-iam, Assoc. Prof. Dr. Kanreutai Klangphahol

ABSTRACT

This mixed methods research aimed to 1) examine the current conditions, desirable conditions, and essential needs regarding the level of creative leadership among school administrators, and 2) develop guidelines for enhancing creative leadership. The research was conducted in 2 phases. Phase 1 involved an analysis of the current and desirable conditions, as well as the priority needs for developing creative leadership. The sample group consisted of 339 teachers affiliated with the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a questionnaire, which had an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from .80 – 1.00 and a reliability coefficient of .93. Data were analyzed using mean, standard deviation, and the Priority Needs Index (PNI) to determine the most critical aspects requiring improvement. Phase 2 focused on developing guidelines for enhancing creative leadership and consisted of 2 sub-steps. Step 2.1 was studying and formulating development guidelines for creative leadership of school administrators through structured interviews with 4 school administrators. The research instrument used was a structured interview. Data were analyzed using content analysis. Step 2.2 was validation of the proposed guidelines by 9 experts, selected using purposive sampling. The research instrument was an evaluation form assessing appropriateness and feasibility, with statistical analyses including mean and standard deviation.

The findings revealed that 1) the current and desirable levels of creative leadership among school administrators were at a high level ($M = 4.06$, $SD = .76$ and $M = 4.24$, $SD = .86$). The priority needs assessment revealed that the most critical area for improvement was teamwork ($PNI_{modified} = .52$), followed by leadership flexibility ($PNI_{modified} = .51$), creative thinking ($PNI_{modified} = .47$), and visionary leadership ($PNI_{modified} = .21$); and 2) the proposed guidelines for developing creative leadership were evaluated as the most appropriate and feasible for practical implementation ($M = 4.85$, $SD = .32$ and $M = 4.80$, $SD = 0.36$), respectively.

The knowledge gained from this research is the “4C Model” of Creative Leadership Development for School Administrators, which serves as a framework for developing creative leadership among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. The model consists of 4 key components: Collaboration, Change-readiness, Creativity, and Clarity. This model aims to enable school administrators to effectively lead their organizations toward success and to systematically enhance management efficiency in order to improve the overall quality of education.

Keywords: Creative Leadership, Needs Assessment, School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากการให้ความช่วยเหลือและการให้ความร่วมมือ จากบุคคลหลายท่าน เป็นการยากยิ่งที่จะกล่าวถึงท่านทั้งหลายได้ครบถ้วน โอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงและซาบซึ้งในพระคุณตลอดจนความกรุณาของ อาจารย์ ดร.สุภัชฉาน ศรีเอี่ยม ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กันต์ฤทัย คลังพล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับเครื่องมือในการวิจัย ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ รวมถึงผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ต้องขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือให้กำลังใจในการศึกษาจนจบหลักสูตร คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณความดีบิดา – มารดา ครอบครัว คณาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทและให้ความรู้กับผู้วิจัยจนเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมาจนทุกวันนี้

อภิษฎาพร ก้อนศรีลา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 คำถามการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	11
2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	18
2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	32
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	34
2.5 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี	43
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.....	52
3.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้.....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.....	61

4.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.....	67
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	80
5.1 สรุปผลการวิจัย	80
5.2 อภิปรายผลวิจัย.....	83
5.3 ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก.....	100
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย	101
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	114
ประวัติผู้วิจัย	119



สารบัญตาราง

หน้า

[illegible]

[illegible]

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity).....	77
ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity).....	78



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.....	73
ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4C Model.....	81



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาในหลายมาตรา โดยเฉพาะมาตรา 54 ที่ระบุว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียน โดยต้องจัดให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของ “คุณภาพของคน” ที่เป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครอง เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า กระบวนการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีพลวัตสูง สังคมจึงต้องการแนวคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมเพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากร และประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นทักษะสำคัญ เป็นพลังขับเคลื่อนในการแก้ไขปัญหาและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน หรือพัฒนาสิ่งที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นความสามารถทางสติปัญญาที่มนุษย์สามารถทำได้ โดยใช้กระบวนการคิดในระดับสูงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเอง และสังคมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม องค์กรทุกระดับจึงมีความจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม และมีศักยภาพสูง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถก้าวทันยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การสร้างผู้นำที่มีศักยภาพให้มีพลังทางบวกจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ “ภาวะผู้นำ” จึงถือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่ ที่ต้องสามารถบริหารองค์กรให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ (รัชฎาภรณ์ อัครจันทร์, 2560) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการศึกษา ผู้นำถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร และสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง องค์กรที่มีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมมีพลังในการขับเคลื่อนองค์กร จะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จมีความพร้อมในการปรับตัวรับกับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี นำไปสู่ความสุข และความเจริญของทุกภาคส่วนในสังคม (แก้วมณี ปัทมะ, 2564ข)

ในปัจจุบัน กระบวนการคัดเลือก และการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นพฤติกรรมความสามารถที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจบุคลากรในองค์กร กระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการคิดนอกกรอบ และการใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรในการสร้างแรงจูงใจ และนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยใช้กระบวนการหรือวิธีการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้

คิดต่าง คิดนอกกรอบ หรือคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ (วรรณภา ทะอินทร์, 2565ก) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิรุตญา พรหมสมปาน (2565ก) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และกล้าตัดสินใจเพื่อสร้างแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหาร และพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการผู้นำในยุคปัจจุบันที่ต้องมีไหวพริบ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) อย่างเป็นระบบ ผ่านการนำกระบวนการ Creative Problem Solving (CPS) มาใช้ในองค์กร จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการคิดใหม่ ๆ และขับเคลื่อนการเกิดนวัตกรรมได้อย่างยั่งยืน องค์กรที่บูรณาการ CPS ในกระบวนการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา พบว่ามีผลสัมฤทธิ์ด้านนวัตกรรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Puccio et al., 2011) นอกจากนี้ Basadur (2004) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็น “การนำผู้อื่นให้คิดค้นแนวทางใหม่ร่วมกัน” (leading others to think innovatively together) และพบว่า ผู้นำที่ใช้ทักษะนี้จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ ทำให้เกิดทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่หลากหลายและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เหนือกว่าองค์กรที่ขาดกระบวนการดังกล่าว

สำหรับในระดับพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในฐานะหน่วยงานที่กำกับ และดูแลโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี ครอบคลุมพื้นที่ทั้ง 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก อำเภอธัญบุรี อำเภอลำลูกกา และอำเภอหนองเสือ รวมทั้งสิ้น 169 โรงเรียน ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในทุกระดับชั้น เชื่อมโยงไปถึงวิสัยทัศน์ และนโยบายของ สพป.ปทุมธานี เขต 1 มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ มุ่งสู่การเป็น “องค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษา” ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีการส่งเสริมให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม ครูสามารถริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอน บุคลากรทุกระดับสามารถคิดอย่างเป็นระบบ กล้าทดลองสิ่งใหม่ และเรียนรู้จากผลลัพธ์ รวมไปถึงแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรม สำนักงานเขตฯ ได้จัดอบรม/พัฒนาในหัวข้อที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ หลักสูตรอบรม “ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม” สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เน้นหาเน้นการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ทางการศึกษา กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงที่มีระบบบูรณาการการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในการบริหารโรงเรียน โครงการพัฒนาศักยภาพครูในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Instructional Leadership) เพื่อให้ครูสามารถเป็น “ผู้นำทางวิชาการ” ที่ริเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ โดยใช้เทคโนโลยี และบริบทท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (โสภณา สุดสมบูรณ์, 2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สพป.ปทุมธานี เขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัย (ธนัญชนก แสนจันทร์, 2563) ได้วิเคราะห์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในสังกัด สพป.ปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. การคิดเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ 2. ความกล้าเสี่ยง 3. การมีวิสัยทัศน์ 4. การสร้างความร่วมมือ สอดคล้องกับ (กัมพล เจริญรักษ์, 2566) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามจุดเน้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 การดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเชื่อมโยงไปถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการที่เน้นการคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู และนักเรียน ยังให้ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บริบทของ สพป.ปทุมธานี เขต 2 การมีวิสัยทัศน์ และความยืดหยุ่น ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถปรับตัว และยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ในบริบทของการศึกษา การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ช่วยกระตุ้นให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจ และความร่วมมือผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างความไว้วางใจในองค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development Plan) ขึ้นเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในทุกตำแหน่งทุกระดับอย่างครบถ้วน ในการการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคน มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยเพื่อวางรากฐานให้เป็นคนมีคุณภาพในอนาคต การพัฒนาทักษะสอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม เช่น เด็กวัยเรียน และวัยรุ่น พัฒนาทักษะการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการต่อยอดพัฒนาทักษะในทุกด้าน และพัฒนาการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับ และยกระดับการเรียนรู้ โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก ปรับระบบการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบ รวมทั้งการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

อย่างไรก็ตาม ยังมีการขับเคลื่อนนโยบายอย่างต่อเนื่อง แต่จากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี พบว่ายังคงมีข้อท้าทายสำคัญในเรื่องของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยผลการทดสอบระดับชาติในปีการศึกษา 2565 ทั้ง การประเมิน

ความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) การทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ เป็นการทดสอบเพื่อวัดความรู้ และความคิดรวบยอดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test) ซึ่งจัดโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) เพื่อวัดความรู้และความคิดรวบยอดของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6, มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. หรือ O-NET ยังคงมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศในภาพรวม และในรายวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ (สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2565)

ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายของระบบการศึกษาภายในเขตพื้นที่ฯ ที่ยังต้องการการพัฒนาทั้งในเชิงโครงสร้าง กระบวนการบริหารจัดการ และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารภายในโรงเรียนสอดคล้องกับแนวคิดของ Camburn & Han (2015) ที่ชี้ว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเครือข่าย และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ในองค์กรขณะที่ Zhu (2010) เน้นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร ส่วน Salter (2017) เสริมว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอยู่เสมอ ดังนั้น “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่ฯ และนโยบายของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และทันสมัย เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ และส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในเขตพื้นที่ฯ ได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ (วรชัย วิภูอุปโคตร, 2564) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในยุค 4.0 ต้องเน้นการยกระดับคุณภาพในทุกภารกิจ ทั้งด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต การสร้างเครือข่าย และความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีเขต 1 และเขต 2 ให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการกำหนดนโยบาย พัฒนาองค์ความรู้ และการส่งเสริมการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิด “การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีคุณภาพ และยั่งยืน” ผ่านการนำแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาใช้ทั้งในระดับผู้บริหาร ครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนา “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา” ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมยุคใหม่ สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และสร้างความยั่งยืนให้กับการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

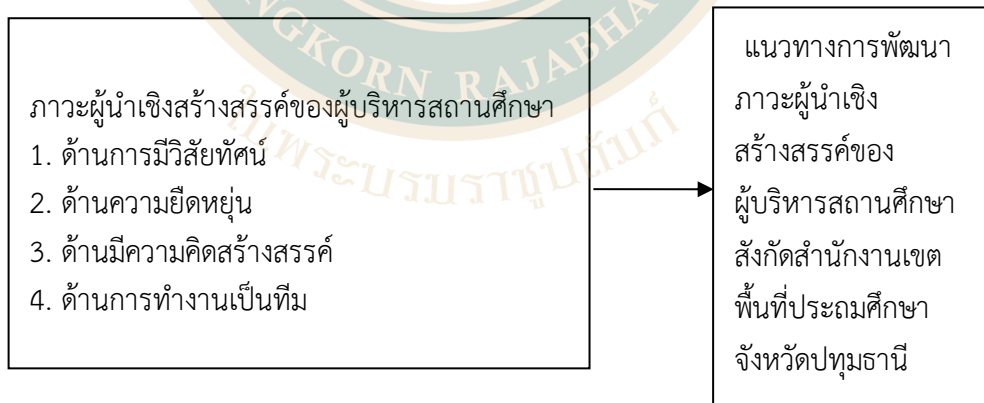
1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เป็นอย่างไร

1.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ควรมีแนวทางอย่างไร

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ ทวีภรณ์ วรชิน (2559) บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน และนักรบ หมั่นแสน (2561) เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรรัตน์ (2562) อัยริน สมาแอ (2562) Delich (2010) Ubben et al. (2010) Ubben (2011) นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 169 แห่ง จำนวน 3,240 คน (ข้อมูลจาก แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เขต 2 และกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เขต 1)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 339 คน โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของครูผู้สอนในสังกัดประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 3,240 คน เทียบโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง 169 โรงเรียน ออกเป็น 4 กลุ่ม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น

1.2.2 ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้ได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.2.3 เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามครูใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1. ศึกษาและสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับและมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับยอดเยี่ยม ให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 4 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling)

1.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี

2. ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling)

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา จังหวัด ปทุมธานี

3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling)

3.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา จังหวัด ปทุมธานี

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลบุคคลอื่น "ความเป็นผู้นำ" หมายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถเข้าใจยอมรับ และโน้มน้าว กระตุ้นผู้อื่นได้ มีความสามารถในการส่งเสริม และเป็นผู้นำทีมหรือกลุ่มคนไปสู่เป้าหมายหรือ การกระทำต่าง ๆ ในทางที่ดี และมีผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป อย่างเป็นระบบ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นส่วนประกอบของผู้บริหารอย่างหนึ่ง ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ องค์การตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อให้ผู้นำแสดงบทบาทการทำงานเมื่อมีผู้นำที่ดีก็จะเกิด ประสิทธิภาพซึ่งจะนำมาเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

1.6.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง มีคุณลักษณะแตกต่างจากบุคคลทั่วไปแต่มีความ มุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จพร้อมทั้งยังช่วยกระตุ้นผู้อื่นสนับสนุนกระบวนการใหม่ ๆ ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดจินตนาการ ทักษะคิด มุมมอง และสถานการณ์ โดยแบ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ออกเป็น 4 ด้าน

1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตที่ยิ่งใหญ่ ชัดเจนเป็นที่ยอมรับส่งผลให้สมาชิกในสถานศึกษามีความเข้าใจ จุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งเป็น เครื่องมือที่สำคัญในการนำทีมที่มุ่งหวังสู่เป้าหมายร่วมกันสามารถปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เมื่อ มีการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ชุมชน หรือสังคมได้อย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ

2) ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการยืดหยุ่นทาง การเปลี่ยนจุดสนใจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และความคิด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทักษะด้านนี้มี บทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และแก้ไขปัญหา ช่วยในการจัดระบบความคิด วางกลยุทธ์ ประมวลผล และตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ

3) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้ และเสนอแนวคิดที่ไม่ ได้มาจากแนวคิดที่เป็นพื้นฐาน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่ความสำเร็จได้ สร้างแรงบันดาลใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของ ความสำเร็จ

4) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่คนหลายคนหรือหลายกลุ่มทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ความสามารถในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้สมาชิกในสถานศึกษาเรียนรู้กัน และกันพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้ประสบความสำเร็จในองค์กร เรียนรู้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรม

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในภาพรวม พัฒนายุทธศาสตร์ และการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนา ปรับปรุงสถานศึกษา

1.6.4 แนวทางการพัฒนา หมายถึง 4C Model คือ กรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นการบูรณาการคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้าน

1. ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration) โดยมีแนวทางดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาผ่านการจัดการประชุม การสัมมนา และการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่างครู และบุคลากร

2. การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาผลงาน โดยการให้รางวัลและการยอมรับผลงานที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

2. ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness) โดยมีแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหารควรฝึกคิดเชิงวิจารณ์และเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้เทคนิคการระดมความคิด (Brainstorming) และการคิดในหลายมุมมอง เพื่อลดอคติและหาทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. การใช้ข้อมูลและหลักฐานเป็นฐานในการตัดสินใจจะช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

3. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับข้อเสนอแนะและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาในทุกช่วงเวลา

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) โดยมีแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระบวนการเรียนการสอน

2. การใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดทำโครงการนำร่อง (Pilot Project) เพื่อทดลองวิธีการใหม่ ๆ และประเมินผลการดำเนินงานก่อนนำไปใช้จริง

3. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity) โดยมีแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสถานศึกษา โดยมีการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นี้

2. วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน

3. ผู้บริหารควรติดตามงานวิจัย แนวปฏิบัติที่ดี และการศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ การเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนา จะช่วยเสริมความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

1.6.5 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เขต1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เขต 2 อยู่ภายใต้ การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปทุมธานี มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 169 แห่ง อยู่ใน 7 อำเภอที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี รับผิดชอบ ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอสามโคก อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ

1.6.6 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สถานการณ์หรือข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจริงในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงระดับความสามารถ ประสิทธิภาพ ปัญหา หรือข้อจำกัดของบุคคล กลุ่มหรือองค์กรในด้านต่าง ๆ สภาพปัจจุบันสามารถรวบรวมได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการวิเคราะห์เอกสารทางราชการ เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มการดำเนินงานที่เป็นจริงในขณะนั้น โดยข้อมูลเหล่านี้จะใช้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการในอนาคต

1.6.7 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สถานการณ์ที่คาดหวังหรือปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งสะท้อนถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนา และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น โดยสภาพที่พึงประสงค์มักถูกกำหนดขึ้นจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี หรือมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในวิชาการ และวิชาชีพ อีกทั้งยังสามารถสะท้อนความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร สภาพที่พึงประสงค์จึงเป็นเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการวางแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ที่วางไว้

1.6.8 ความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบระหว่างความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์ในการตัดสินใจในการวางแผน รวมทั้งมีการกำหนดทิศทางการพัฒนางานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในเชิงบวก และสร้างสรรค์ และมีขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้ทราบสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของภาวะเชิงผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารสถานศึกษาต่อไป

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี นำแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ และปรับปรุงทักษะการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้

1.7.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี สามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะเชิงผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

- 2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.1 ความหมาย ความสำคัญ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.3.1 ความหมายของการพัฒนา
 - 2.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 2.4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 2.4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4.3 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4.4 ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4.6 เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ
- 2.5 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ เป็นคำแปลที่มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Leadership ซึ่งมีความสำคัญมากกับการสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย และความสำเร็จ ในองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำเป็นผู้ประสานความต้องการของ

บุคคลความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้มากมายดังนี้

กุลชลี จงเจริญ (2558) กล่าวถึง ภาวะผู้นำ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเพื่อความสำเร็จ หากผู้บริหารได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การที่รับผิดชอบไปสู่ความสำเร็จ และความเป็นเลิศ

เจริญ สุระประเสริฐ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะสามารถดำเนินงานได้อย่างประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ โดยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะก่อให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย มีความก้าวหน้า เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทักษะของความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรต้องศึกษา และทำความเข้าใจ ทั้งนี้เพื่อจูงใจ และชักนำให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมีเพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

มารุต พลอัน (2559) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องจากกลุ่ม ขึ้นมาทำหน้าที่ผู้นำในการบริหารจัดการกลุ่มหรือองค์การให้ประสบความสำเร็จ เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ และเป็นบุคคลที่ต้องได้รับความไว้วางใจความเชื่อใจอย่างเต็มที่จากผู้ตามจึงจะได้รับความเคารพนับถือ และความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ตาม

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์ และศิลป์ในการเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์การ โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัด และความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้นำที่ใช้อิทธิพลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลของกลุ่ม แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ และมั่นใจพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

พัชรา วาณิชวสิน (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าว และใช้อิทธิพลอำนาจบารมีต่อผู้ตาม หรือผู้อื่น ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจ และให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม คุณลักษณะ และกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยน ละทิ้งความสนใจของตนเองแล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่มโดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งตลใจ และให้ความหมายแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

ฐิติณัฐ ประชัยภูมิ (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่คนมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ กระบวนการที่ผู้นำใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่มโดยผู้นำใช้วิธีจูงใจให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินการ

สกุลกานต์ โกสโล (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจอิทธิพล หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารใช้แสดงออกบ่อย ๆ ซึ่งจะถูกรับรู้ได้โดยครูเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามแนวคิดของตนเอง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษาตั้งไว้ เนื่องจากผู้นำมีอำนาจอิทธิพลในการปฏิบัติงานที่เป็นภาวะผู้นำ

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ทั้งหมดขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ภัสราภรณ์ ผอมทอง (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี ซึ่งมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์การ สิ่งแวดล้อม เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สมคิด บางโม (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปในทางบวก และทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2563) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการบังคับบัญชาชี้แนะหรือโดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีศิลปะและความสามารถเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับคอยชี้นำจูงใจ เพื่อนร่วมงานกระตือรือร้น เป็นศูนย์กลางมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อสังคม เน้นการสร้างพฤติกรรมการทำงานขึ้นในกลุ่มเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ

ปณิธิ การสมติ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น และสามารถจูงใจกลุ่มผู้ตาม และสมาชิกเพื่อให้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และสามารถขับเคลื่อนองค์การบรรลุเป้าประสงค์ร่วมกันขององค์กรที่กำหนดไว้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ วิธีการของผู้ที่มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น หาสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยผู้ได้จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น

ข้าวทิพย์ ทิสุกะ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์กรให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการสื่อสาร และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำโดยใช้หรืออำนาจหน้าที่โดยทำให้ตนเป็นที่ยอมรับขององค์กรเพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจ และเชื่อใจของผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กรว่าจะนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้นำในสถานศึกษานั้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาผู้นำที่ดีต้องมีอำนาจในการตัดสินใจที่ดี สามารถจูงใจผู้ตามไปสู่เป้าหมายร่วมกันที่ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำได้

จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ (2564) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความฝันหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และยึดมั่นต่อความฝันของตัวเองอย่างแน่วแน่ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในแผนงานอย่างต่อเนื่อง รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมเป็นผู้นำ 360 องศา คือ เป็นผู้นำรอบทิศทางรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่ทำได้สามารถฝึกฝนได้หากมีพรสวรรค์แล้วต้องบวกพรแสวงด้วย และต้องพัฒนาไปเรื่อย ๆ ไม่สามารถหยุดได้ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้ไม่จบสิ้น แล้วจะไม่เป็นเพียงหัวหน้าแบบตำแหน่งแต่จะเป็นหัวหน้าแบบผู้นำ มี Mindset, Skillset, Toolset ประกอบกับ Hard Skill, Soft Skill รวมถึงมีการ Reskill และ

Upskill จะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำในที่สุด ผู้นำต้องมาบริหารจัดการภาระงาน จากงานใหญ่ เป็นงานเล็ก จากงานเล็กเป็นงานย่อย จากงานย่อยให้มีผู้นำหรือมีผู้รับผิดชอบภารกิจงานนั้น ๆ ก็ จะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ที่สำคัญคือการเรียนรู้ และฝึกฝนจึงจะเกิดภาวะผู้นำ อย่างแท้จริงได้

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงศิลปะหรือกระบวนการของบุคคล คนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากผู้ร่วมงาน

Yuki (2002) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการอิทธิพล ของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนที่แนะนำการจัดโครงสร้าง การอำนวยความสะดวก และการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

Howell & Costley (2001) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่ามีอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้อง และมีความชอบธรรม

Greenberg & Baron (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อสมาชิกในกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นความสามารถที่บุคคลมีอิทธิพลต่อสมาชิก ในกลุ่มในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์กรได้

สรุป ภาวะผู้นำ หมายถึงคุณสมบัติหรือลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถเข้าใจยอมรับ และโน้มน้าวกระตุ้นผู้อื่นได้ มีความสามารถในการส่งเสริม และเป็นผู้นำทีมหรือกลุ่มคนไปสู่เป้าหมายหรือการ กระทำต่าง ๆ ในทางที่ดี และมีผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่าง เป็นระบบ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นส่วนประกอบของผู้บริหารอย่างหนึ่ง ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กร ตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อให้ผู้นำแสดงบทบาทการทำงานเมื่อมีผู้นำที่ดีก็จะเกิดประสิทธิ ภาพ ซึ่งจะนำมาเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และ เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่ มีการแสดงออก ซึ่งภาวะผู้นำจะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผล มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยกำกับให้กลุ่มคนทำงานเป็นไปตามระบบการทำงาน และกระบวนการที่เป็นไป ในทิศทางเดียวกัน
2. ช่วยแนะแนวทางให้ประสานงานกันให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. ช่วยให้หน่วยงานมีองค์ประกอบที่สมบูรณ์
4. ช่วยก่อให้เกิดความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบต่อการบริหารงาน
5. มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน เนื่องด้วยผู้นำเป็นสัญลักษณ์เป็นตัวอย่างเป็นตัว แทน และเป็นจุดรวมพลังของบุคลากร

6. เป็นบุคคลที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานแตกต่างออกไปจากหน้าที่ของสมาชิกอื่น
7. เป็นตัวหนุนโดยตรง และตัวหนุนโดยอ้อมในงาน
8. เป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคคล 2 ประเภทคือผู้นำ และผู้ตาม
9. เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

กาญจนา ศิลา (2556) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อสิ่งแวดล้อม ที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ รวมตัวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การตี อนันต์นารี (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตามแต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้ หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคล

จำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันใ้องค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำ ที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงาน ที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้ แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจ และทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัด และความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมิน การปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดมิได้คือผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้นแต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขัน หรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

พัชรา วาณิชวสิน (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่าการขับเคลื่อน และผลักดันภาวะผู้นำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการต้องพึ่งพาอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพราะผู้นำ ที่มีภาวะผู้นำอ่อนแอ หรือไม่มีประสิทธิภาพย่อมไม่สามารถประคับประคององค์กรไปสู่ทิศทาง ที่ต้องการได้เป็นแน่ ซึ่งความเติบโต ความอยู่รอด หรือความล่มสลายขององค์กรส่วนหนึ่งมาจากการ นำของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญหรือต้องการให้มี และสร้างให้เกิด ในตัวผู้นำขององค์กรทุกคน เพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะ นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

สัมมา รณิธย์ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อ การบริหารงานในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่ เป็นวัตถุประสงค์ ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กร และสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่ง ที่มีความเป็นพลวัตกล่าวคือมีการเคลื่อนไหวอยู่ ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำใช้ กระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง

อภิชาติ ครอบยศ (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะ เป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์กรให้ ก้าวหน้าโดยใช้ศิลปะในการโน้มน้าวให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคล คล้อยตาม และยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวมผู้นำช่วยให้ บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ในขณะเดียวกันจะช่วยสร้างพลัง และแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง

บุรชัย ศิริมหาสาคร (2561) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลอันเป็นผู้ที่มีความ สำคัญต่อการอยู่รอด หรือการล่มสลายขององค์กร สามารถนำพาหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้ แล้วแต่ว่าผู้นำคนนั้นจะเป็นผู้นำแบบใด

สมคิด บางโม (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ความเป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ สืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ปณิธิ การสมดี (2564) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยทางการบริหาร ที่สำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการดำเนินงานขององค์กร ภาวะผู้นำสามารถสร้าง การเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กร แก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และกำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนให้กับองค์กรในระยะยาว

Daft (1999) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

Howell & Costley (2001) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้เพื่่ออิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในการทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในกลุ่มเห็นว่าอิทธิพลนั้นมาอย่างถูกต้อง และมีความชอบธรรม

Yuki (2002) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการอิทธิพลของบุคคลคนหนึ่งที่มีต่อคนอื่นในองค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการเป็นคนที่แนะ การจัดโครงสร้าง การอำนวยความสะดวก และการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลบุคคลอื่น "ความเป็นผู้นำ" หมายถึง คุณสมบัติหรือลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถเข้าใจยอมรับ และโน้มน้าวกระตุ้นผู้อื่นได้ มีความสามารถในการส่งเสริม และเป็นผู้นำทีมหรือกลุ่มคนไปสู่เป้าหมายหรือการกระทำต่าง ๆ ในทางที่ดี และมีผลสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นส่วนประกอบของผู้บริหารอย่างหนึ่ง ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญ เพื่อให้ผู้นำแสดงบทบาทการทำงานเมื่อมีผู้นำที่ดีก็จะเกิดประสิทธิภาพ พลังจะนำมาเป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำความสามารถในการนำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารหน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลานานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบว่าจะอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้บริหารปรับตัวเองให้เป็นผู้ผู้นำที่ประสบความสำเร็จมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยมีทั้งการศึกษาในลักษณะคุณลักษณะของผู้นำพฤติกรรมของผู้นำอำนาจของผู้นำ และผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ จนถึงในปัจจุบันยังคงมีนักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความสนใจศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมไปตามสภาพบริบทที่เป็นจริงอย่างต่อเนื่องจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

Ash and Persall (2007) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้นำจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูล ตลอดจน กระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าว เหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำบุคคลคนอื่นและการประสานงานด้วยการสร้างแรงบันดาลใจสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบ โดยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ การสร้างวัฒนธรรมใหม่ และการปรับปรุงแก้ไขเงื่อนไขต่าง ๆ ของโรงเรียนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2554) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพ(Creative and Productive Leadership) ว่าเป็นภาวะผู้นำใหม่ (New Leadership) ผู้นำรุ่นใหม่ต้องคิดใหม่ และต้องมีผลงานจากการคิดนั้น คือจะต้องมีผลงานจาก

การมองในเชิงของจิตคิดวิเคราะห์(Critical mind) การเปลี่ยนแปลง (Transformation) และจินตนาการ (Imaginary) ไปพร้อมกัน

กิตต์กฤษฎาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีค่านิยมทั้งที่เหมือนกัน และแตกต่างกันตามขอบเขต เนื้อหา ทักษะคติ มุมมอง และสถานการณ์ สามารถจำแนกการให้ค่านิยมไว้ เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) กลุ่มที่ให้ค่านิยมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการสร้างหรือ การนำ เป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ ๆ ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่าง ที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิกริยา ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดในสถานการณ์ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย และที่สำคัญ คือคนที่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับ ผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ 2) กลุ่มที่ให้ค่านิยมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับ การประสานงาน เป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็น แตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ด้วยการกระตุ้น (Encourages) ส่งเสริมสนับสนุน กระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดความสมดุล (Balancing) ระหว่างความเร่งรีบ (Emergent) และ การเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ หากได้นำแนวคิดการให้ค่านิยมของทั้ง 2 กลุ่มมาบูรณาการจะสามารถสรุป ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถที่พิเศษในการจูงใจ และนำบุคคลอื่นอย่าง มีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ท้าทาย และสร้างสรรค์

กิตต์กฤษฎาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imagination) และการนำบุคคลอื่น ๆ (Leading people) ด้วยแนวทางใหม่ (New method) หรือวิธีการใหม่ ๆ (Challenging) อย่างท้าทาย และมียืดหยุ่น (Flexibility) และที่สำคัญผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม หรือส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

กาญจนา ศิลา (2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก ในด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม การเจรจาต่อรอง การไว้วางใจ การบริหารเวลา การสื่อสาร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ โดยกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่ จะกำหนดแนวความคิดการมีเขาวนปัญญาจะช่วยให้มีเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่ว และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดีเป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้ง และความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะ

ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟังการตัดสินใจอย่างมีอิสระ และความรู้ในการรักษาบุคลากร องค์การ สามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ ด้วยการให้บุคคลมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นขององค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลา ในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งดี ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา

สไบแพร สัฟโซ (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imagination) การนำบุคคลอื่น ๆ (Leading People) ด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) หรือวิธีการใหม่ ๆ (New Method) ที่ท้าทาย (Challenging) และยืดหยุ่น (Flexibility) ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่ และการสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีการสร้างสรรค์ได้ด้วยเช่นกัน

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

จิราวรรณ อินเกิด (2564) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 39 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

วัฒนา ปะดิกา (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) หรือวิธีการใหม่ ๆ (New Method) อย่างท้าทาย และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ที่สำคัญภาวะเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (Environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีสร้างสรรค์ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้นำในด้านบุคลิกภาพทั้งภายในและภายนอก

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพภายนอก และคุณลักษณะภายในของผู้บริหารที่แสดงออกให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันด้วยความหลากหลายที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างสร้างสรรค์

ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ โดยการคิดนอกกรอบของผู้นำด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นการนำและ ประสานงานการสื่อสารกับบุคคลอื่นเพื่อค้นหา และแก้ไขปัญหา โดยการใช้วิธีหรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่มีความท้าทาย และกดดันผู้นำให้มีความท้าทายในการที่จะ

สนับสนุน และสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ การคิดนอกกรอบ หรือการริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ ๆ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมียกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้

1. การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind)
2. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind)
3. การคิดผลิตภาพ (Productive Mind)
4. การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

Danner (2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปศึกษาในมุมมองของนักศิลปะ นำเสนอคำนิยามความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการทำงานร่วมกับชุมชนปฏิบัติตามกรอบแนวคิดสาขามนุษยวิทยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาประสบการณ์แสดงออกได้ถึงวิธีการสอน ในการดำเนินชีวิตกระบวนการสร้างความเป็นผู้นำ และมีคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับความหมายช่วยให้นักศึกษาเข้าใจความสัมพันธ์ดังกล่าวสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาศิลปะ เป็นสะพานเชื่อมความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นผู้นำ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Harris (2009) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับ บุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกัน และแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา และโอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตาม คำตอบที่ได้อาจจะไม่ได้มาจากความคิดเห็น ที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการ ใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่ และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนา และส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่า การคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ดังที่เป็นอยู่

สรุปได้ว่า มีคุณลักษณะแตกต่างจากบุคคลทั่วไปแต่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จพร้อมทั้งยังช่วยกระตุ้นผู้อื่นสนับสนุนกระบวนการใหม่ ๆ ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นเกิดจินตนาการ ทศนคติ มุมมอง และสถานการณ์

2.2.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดีเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีสามารถนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาในการคิดการสร้างสรรค์ การใช้เทคนิควิธีการกระบวนการใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ได้กล่าวในหนังสือชื่อ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพว่าลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้วิเคราะห์เป้าหมาย (Critical aims)

2. เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน (Inspiration)
3. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change)
4. เป็นผู้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร (Culture)
5. มีกลยุทธ์ในการทำงาน (Strategy)
6. สร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานหรือองค์กร (Strengthening)
7. การสร้างพลังอำนาจ ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment)
8. เป็นผู้สร้างกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน (Encourage the heart)
9. เป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทำงานได้เต็มศักยภาพ (Don't let up)
1. ยึดหลักความสำเร็จของงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน (Our success)

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

1. มีความรู้
2. มีความคิดริเริ่ม
3. มีความกล้าหาญและเด็ดขาด
4. มีมนุษยสัมพันธ์
5. มีความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต
6. มีความอดทน
7. มีความตื่นตัวและพร้อม
8. มีความรักดี
9. มีความสงบเสถียร ไม่ถือตัว

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557) อธิบายว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ คือ คิดในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่ดี เป็นคนที่ไม่มองโลกในแง่ร้าย และจะต้องเลือกทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยมีทางเลือกหลาย ๆ ทาง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังนี้

1. ภูมิปัญญา (Wisdom) ที่จะช่วยให้ผู้นำสร้างความสมดุล และเข้าใจถึงผลกระทบ ระยะสั้น และระยะยาวของความคิดใหม่ต่อตนเอง และคนอื่น ๆ
2. สติปัญญา (Intelligence) ที่จะช่วยในการวิเคราะห์ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นดีหรือไม่
3. ความสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความสามารถในการสร้างความคิดใหม่โดยใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์
4. สังเคราะห์ (Synthesis) เพื่อช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถมองเห็นได้และโน้มน้าวให้คนอื่นมองเห็นคุณค่า

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำ ว่ามีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบาย และจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ดังที่ เบคเกอร์ (Baker) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่

ความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การ พลังจะนำไปสู่ การปฏิบัติ จะนำไปสู่ ความสำเร็จขององค์การ โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์การราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์การ การสร้างวิสัยทัศน์ จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกันมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอด และสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนรวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2. การสร้างบารมี การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือ เชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ บารมีของผู้นำ จะประกอบด้วย คุณลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องทำ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การคำนึงถึงเอกบุคล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้นทั้งนี้ เพราะการเอาใจใส่ ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลาจึงจะช่วยให้ เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดียิ่งขึ้น

4. การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความ และการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขา อย่างเช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

5. การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การโดยใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธี การกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดยสร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่ เขากำลังทำนั้น และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมายที่ชัดเจน 2) มีการสร้าง แรงจูงใจ 3) มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ๆ 4) เข้าใจวัฒนธรรมต่างกระบวน การทัศน์ 5) มีการวางกลยุทธ์ 6) สร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับองค์กร 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจ

ในการตัดสินใจ 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 9) ไม่ยอมแพ้ และ 10) ยึดหลักความสำเร็จของงานผลลัพธ์ที่ได้ คือ ความสำเร็จของพวกเรา จะเห็นได้ว่าคุณลักษณะแรกที่ผู้นำต้องมี คือ การวิเคราะห์เป้าหมายที่ ชัดเจน เมื่อเป้าหมายชัดเจนก็จะมองเห็นลู่ทางในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

จากคุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มองเห็นทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กร ด้วยกลยุทธ์ในการทำงานอย่างมีวิสัยทัศน์รวมทั้งผู้นำต้องนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธี การกระตุ้นจิตใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ให้เกิดความเข้มแข็งด้วยการปรับวิธีคิดอย่างยืดหยุ่นรวมทั้งสามารถสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม และสิ่งที่สำคัญคือผู้นำต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยอาศัยประสบการณ์ที่มีและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ ๆ

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

มณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556) อธิบายว่า กล่าวว่างค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำการวิจัยพบว่าโมเดล การวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 46 ตัว และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านมีจินตนาการ 2. ด้านมีความยืดหยุ่น 3. ด้านมีวิสัยทัศน์ 4. ด้านมีความคิดริเริ่ม สามารถใช้ดับทบาทความเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ทวีภรณ์ วรชิน (2559) อธิบายว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 1. ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) 2. ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) 3. ผู้นำของผู้นำ (Leader of Leader) 4. ผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results Based) 5. ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า (customer focus) 6. ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 5. ด้านการทำงานเป็นทีม

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ทำการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Thinking)

ครูที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถมองเห็นอนาคตของผู้เรียน โรงเรียน และ การศึกษาโดยรวม สามารถวางแผน และกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถชี้แนะทิศทาง ให้บุคลากร และนักเรียนเข้าใจและปฏิบัติตาม

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความยืดหยุ่นทางความคิด และพฤติกรรม สามารถปรับตัว ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม มีความกล้าในการปรับกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

3. การมีแรงจูงใจ (Motivation)

ครูควรมีแรงจูงใจภายในที่ผลักดันให้เกิดความพยายามในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีพลังใน การส่งต่อแรงบันดาลใจแก่เพื่อนร่วมงาน และนักเรียน โดยเน้นความเชื่อมั่นในตนเอง ความเพียร และทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน

4. การมีจินตนาการ (Imagination)

จินตนาการเป็นพื้นฐานของการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ครูที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถ คิดค้นแนวทางการเรียนการสอนที่น่าสนใจ มีการออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ แบบลึกซึ้ง และเหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

5. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving)

ครูต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการ แก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบท ตลอดจนสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนอย่าง สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ

6. การปฏิบัติสู่เป้าหมาย (Goal-oriented Action)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่ได้จบลงที่แนวคิดเท่านั้น แต่ต้องลงมือปฏิบัติจริงอย่างมีเป้าหมาย ครูที่เป็นผู้นำต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม และมุ่งมั่นจน สามารถนำพาผู้เรียนไปสู่ความสำเร็จตามที่วางไว้

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และ นักรบ หมี่แสน (2561) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้

1. มีความคิดวิเคราะห์ คือ ถ้าเป็นผู้นำในสังคมที่ เปลี่ยนแปลงเราต้องมีความคิด

วิเคราะห์ ถ้าไม่มีความคิดวิเคราะห์ เราจะเป็นผู้นำที่ไม่สามารถตามทันต่อการเปลี่ยนแปลง และไม่สามารถจะรู้ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่จำมีผลอย่างไร ซึ่งเป็นที่จะใช้กับทางโรงเรียนด้วย และถ้าเราไม่สามารถสอนเด็กให้มีความคิดวิเคราะห์ เด็กของเราก็จะกลายเป็นเหยื่อ ของสังคมได้ ในอนาคต

2. มีความคิดสร้างสรรค์ คือ แนวใหม่ ถ้าผู้นำเราไม่มีความคิดแนวใหม่ได้แต่วิเคราะห์คนอื่นอย่างเดียวนั้น เราก็ต้องเดินตามคนอื่นไป เพราะฉะนั้นเมื่อเราวิเคราะห์วิจารณ์สังคมและคนอื่นแล้ว เราต้องมีแนวคิดในลักษณะที่เป็นแนวคิดใหม่ ๆ เป็นแนวคิดของเราหรือมีความคิดสร้างสรรค์ให้กับสังคม และองค์กรด้วย ผู้นำจึงต้องฝึกพัฒนาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3. มีความสามารถในการสร้างงาน คือ ถ้าเราเป็นผู้ดูแลให้บุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะสร้างสรรค์ คิดอะไรใหม่ ๆ แล้วเราต้องพัฒนาความคิดใหม่นั้นให้เป็นผลงาน เพื่อที่เราจะสามารถนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ต่อสังคม และส่วนรวมด้วยผลผลิตจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารในแนวทางนี้

4. มีความรับผิดชอบ คือ ผู้นำไม่ว่าจะเป็นแบบใด ต้องมีความรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบในตัวเอง ในองค์กร และในสังคม ความรับผิดชอบถือได้ว่าเป็นปรัชญาของความเป็นมนุษย์โดยตรง ผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานที่เห็นแล้วจึงมีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามมาด้วย

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) องค์กรประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดอธิบายเกี่ยวกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบทความ หัวข้อ “To give their gifts: Health, community, and democracy” ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) จินตนาการ (Imagination) 3) การปฏิบัติเชิงผลสะท้อน (Reflective practice) และ 4) การคิดเชิงวิจารณ์ (Critical Thinking)

อัยริน สมาแอ (2562) อธิบายว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ตัวแปร คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มองเห็นอนาคตขององค์กร และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจ และยอมรับร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และทำให้ทุกฝ่ายเห็นเป้าหมายเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน

2. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องอาศัยความสามารถในการคิดนอกกรอบ คิดเชิงบวก และค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการจัดการปัญหา และการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่มีการคิดสร้างสรรค์จะสามารถริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาองค์กร

3. การตัดสินใจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Decision Making)

เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถประมวลข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล โดยใช้วิธีการหรือแนวทางที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งอาจนำมาสู่ผลลัพธ์ใหม่ที่ดีกว่าเดิม

4. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management)

ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ เช่น การร่วมเสนอแนะแนวทาง การตัดสินใจในประเด็นสำคัญ หรือการร่วมประเมินผล การมี

ส่วนร่วมจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ร่วมรับผิดชอบ และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมอย่างแท้จริง

5. การส่งเสริมนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง (Innovation and Change Promotion)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมุ่งเน้นการพัฒนา และปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้ทันสมัย พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครู และบุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยไม่กลัวความล้มเหลว ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนยุคใหม่

Delich (2010) อธิบายว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร มี 9 องค์ประกอบ เชื่อมโยงทั้งด้านวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Visionary Thinking)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้นำต้องสามารถมองอนาคตขององค์กรได้อย่างรอบด้าน พร้อมทั้งถ่ายทอดเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จ

2. การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving)

ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการแบบเดิม แต่ใช้มุมมองใหม่ ๆ ที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ในการตัดสินใจ

3. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

การเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ โดยไม่สูญเสียเป้าหมายหลักขององค์กร

4. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Encouraging Participation)

ผู้นำที่ดีต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเพิ่มพลังในการร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

5. ความกล้าในการเสี่ยงอย่างมีเหตุผล (Risk-taking)

การเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรมต้องมาพร้อมกับความกล้าในการเสี่ยง ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องพร้อมรับความเสี่ยงอย่างรอบคอบ โดยมีการวิเคราะห์ผลกระทบ และเตรียมการรับมือไว้ล่วงหน้า

6. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ด้วยทัศนคติบวก คำพูด หรือการกระทำที่จูงใจให้เกิดแรงผลักดัน และความมุ่งมั่นในการทำงาน

7. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ต้องเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพของคนในองค์กร ผู้นำควรส่งเสริมการเรียนรู้ และการเติบโตของบุคลากรทั้งในด้านวิชาชีพและจิตใจ

8. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication)

การสื่อสารที่ชัดเจน โปร่งใส และเปิดกว้าง เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำสามารถถ่ายทอดนโยบาย แรงบันดาลใจ และรับฟังข้อเสนอแนะจากทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

9. การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน พร้อมกับการประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขัน และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

Ubben et al. (2010) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: creative leadership for excellence in school ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เริ่มต้นจากการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งผู้บริหารต้องสามารถกำหนดเป้าหมายระยะยาวของโรงเรียน ถ่ายทอดให้บุคลากรเข้าใจ และกระตุ้นให้ทุกฝ่ายร่วมกันผลักดันเป้าหมายให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

2. วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive Culture)

ผู้บริหารต้องส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน มีการยอมรับในความแตกต่าง และสร้างจิตวิญญาณของความเป็นหนึ่งเดียวภายในองค์กร

3. การบริหารจัดการ (Management)

แม้ว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมุ่งเน้นด้านวิสัยทัศน์ และนวัตกรรม แต่ก็ต้องมีทักษะการบริหารจัดการในเชิงระบบ เช่น การบริหารงบประมาณ ทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่น

4. ปฏิสัมพันธ์ (Interaction)

ผู้บริหารควรมีทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทุกระดับภายใน และภายนอกองค์กร

5. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีคิด และการดำเนินการตามสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นสามารถตัดสินใจอย่างเหมาะสมท่ามกลางความไม่แน่นอน และสามารถนำพาองค์กรให้ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

6. ความคิดริเริ่ม (Initiative)

การเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นลักษณะสำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการทดลอง การคิดนอกกรอบ และการนำเทคโนโลยีหรือแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในโรงเรียน

Ubben (2011) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย

1. การใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี เป็นการที่ผู้บริหารมีการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ มีความรู้เรื่องเครื่องมือสมัยใหม่การจัดการศึกษา และมีความกระตือรือร้นตลอดจนเปิดใจให้กว้างสำหรับเทคโนโลยี

มีทัศนคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจพื้นฐานของระบบเทคโนโลยี เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง

2. การทำงานเป็นทีม เป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

3. การเจรจาต่อรอง เป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการสนทนา พูดคุยเพื่อแก้ปัญหาให้ประสบผลสำเร็จ ใช้แนวทางในการสร้างแรงขับเคลื่อนและพลังใจให้เกิดกับบุคลากร

4. การไว้วางใจ เป็นการที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร และให้การสนับสนุนผู้อื่น ไม่ว่าคน ๆ นั้น จะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถาม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

สรุปจากการศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความสามารถของผู้นำที่มีบาร์มี และอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตามโดยการใช้การจูงใจ การสร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงความต้องการที่จะประสบความสำเร็จเกินกว่าสิ่งที่คาดหวังไว้เบื้องต้น ซึ่งเกิดขึ้นจากความไว้วางใจ รวมไปถึงการเจรจาต่อรองใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหา รวมไปถึงการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร จัดการสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารต้องพัฒนาความคิดใหม่ให้เป็นผลงาน เพื่อที่เราจะสามารถนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ต่อสังคมในการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทฤษฎี ดังนี้

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการในประเทศ และต่างประเทศ เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ครอบคลุมหลายด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมา โดยพิจารณาจากเกณฑ์ข้อบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (มากกว่า ร้อยละ 50) เพื่อกำหนดเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยแบ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ออกเป็น 4 ด้าน

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตที่ยิ่งใหญ่

ชัดเจนเป็นที่ยอมรับส่งผลให้สมาชิกในสถานศึกษามีความเข้าใจ จุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำทีมที่มุ่งหวังสู่เป้าหมายร่วมกันสามารถปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ชุมชน หรือสังคมได้อย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการยืดหยุ่นทาง การเปลี่ยนจุดสนใจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และความคิด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทักษะด้านนี้ มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้ และแก้ไขปัญหา ช่วยในการจัดระบบความคิด วางกลยุทธ์ ประมวลผล และตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ

3. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เป็นบุคคล ที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้ และเสนอแนวคิดที่ไม่ได้มาจาก แนวคิดที่เป็นพื้นฐาน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่ความสำเร็จได้ สร้างแรงบันดาลใจและ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น ของความสำเร็จ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศ ที่กระตุ้นให้สมาชิกในสถานศึกษาเรียนรู้กัน และกันพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้ประสบความสำเร็จ ในองค์กรเรียนรู้การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหา และพัฒนา นวัตกรรม

2.2.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่นำมาใช้ในวงการศึกษานี้ ได้รับการพัฒนาโดยอาร์ช และเพอร์ซาล บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำ ในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” และ “ครูคือ ผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) อีกทอดหนึ่ง” การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีม ใน การสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจ กันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์ และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครู อาจารย์ ให้ ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ในเรื่องการเรียนการสอน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการ ในงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ เสียงคะ (2556) “วิสัยทัศน์” ของผู้บริหาร ถูกนิยามไว้ว่าเป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร

ในอนาคต กำหนดทิศทาง และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ระยะยาวอย่างชัดเจน รวมถึงการถ่ายทอดภาพอนาคตนั้นให้ผู้ตามเข้าใจและร่วมขับเคลื่อนไปด้วยกัน โดยรายละเอียดที่สำคัญ ได้แก่

มุมมองระยะยาว (Long-term Perspective): ผู้บริหารต้องสามารถประเมินแนวโน้มปัจจัยภายนอก และภายใน เพื่อกำหนดกรอบเวลา และเป้าหมายที่จะนำพาองค์กรไปสู่อนาคตที่ต้องการ

ความชัดเจนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Clarity): การสร้างภาพอนาคตให้น่าสนใจ เข้าใจง่าย และมีความเชื่อมโยงกับภารกิจหลักขององค์กร

การสื่อสารและสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Communication): การเผยแพร่

“ความยืดหยุ่น” (Flexibility) ของผู้บริหาร ถูกนิยามว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เปิดรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ และเปลี่ยนกลยุทธ์เมื่อจำเป็น โดยมีลักษณะสำคัญคือ

การปรับเปลี่ยนแนวทาง (Adaptability): ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกระบวนการทันทีเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือข้อมูลใหม่

ความเปิดกว้างทางความคิด (Open-mindedness): พร้อมรับฟังความคิดเห็น และไอเดียหลากหลายแทนที่จะยึดติดกับวิธีเดิม

การจัดการกับความไม่แน่นอน (Handling Ambiguity): มีความสามารถในการตัดสินใจแม้ในสถานการณ์ที่ข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือผลลัพธ์ไม่แน่นอน

ความยืดหยุ่นเชิงพฤติกรรม (Behavioral Flexibility): แสดงออกผ่านพฤติกรรม เช่น ทดลองแนวทางใหม่ ๆ ให้ทีมเห็นตัวอย่าง และปรับบทบาทหรือวิธีสื่อสารตามบริบทของผู้ตามด้วยเช่นกัน

สรุปจากข้อความสำคัญของนักวิชาการที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายประสานงานกับผู้อื่นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากในการนำทางและพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้าไปสู่การเป็นองค์กรการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเติบโตอย่างยั่งยืน ลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริหารสถานศึกษาด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ เพื่อการนำไปสู่ การสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ

การพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ผู้นำต้องพัฒนาความเป็นผู้นำทั้งบทบาท และกระบวนการให้ดียิ่งขึ้นทั้งทักษะและความรู้ผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ จากการศึกษา การอบรม หรือการทำงานเพื่อประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้จากประสบการณ์ในบริบทการทำงานจริงที่อาจมีสถานการณ์ แตกต่างกันไป แล้วการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไหนกันเล่าที่จะสร้างผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้อยู่รอด และเติบโตท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและคาดเดาไม่ได้แบบนี้ เพราะกระแสการ เปลี่ยนแปลงไม่ได้ส่งผลกระทบแค่การดำเนินงานขององค์กรแต่เพียงเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการพัฒนาภาวะ ผู้นำด้วย (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557)

วิรัช วิรัชนิการวรรณ (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มี การกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดีก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกันการพัฒนามิได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของ ประชาชนเท่านั้น แต่หมายความรวมถึงการเพิ่มความพึงพอใจ และเพิ่มความสุขของ ประชาชนด้วย

การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นมีพื้นฐานความเชื่ออยู่ว่าผู้นำเป็นได้ตั้งแต่เกิด และสร้างขึ้นมา พรสวรรค์ของผู้นำจึงสามารถพัฒนาขึ้นมาได้ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นกระบวนการโดยรวมไม่ว่าจะเป็น กิจกรรมใด ๆ ก็ตามสามารถช่วยให้คนเตรียมความพร้อมรับบทบาทผู้นำได้ทั้งนั้น และการพัฒนา ภาวะผู้นำบ่อยครั้งได้รับการมองว่าสามารถทำผ่านการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน และสอนงานได้

Allen and Hartman (2008) ความหมายของการพัฒนาภาวะผู้นำ และได้นำเสนอ ด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้คือ

1. การพัฒนาเพื่อความเติบโตของผู้นำ (Personal Growth) ซึ่งหมายถึงการสะท้อนถึง พฤติกรรม คุณค่าส่วนบุคคล และความต้องการ ความปรารถนา
2. การพัฒนาเพื่อความรู้ความเข้าใจ (Conceptual understanding) ซึ่งหมายถึงการมุ่งเน้น ที่การพัฒนาความรู้ของผู้นำผ่านหัวข้อภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้นำได้มีส่วนร่วมแสดงออกในหัวข้อภาวะผู้นำ นั้น ๆ ซึ่งการพัฒนาแบบนี้บ่อยครั้งมุ่งเน้นไปที่ทฤษฎีภาวะผู้นำที่หลากหลาย
3. การพัฒนาผ่านให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) ซึ่งช่วยให้ผู้นำได้เรียนรู้เกี่ยวกับจุดแข็ง และจุดควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำบางอย่างผ่านผู้ให้ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้นำ
4. การพัฒนาทักษะ (Skill Building) ซึ่งหมายถึง การแตกความสามารถของภาวะผู้นำ ออกเป็นกระบวนการที่มีกลไกชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้

2.3.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ที่กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การยอมรับ และเห็นคุณค่าซึ่งกัน และกันเปิดโอกาส ให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และร่วมมือกันแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูภายใน สถานศึกษามีความเข้าใจรัก และผูกพันกัน เพื่อสร้างความร่วมมือ และสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจให้ ครูภายในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับ

เตือนใจ สุนกุล (2562) กล่าวว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูล ที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม

อัยริน สมาแอ (2562) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การทำงานเป็น ทีม ผู้บริหารจะต้องให้การร่วมมือ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษากับครูเน้นการทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข

สุภาพร โสภิน (2563) กล่าวว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นอ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้มี

การปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลา และสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

มนัญญา วรรณพิง และคณะ (2564) กล่าวว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารเน้นคตินอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ และต้องมีทักษะ ไหวพริบ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีเหตุ และผลบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

ฐานะมาศ หาดยาว และสทิพร เชาว์นชัย (2564) กล่าวว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนแนวทางประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจะต้อง

ชุตินา สิริอด (2565) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมมีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วยแนวทางพัฒนา 5 ด้านคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม

วัชรินทร์ โสภักดี (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 46 แนวทาง ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ มี 9 แนวทาง 2) การมีจินตนาการ มี 9 แนวทาง 3) การมีความคิดมี 12 แนวทาง 4) การมีความยืดหยุ่น มี 10 แนวทาง และ 5) การคำนึงถึงถึงความเป็นมี 6 แนวทาง ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการที่ทำได้หลากหลายวิธี โดยมุ่งเน้นที่การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างเชิงใหม่ การเป็นผู้นำที่สามารถนำองค์กรหรือทีมไปสู่ความสำเร็จด้วยความคิด และการทำนวัตกรรมใหม่ ๆ นำมาใช้ในการพัฒนาเป็นแนวทางที่สามารถใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีทักษะ มีไหวพริบ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีเหตุผลส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือกันแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษามีความเข้าใจรัก และผูกพันกันเพื่อให้เกิดการร่วมงานกันอย่างสร้างสรรค์ และผลบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

2.4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของความต้องการจำเป็น ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ศิริพร อาจปึกษา (2557) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็นหมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่ และสภาพที่ควรจะเป็นที่สังเกตได้ ซึ่งความแตกต่างนี้ทำให้เกิดปัญหา และหากไม่ได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือสนองตอบจะก่อให้เกิดผลเสีย แต่หากได้รับการแก้ไขพัฒนาหรือสนองตอบ ก็จะเป็นผลดีต่อหน่วยงาน องค์กรบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้น ๆ

ทรงสิริ วิชิรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง (2559) ได้สรุปว่าความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคล หน่วยงาน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น

จันทิมา จันทรประสาท (2560) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องได้รับการพัฒนา และแก้ไขปรับปรุง

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็นหมายถึง สิ่งที่เป็นที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น ว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใด และมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

สุวิมล ว่องวานิช (2562) ความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริง และที่เป็นอุดมคติให้คำจำกัดความหมายของความต้องการจำเป็นว่า ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยมในชุมชน และยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นว่าเป็นกระบวนการ ที่เป็นระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวางแผนการพัฒนา

Revier (1996) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่าเป็น ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นจะเปิดโอกาสให้มีการวิเคราะห์ ลักษณะของความต้องการจำเป็นนั้นต่อว่า "ช่องว่าง" ดังกล่าวนั้นมีมากน้อยเพียงใด และมีความสำคัญมาก น้อยเพียงใด และช่องว่างดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหามากน้อยเพียงใด ถ้าสภาวะของความแตกต่าง ไม่มากพอจนก่อให้เกิดปัญหา ก็สามารถชะลอก่อนได้

McCaslin & Tibeziinda (2014) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็น โดยกล่าวว่าเป็น ตัวสะท้อนถึงการแก้ไขปัญหาในเรื่องนั้นนิยามของการประเมินความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพ ที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ส่วนใหญ่จะเน้นที่ความแตกต่างของผลผลิต (Outcome gaps) จากนั้นมีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้นที่สำคัญมาแก้ไขแล้วเลือกความต้องการจำเป็น

จากแนวคิด ทฤษฎี และนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมา สรุปได้ว่าความต้องการจำเป็น หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ต่อต้องการจำเป็น เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ตามลำดับก่อนหลัง

2.4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการ และนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันทิมา จันทรประสาท (2560) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านการวัด และประเมินผล การศึกษาของครู หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ด้วยการออกแบบวิธีการวัด และประเมินผลอย่างหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน สร้าง และนำเครื่องมือวัด และประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม มีการวัด และประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และนำผลการประเมินการศึกษามาใช้ในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้

มนตรี อินตา (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการ แนะแนว หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่าง ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน บริการแนะแนวในโรงเรียนโดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนด แนวทางการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไป ในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

ธัญชนก สีฟ้า (2562) ได้สรุปไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริงและจัดลำดับ ความสำคัญเพื่อระบุความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) อธิบายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการ ประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยการระบุสิ่งที่คาดหวัง ที่ต้องการให้เกิดขึ้นว่ามีลักษณะเช่นใด และทำการประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันว่ามีลักษณะ อย่างไร โดยนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ว่าสมควรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาในด้านใดบ้าง โดย การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะทำให้ได้ข้อมูลเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัด การศึกษาหรือเกิดการเปลี่ยนแปลงของผลที่เกิดขึ้นปลายทางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอันเนื่องมาจาก การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางบวก และเป็นการเปลี่ยนแปลงใน เชิงสร้างสรรค์

ศิริรัตน์ บุญเขียว (2563) การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการประเมิน เพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ และสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในการดำเนินการเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) เพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Need Identification) ในการใช้ดิจิทัล โดยใช้ดัชนีความสำคัญ ของลำดับความต้องการจำเป็นหรือ Priority Needs Index: PNImodified กำหนดค่าดัชนีลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNImodified) ไว้ว่า รายการที่มีค่าน้อย .30 หรือร้อยละ 30 เป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน

จากแนวคิด ทฤษฎี และนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมา สรุปได้ว่าการประเมินความต้องการ จำเป็น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบระหว่างความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้น จริงกับสภาพที่ควรจะเป็น แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์ในการตัดสินใจในการวางแผน รวมทั้งมี การกำหนดทิศทางการพัฒนางานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในเชิงบวก และสร้างสรรค์

2.4.3 ขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นอธิบายเหตุผลที่จำเป็น ต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น

2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็นเนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการหรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา

3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

2.4.4 ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4.4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นเนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่มในทางการศึกษามีทั้งนักเรียนอาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น

2.4.4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมินโดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือก ได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

2.4.4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนั้นว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสมผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

2.4.4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่นแต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็นให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

2.4.4.5 กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การทำการประเมินความต้องการจำเป็นจะถือว่าสิ้นสุดสมบูรณ์ต่อเมื่อมีการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญที่สุด เทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับจึงนี้ว่ามีความสำคัญ

2.4.4.6 กำหนดแนวทางเพื่อขจัดความต้องการจำเป็น งานในขั้นตอนนี้ คือการวิเคราะห์หาสาเหตุ/ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากความต้องการจำเป็นนั้น ๆ

จากขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นข้างต้น สรุปได้ว่าขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนดังนี้ กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่

ต้องการระบุความต้องการจำเป็น กำหนดเนื้อหาสาระ กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมิน กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอย่างเป็นลำดับขั้นตอน

2.4.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาคงจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุมิล ว่องวานิช, 2558)

สุมิล ว่องวานิช (2558) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นทั้งการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยวข้อมูลแบบการตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบเลือกตอบข้อคำถามในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจถามว่าข้อความนี้มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นตามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการผู้เขียนนำเสนอการจัดลำดับจำนวน 3 วิธี ดังนี้

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากันจากนั้นทำการแจกแจงความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยมหรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling-MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับความสำคัญของ

ข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired-weighting procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure-PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (card sort) การจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ดเป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับโดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุดตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวมเสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual-response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตรฐานประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้น โดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ดังต่อไปนี้วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance-I) ของข้อความนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what should be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success-D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “what is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีดังนี้

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

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I $PNI = (I - D) \times I$

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อ ใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม $PNI_{modified} = (I - D) / D$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็ง และจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำที่กำหนด หรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut - off score)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNImodified) ในการวิเคราะห์เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้ อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นการเตรียมการ มีการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิดกำหนดกลุ่มผู้ใช้ประโยชน์ จากผลการประเมิน ความต้องการจำเป็นกลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินความต้องการเป็น และขั้นการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น การวางแผนการดำเนินงานด้านทรัพยากร ค่าใช้จ่าย และเวลาในการดำเนินงาน

2. ระยะที่สอง เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3. ระยะที่สาม เป็นระยะระหว่างการประเมิน มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบกำหนดแนวทางแก้ไขเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น การดำเนินงานในระยะที่สามซึ่งเกี่ยวกับการนำผลประเมินความต้องการจำเป็นไปใช้ประโยชน์นี้ จะพบว่าการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น

โดยมิได้มีการดำเนินงานที่หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำแนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นตามแนวคิดใหม่จึงเป็นการดำเนินงานที่ครบขั้นตอนของการวางแผนงานจนถึงขั้นการใช้ประโยชน์สิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรกในการประเมินความต้องการจำเป็น คือ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยอธิบายเหตุผลสำคัญที่ต้องทำการวิจัย ผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อจุดมุ่งหมายใด เพื่อคนกลุ่มใด จากนั้นกำหนดคำถามการวิจัย ประเมินความต้องการจำเป็น ซึ่งคำถามจะช่วยในการกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งจุดมุ่งหมายรวมถึงคำถามจะนำมาใช้ในการออกแบบกรอบการวิจัยในการกำหนดกรอบ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นต้องมีการตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การกำหนดกลุ่มผู้เกี่ยวข้องการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การกำหนดเครื่องมือเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงานและการใช้ผลการประเมิน

Rouda & Kusy (2012, อ้างถึงใน พิศนัย จัตุรัส, 2561) ได้แบ่งขั้นตอนการทำการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาความแตกต่าง (perform a gap analysis) เป็นการสำรวจการทำงานที่แท้จริงของหน่วยงานหรือพนักงาน โดยสำรวจสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง ซึ่งความแตกต่างของช่องว่างระหว่างสภาพจริงในปัจจุบันและสภาพคาดหวัง จะได้มาซึ่งความต้องการจำเป็น
2. การจัดลำดับความสำคัญ (Identify priorities and importance) เมื่อได้ประเด็นของความต้องการจำเป็นซึ่งอาจจะมีประเด็นเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น โดยการเลือกประเด็นที่สามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญมากที่สุด
3. การระบุสาเหตุของปัญหา (Identify causes of performance problems and/or opportunities) เมื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดแล้ว หลังจากนั้นให้ระบุสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา
4. การระบุวิธีการแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ (identify possible solutions and growth opportunities) เพื่อนำไปสู่การวางแผนในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาต่อไป

2.4.6 เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจ

การใช้วิจัยสำรวจในการระบุความต้องการจำเป็นใช้เพื่อบรรยายลักษณะประชากรที่เป็นภาพรวม และอธิบายสาเหตุที่มีของความต้องการจำเป็น โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ (สุวิมล ว่องวานิช 2550)

การใช้แบบสอบถาม การใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความต้องการจำเป็น มีข้อตกลงสำคัญหลายประการ ประการแรก ผู้ตอบมีความสามารถในการอ่านเข้าใจความหมายของข้อความหรือคำถามที่ถาม ประการที่สองผู้ตอบมีข้อมูลหรือมีความรู้พอจะตอบคำถามหรือให้ข้อมูลได้ และประการที่สาม ผู้ตอบมีความเต็มใจ และตั้งใจที่จะตอบโดยให้ข้อมูลที่จริงอย่างซื่อสัตย์ (Wolf, 1998, อ้างถึงในสุวิมล ว่องวานิช, 2550)

1.1 ลักษณะของแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วย

1.1.1 ข้อความหรือคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.2 มีการวางแผนการสร้างที่เหมาะสมทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

1.1.3 สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้ภายในเวลา และทรัพยากรที่เหมาะสม

1.2 ประเภทของแบบสอบถามธรรมชาติของข้อมูลที่ต้องการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น จึงมีการเรียกแบบสอบถามให้มีความเฉพาะเจาะจง 2 แบบ คือ

1.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เช่น ข้อมูลภูมิหลังทั่วไป พฤติกรรมการปฏิบัติตน เป็นต้น

1.2.2 แบบวัดความคิดเห็น (Opinionative) เป็นเครื่องมือที่เน้นการเก็บข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก หรือทัศนคติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

1.3 ประเภทของคำถามสอบถาม

1.3.1 คำถามปลายปิด (Close-ended question) หรือคำถามแบบมีโครงสร้างประกอบด้วย ข้อความหรือคำถาม และกลุ่มของคำตอบให้ผู้ตอบเลือกโดยจัดเรียงลำดับคำถามตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ

1.3.2 คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบด้วยคำถามที่ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบอาจมีความลึกซึ้ง กว่าที่ผู้วิจัยคาดไว้ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบที่สำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคล หรือระดับองค์กร ผล การประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนาบุคคล สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการสร้างแบบสอบถาม คือ ชุดคำถามที่ได้เตรียมไว้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษากับตัวอย่างประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากร ซึ่งกำหนดรูปแบบการตอบได้ 2 แบบ คือ

1. รูปแบบการตอบสนองเดี่ยว (Single-response Format) เป็นคำถามที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุระดับปัญหา สภาพที่เป็นอยู่หรือระดับของสิ่ง ที่ต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง ปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้คำตอบเพียงชุดเดียวซึ่งคำตอบที่ได้ คือ ความต้องการจำเป็นแล้วนำมาจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับตามความสำคัญวิธีการจัดเรียงลำดับข้อมูลประเภทนี้รู้จักกันดี และนิยมใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มนักประเมินรู้จักกันโดยทั่วไปเพราะเป็นวิธีที่เข้าใจได้ง่าย มีความซับซ้อนน้อย เก็บข้อมูลได้ง่าย มีความสะดวก และรวดเร็วในการบริหารจัดการ แต่มีข้อจำกัดที่วิธีการดังกล่าวใช้กันค่อนข้างมากอาจทำให้ไม่ดึงดูดใจผู้ตอบแบบสอบถามได้ (Witkin, 1984, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) สำหรับเครื่องมือ ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการตอบสนองเดี่ยวเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดความ

2. รูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual-response Format) เป็นคำถามชุดเดียวกัน แต่ให้กลุ่มตัวอย่างระบุ 2 ส่วน คือ ระดับของการดำเนินงานในสภาพจริง และระดับสภาพที่พึงประสงค์ ปรากฏในแบบสอบถามมีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่า โดยให้ตอบข้อมูลสองชุดซึ่งพัฒนามาจากชุดคำถามการตอบสนองเดี่ยว

2.1 การใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลแบบเผชิญหน้าระหว่างผู้ทำการประเมินความต้องการจำเป็นกับผู้ให้ข้อมูล สำหรับการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นระบบ จะใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการนั้นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการ 3 ลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างระดับกลาง และการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการที่มีความน่าสนใจ มักใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้สามารถระบุความต้องการจำเป็นที่ได้จากบุคคลเป้าหมายทั้งกลุ่ม มีประโยชน์ในการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนทนา แสดงความคิดเห็นเป็นความรู้สึกร่วมกันจากสภาพที่เป็นอยู่ได้อย่างเต็มที่ การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มจะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสนทนา เพื่อระบุความต้องการจำเป็น วิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น และการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่า เครื่องมือการประเมินความต้องการจำเป็นเชิงสำรวจตามแนวคิดของ สุวิมล ว่องวาณิช (2550) ประกอบด้วย การใช้แบบสอบถามและการใช้วิธีการสัมภาษณ์ การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบสนองเดี่ยว และรูปแบบการตอบสนองคู่ มีแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิคซึ่งทุกวิธีดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน คือ การให้คะแนนความสำคัญตามลำดับวิธีการที่กำหนดการจัดเรียงลำดับความสำคัญ และการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ซึ่งการสร้างเครื่องมือจะต้องมีความชัดเจนในสิ่งมุ่งหวังเพื่อเชื่อมโยงมิติทัศน์ของสิ่งนั้นเป็นข้อมูลหลักฐานที่เป็นรูปธรรม ต้องพิจารณาเครื่องมือรูปแบบคำถามให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

2.5 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

2.4.1 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตาม มาตราที่ 28 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และในมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

สพป.ปทุมธานี เขต 1 มีพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอทางตอนกลาง และตะวันตกของจังหวัด ได้แก่อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสามโคก มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 102 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นอำเภอลองหลวง 33 โรงเรียน อำเภอเมืองปทุมธานี 25 โรงเรียน อำเภอลาดหลุมแก้ว 22 โรงเรียน และอำเภอสามโคก 22 โรงเรียน เพื่อให้การบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นตลอดจนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562ข) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ไปสู่การปฏิบัติโดยมีทิศทางของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ดังนี้

วิสัยทัศน์(Vision)

“สร้างนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา สู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย

1. ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วง
2. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนให้มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ความเสมอภาค และลดความเหลื่อมล้ำ
3. ส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติ
4. ส่งเสริม สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน
5. พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาที่เหมาะสมกับความต้องการ และบริบท ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และการคิดค้นนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา
6. และสนับสนุนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา
7. ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับสถานศึกษา หน่วยงานภาครัฐ ชุมชน และเครือข่าย

เป้าประสงค์ (Goals) ประกอบด้วย

1. ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย
2. ผู้เรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและมีความเสมอภาคทางการศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ และน้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาสู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน
5. สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมตามความต้องการและบริบท ครูสามารถออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการคิดค้นนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีการวัด และประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน
6. ผู้บริหารเป็นผู้นำ และมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ
7. สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้กำหนดกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ และมีโครงการรองรับ จำนวน 33 โครงการ ดังนี้

กลยุทธ์

กลยุทธ์ 1 : ยกระดับคุณภาพผู้เรียน

กลยุทธ์ 2 : ส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ 3 : สร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี

กลยุทธ์ 4 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน

สรุปบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพื้นที่ครอบคลุม 4 อำเภอ อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลองหลวง อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอสามโคก มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 102 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งในแต่ละโรงเรียนมีขนาดแตกต่างกัน คือ มีโรงเรียนขนาดเล็ก 28 โรงเรียน ขนาดกลาง 54 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 18 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน โดยมี วิสัยทัศน์ในการพัฒนา คือ “สร้างนวัตกรรม น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่คุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน” ประกอบด้วย พันธกิจ (Mission 8 ข้อ เป้าประสงค์ (Goals) 8 ข้อ และ 4 กลยุทธ์ ที่ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.4.2 บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตาม มาตราที่ 28 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และในมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 การกำหนด และแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตั้งอยู่ที่ อำเภอลำลูกกา โดยที่ในปัจจุบันนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมของ

องค์กรทั้งสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก จากบริบททางศึกษาที่เกี่ยวข้อง และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โดยได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการจัดทำแผน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จึงได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ. 2566 - 2570 และนำไปสู่การปฏิบัติ โดยจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์(Vision)

“องค์กรคุณธรรม สร้างคุณภาพ อย่างมีความสุข”

พันธกิจ (Mission) ประกอบด้วย

1. ปลุกฝังความรักในสถาบันหลักของชาติ และน้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาศึกษาสู่การปฏิบัติ

2. พัฒนางองค์กร ให้มีความปลอดภัยอย่างรอบด้าน

3. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

7. ส่งเสริมระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง

เป้าประสงค์ (Goals) ประกอบด้วย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาได้รับการส่งเสริม และพัฒนาให้เป็นองค์กรคุณธรรม

2. สถานศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคันได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างครบถ้วน

5. ส่งเสริม สนับสนุนครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมีจรรยาบรรณ และจิตวิญญาณความเป็นครู

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ส่งเสริมและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ และมีโครงการรองรับ ดังนี้

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความปลอดภัยของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

สรุปบริบทสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพื้นที่ครอบคลุม 3 อำเภอ อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 67 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งในแต่ละโรงเรียนมีขนาดแตกต่างกัน คือ มีโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน โดยมี วิสัยทัศน์ในการพัฒนาคือ “องค์กรคุณธรรม สร้างคุณภาพ อย่างมีความสุข” ประกอบด้วย พันธกิจ (Mission 7 ข้อ เป้าประสงค์ (Goals) 7 ข้อ และ 4 กลยุทธ์ ที่ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

บงกช วิจิตร (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารเวลา ด้านความยืดหยุ่น และด้านการไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางด้านการเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม และรายด้านจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัฒนางค์ ดอกไม้ (2560) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 26 จำนวน 320 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่ามีความเที่ยงเท่ากับ .98 และ .97 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนผลการศึกษารายงานว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้แก่ ด้านมิวสิคส์คีน และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (X2) ด้านความสามารถในการสื่อสาร และการมีมนุษยสัมพันธ์ (X4) และด้านการมีจินตนาการความคิดสร้างสรรค์ (X1) โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 72.80

จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมี 2 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น จินตนาการ และบุคลิกภาพ และองค์ประกอบประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายความพึงพอใจในการทำงานของครู และผลการปฏิบัติงานขององค์กร 2) ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

เกศณี กรฐินเทศ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูพบว่า โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ธนาภรณ์ นิลพันธุ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565) 1. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการยืนยันองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) การมีความคิดสร้างสรรค์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม 6) การมีจินตนาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ มีการวางแผนและสร้างกระบวนการทัศน์ในการทำงานเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรมใหม่ที่โดดเด่น ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือ และความเชื่อมโยง การมีความคิดสร้างสรรค์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิดไม่เน้นกฎระเบียบแบบแผนมาก เกินไป มีการสร้างความรู้ใหม่ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานเชิงประจักษ์ ตลอดจนแก้ไข ปัญหาและพัฒนาจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

วรรณิษา เพ็ญศรี (2566) การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับ มากที่สุด และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าความต้องการจำเป็น เท่ากับ .20 เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้จะเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงบวก สามารถจูงใจหรือให้บุคคลอื่น ๆ ทำงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ ปรับตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Danner (2008) ที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกรายบุคคลหนึ่ง

นิลบล กลั่นเขตรกิจ (2567) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ของคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มี 3 องค์ประกอบ 47 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความยืดหยุ่น และการปรับตัวมี 17 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีจินตนาการและคิดสิ่งใหม่ ๆ สู่ความคิดสร้างสรรค์มี 16 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์

มี 14 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด พบว่า ด้านยืดหยุ่น และการปรับตัว ด้านการมีวิสัยทัศน์และด้านการมีจินตนาการ และคิดสิ่งใหม่ ๆ สู่ความคิดสร้างสรรค์ตามลำดับอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 เป็นผู้ที่มีความสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด และมุมมองใหม่ สร้างสรรค์สิ่งแปลกใหม่นำเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ทันสมัยมาใช้แก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัยพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถทำงานเป็นทีม สามารถสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจครูในการทำงาน ไม่วิตกกังวล และยึดติดในรูปแบบเดิม ๆ พร้อมทั้งพัฒนา และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สอดคล้องกับการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้

วัชรินทร์ โสภักดี (2567) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ตามลำดับ สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายด้านพบว่าการ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด รองลงมาคือด้านการมีความยืดหยุ่นวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวเข้าสู่ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องมีการแสดงออกถึงการ และความคิดสร้างสรรค์ให้ทันสมัย กระตือรือร้น คิดได้หลายทิศทางหลายแง่มุม

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Davis (2007) ทำการสำรวจคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิง ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ที่สำคัญที่สุดคือ การมีความมั่นใจในตนเอง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีความสามารถ มีการสร้างแรงจูงใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา การเป็นผู้ให้ความสำคัญกับภารกิจ การเป็นนักสร้างทีม การเห็นคุณค่า และให้ความก้าวหน้าแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถจะรับฟังรับรู้ และยอมรับในสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชานำมาบอกความสามารถ และเต็มใจที่ในส่วนของอุปสรรคที่พวกเขามักจะได้พบเจอบ่อยที่สุดถูกมองในมุมที่แตกต่างออกไปจากผู้บริหารที่เป็นผู้ชาย และนอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารหญิงก็คือ การมีผู้ที่คอยให้คำปรึกษา และการมีต้นแบบของบทบาทในด้านบวกนั่นเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การนำองค์รอย่างมีวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการ กำหนดวิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สู่การเปลี่ยนแปลง โดยสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้ เข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง

Kho (2011) ได้วิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาภาวะผู้นำระดับโลกของสหรัฐอเมริกา เพื่อประกอบการพิจารณาการลงทุนสร้างเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำอันจะนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่มีความสามารถในเชิงการแข่งขันทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายให้ไปศึกษาดูงาน ในต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพแล้วยังได้เรียนรู้วัฒนธรรม การปรับตัว ความเชื่อมั่นในตนเองความอดทน ความ

ใฝ่รู้และความคิดในเชิงบริบทโลก การเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการศึกษาดูงานในต่างประเทศโดยมุ่งจุดเน้นถึงความเข้าใจ และการประเมินกระบวนการตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้าอบรมการฝึกอบรม การสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น ข้อค้นพบจากการวิจัย ในครั้งนี้เน้นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบ และครอบคลุมการพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ในมุมมองขององค์กรในระยะยาว

Keamy (2016) ได้ศึกษาบรรทัดฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ในการสอนและภาวะผู้นำที่ต่อเนื่องเป็นหลักสำคัญของการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน ด้วยการวิจัยลักษณะกรณีศึกษาแบบผสมผสานโดยทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน และผู้สอนในวิชาศิลปะที่เป็นครูเชี่ยวชาญหรือครูที่ปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้เกิดขึ้นในปีที่ 6 เตรียมอุดมศึกษาปีที่ 9 โรงเรียนในนครเมลเบิร์น กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่ม และในระหว่างการศึกษาวิจัยได้มีการบันทึกประจำวัน โดยความคิดเห็นจากทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนจะถูกวิเคราะห์โดยใช้มุมมองของภาวะผู้นำด้านการสอนการมีอิทธิพลเชิง

สรุปจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา งานวิจัยพบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง โดยมีคุณลักษณะเด่น เช่น วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความยืดหยุ่นในการบริหาร และการใช้ความคิดสร้างสรรค์แก้ปัญหา นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ ขณะที่เพศและวุฒิการศึกษามีผลน้อย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ซึ่งช่วยให้โรงเรียนตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ดีขึ้น การส่งเสริมผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการบริหารเวลา การสร้างความไว้วางใจ และการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง เช่น การศึกษาดูงาน และมีที่ปรึกษาที่ดี สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกุญแจสำคัญในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาและเสริมสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืนในยุคใหม่

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา (Developmental Research) ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย โดยดำเนินการเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

3.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนจำนวน 169 แห่ง จำนวน 3,240 คน (ข้อมูลจาก แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1)

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 339 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยการคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละเขตพื้นที่ (Stratified Random Sampling) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

สำนักเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนครู	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สพป.เขต 1	2,027	200
สพป.เขต 2	1,013	139
รวมทั้งสิ้น	3,240	339

จากตารางที่ 2 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดของครูผู้สอนในสังกัดประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำนวน 3,240 คน ไปเทียบโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง 169 โรงเรียน ออกเป็น 4 กลุ่ม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน (stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น

3.1.2 ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากเพื่อให้ได้ สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.1.3 เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ส่วนครูใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความยืดหยุ่น จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ข้อ

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไล เคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมาย และค่าน้ำหนัก ดังนี้ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์ เลือกตอบในส่วนของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ต่อความต้องการจำเป็นของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ใช้วิธีการให้คะแนนของตัวเลือก ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.1.3 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ดังนี้

3.1.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น และการประเมินความต้องการจำเป็น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย และได้ออกประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 โดยเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรน ชิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.1.3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.1.3.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.1.3.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) การใช้ภาษา (Wording) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of item – Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

2) อาจารย์ ดร.วิสัณห์ จิโรจน์พันธุ์ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3) อาจารย์ ดร.สุวิทย์ ฝ่ายสงค์ อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

4) นางสาวกฤตชพรรณ สีทิศ ผู้อำนวยการโรงเรียน ชุมชนสองดาว

5) นายพิษณุพงษ์ สมบุญ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างภพ

3.1.3.6 นำผลการตรวจสอบมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา และกำหนดเกณฑ์ ค่า IOC มากกว่า .5 (ปราวน์ หล้าเบ็ญสะ, 2561) จึงสามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .80 – 1.00

3.1.3.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยปรับปรุงแบบคำถามให้มีความกระชับมากยิ่งขึ้น และไม่ให้ข้อคำถามเกิดความซ้ำซ้อนกัน

3.1.3.8 นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้ (Tryout) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างและมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของเครื่องมือ และหาคุณภาพแบบสอบถาม

3.1.3.9 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) การพิจารณา ความเชื่อมั่นดูจากค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ต้องมีค่าเท่ากับหรือมากกว่า .70 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

3.1.3.10 นำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาโดยใช้ Google Form เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1.4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์เพื่อขอความอนุเคราะห์

3.1.4.2 ขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาโดยใช้ Google Form ได้

3.1.4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.1.4.4 เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว นำแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบมาตรวจสอบ ภาษาคำความครอบคลุม และความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

3.1.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.1.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.1.5.3 แปลความหมายของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยมีเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.1.5.4 วิเคราะห์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ

I

หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D

หมายถึง ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน

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

3.1.5.5 จัดลำดับ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จากการหาค่า PNI_{modified} ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดใน 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน เพื่อมาหาแนวทางโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

3.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

3.2.1 ขั้นตอนที่ 2.1 ศึกษาและสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยนำกลุ่มข้อมูลที่มีความต้องการจำเป็นใน 3 อันดับแรกในแต่ละด้าน เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงาน การวิจัยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้บุคคลสำคัญหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ และมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับยอดเยี่ยม ให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ข้อมูลไว้ดังนี้

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ที่มี โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 4 คน

2.2 มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ และมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ระดับยอดเยี่ยม

2.3 สถานศึกษาได้รับ รางวัล IQA AWARD (สถานศึกษาที่มีกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา)

2.4 เป็นผู้บริหารมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ได้รับรางวัลผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น

2.5 ได้รับรางวัลปทุมครุคุณากรประเภทผู้บริหาร และมีประสบการณ์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานในสถานศึกษา ได้แก่

1) นางสาวพลอยนภัส ปุณณวณิชย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเปรมประชากร

2) นายอดิศักดิ์ ทองสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศาลาลอย

3) นางสาวพัชรี เหลืองอุดม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดแสงสรรค์

4) ดร.สมชาย สังข์สี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนทองพลูอุทิศ

3.2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interviews) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงจาก ลำดับความต้องการจำเป็น 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านที่ได้จากทั้ง 4 ด้าน 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2. ด้านความยืดหยุ่น 3. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการทำงานเป็นทีม และนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดประเด็นสัมภาษณ์ เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปอย่างเป็นระบบ และครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นในการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

3.2.1.2 การสร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) นำหนังสือให้ผู้ให้ข้อมูล และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไปมอบให้ผู้ให้ข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ โดยให้ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้กำหนดวัน เวลา ในการสัมภาษณ์ช่วง เดือนกุมภาพันธ์ 2568

3) สร้างแบบสัมภาษณ์โดยให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ กรอบแนวคิดของการวิจัย และประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้

4) นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5) ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้งเพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์

6) จัดพิมพ์เป็นสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) นำหนังสือจากขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลที่ทำการคัดเลือกมาตามคุณสมบัติที่กำหนด

2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์รูปแบบออนไลน์ผ่านระบบไลน์ โดยขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการดำเนินการบันทึกวิดีโอ และเสียงขณะทำการสัมภาษณ์

3) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผล ตามขั้นตอนของการวิจัย

3.2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปผลข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

3.2.2 ขั้นตอนที่ 2.2 ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

3.2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน ดังนี้

1) นางทิพวรรณ อ่วมทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2) นายอัศวิน ชำนาญรักษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

3) นางสาวนุชนาถ ทาแท่งทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

4) นางกัญญาภัทร ภัทรโสทธิ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

5) นางเพชรนรินทร์ การะวิโก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

6) นางปรารถนา ปวงนิยม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

7) ว่าที่ร้อยตรีอติศร เจริญสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

8) นางมาลี ปราศจาก ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

9) นางสาวจันจิรา ทองสง่า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง มีเกณฑ์ ดังนี้

- 1) เป็นผู้บริหารของโรงเรียนที่ได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่น
- 2) สถานศึกษาได้รับ รางวัล IQA AWARD (สถานศึกษาที่มีกลไกการบริหารจัดการคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา)

3) เป็นผู้บริหารมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการในการบริหารงานในสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป

3.2.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบประเมินเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ โดยใช้ Google Form ได้แบบประเมินกลับคืนจำนวน 9 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ซึ่งมีลักษณะของแบบประเมินเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2.3 การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี และการสังเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 การประเมินความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

3.2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยติดต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบ

แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

2) นำแบบประเมินที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนด้านภาษา ครบถ้วนตามเนื้อหา จำนวนข้อที่เหมาะสม และรูปแบบของแบบประเมินแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) ผู้วิจัยติดต่อกับคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำหนังสือดังกล่าวพร้อมแนวทางไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมิน และรับคืน เมื่อได้ข้อสรุปจึงสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานีในช่วง เดือนมีนาคม 2568 ถึง เดือนเมษายน 2568

4) นำแบบประเมินไปปรับปรุง และจัดพิมพ์เป็นแบบประเมินฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของลิเคอร์ท (Likert' five rating scale) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2.6 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลมาสร้างแนวทาง โดยเลือกใช้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับ 3.51 (ระดับมาก) ขึ้นไป พร้อมนำเสนอรายงานข้อมูล เรียงลำดับตามความต้องการจำเป็น ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการทำงานเป็นทีม 2. ด้านความยืดหยุ่น 3. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ 4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในแต่ละด้านมีจำนวน 3 แนวทางรวมทั้งสิ้น 12 แนวทาง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับระยะ ดังนี้

4.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

4.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 1 สังเคราะห์ และสรุปผลข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

4.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ในการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	72	21.24
หญิง	267	78.76
รวม	339	10.00
อายุ		
20-30 ปี	229	67.55
31-40 ปี	90	26.55
41-50 ปี	20	5.90
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	195	57.52
5-10 ปี	134	39.53
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	10	2.95
รวม	339	10.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 78.76 รองลงมาคือ เพศชาย มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 21.24 ส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 67.55 รองลงมาคือ 31-40 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.55 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และในส่วนของประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 57.52 รองลงมาคือ 5-10 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 39.53 และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.95 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.15	.67	มาก
ด้านความยืดหยุ่น	4.07	.73	มาก
ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	4.00	.90	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.03	.88	มาก
รวม	4.06	.76	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.15$, $SD = .41$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($M = 4.15$, $SD = .67$) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ($M = 4.07$, $SD = .73$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($M = 4.03$, $SD = .88$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ($M = 4.00$, $SD = .90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ใหม่ การมองเห็นเป้าหมายชัดเจน เพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ในการบริหารเสมอ	4.17	.70	มาก
2. ผู้บริหารมีกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน	4.10	.77	มาก
3. ผู้บริหารมองเห็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา	4.16	.75	มาก
4. ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ๆเป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา	4.20	.76	มาก
5. ผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการนำทีมที่มุ่งหวังสู่เป้าหมายร่วมกันสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในสภาพแวดล้อมชุมชนสังคม	4.13	.76	มาก
รวม	4.15	.67	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.15, SD = .67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา ($M = 4.20, SD = .76$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ใหม่ การมองเห็นเป้าหมายชัดเจน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารเสมอ ($M = 4.17, SD = .70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 2 ผู้บริหารมีกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน ($M = 4.10, SD = .77$)

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่น

ด้านความยืดหยุ่น	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	M	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาตนเองในการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดอยู่เสมอ	4.24	.69	มาก
2. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	3.99	.81	มาก
3. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และแก้ไขอย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ	4.11	.94	มาก
4. ผู้บริหารสร้างการทำงาน ระบอบประชาธิปไตย เปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ	4.13	.84	มาก
5. ผู้บริหารเรียนรู้ เข้าใจในปัญหา การทำงานและแก้ไข ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	3.87	.84	มาก
รวม	4.07	.73	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.07, SD = .73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาตนเองในการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดอยู่เสมอ ($M = 4.24, SD = .69$) รองลงมาคือ ข้อ 4 ผู้บริหารสร้างการทำงาน ระบอบประชาธิปไตย เปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ($M = 4.13, SD = .84$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารเรียนรู้ เข้าใจในปัญหา การทำงานและแก้ไข ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ($M = 3.87, SD = .84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	M	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เป็นบุคคลที่มีความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิมอยู่ตลอดเวลา	3.93	1.03	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ	4.11	.96	มาก
3. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ซ้ำเดิมและคิดนอกกรอบ	4.00	.96	มาก
4. ผู้บริหารเรียนรู้ในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	3.83	1.07	มาก
5. ผู้บริหารการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.13	.84	มาก
รวม	4.00	.90	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.00$, $SD = .90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($M = 4.13$, $SD = .84$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.11$, $SD = .96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารเรียนรู้ในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ ($M = 3.83$, $SD = 1.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับสภาพปัจจุบัน		
	M	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้สมาชิกในสถานศึกษาเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา	4.00	.91	มาก
2. ผู้บริหารพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	.97	มาก
3. ผู้บริหารเพิ่มความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประสบความสำเร็จในองค์กร	4.03	.87	มาก
4. ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จนเกิดความสำเร็จ ในการเรียนรู้ แก่ไข เป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษา	3.99	1.01	มาก
5. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	.89	มาก
รวม	4.03	.88	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.03, SD = .88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.14, SD = .89$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารเพิ่มความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประสบความสำเร็จในองค์กร ($M = 4.03, SD = .87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 3.98, SD = .97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดปทุมธานี

ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.24	.77	มาก
ด้านความยืดหยุ่น	4.28	.83	มาก
ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	4.19	.95	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.24	.97	มาก
รวม	4.24	.86	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($M = 4.28, SD = .83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ($M = 4.28, SD = .83$) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์
($M = 4.24, SD = .77$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($M = 4.24, SD = .97$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ($M = 4.19, SD = .95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ใหม่ การมองเห็นเป้าหมายชัดเจน เพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ในการบริหารเสมอ	4.25	.73	มาก
2. ผู้บริหารมีกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน	4.23	.85	มาก
3. ผู้บริหารมองเห็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของ สถานศึกษา	4.12	.88	มาก
4. ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับใน สถานศึกษา	4.39	.84	มาก
5. ผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการนำทีมที่มุ่งหวังสู่เป้าหมายร่วมกัน สามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในสภาพแวดล้อมชุมชน สังคม	4.17	.83	มาก
รวม	4.24	.77	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.24, SD = .77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา ($M = 4.39, SD = .84$) รองลงมาคือ ข้อ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ใหม่ การมองเห็นเป้าหมายชัดเจน เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารเสมอ ($M = 4.25, SD = .73$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอข้อมูลอัตราค่าจ้างต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการวางแผนด้านการสรรหาบุคลากรครู ($M = 4.12, SD = .88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่น

ด้านความยืดหยุ่น	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาตนเองในการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดอยู่เสมอ	4.40	.74	มาก
2. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.23	.83	มาก
3. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และแก้ไขอย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ	4.31	.96	มาก
4. ผู้บริหารสร้างการทำงาน ระบอบประชาธิปไตย เปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ	4.25	.91	มาก
5. ผู้บริหารเรียนรู้ เข้าใจในปัญหา การทำงานและแก้ไขตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	4.19	1.02	มาก
รวม	4.28	.83	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.28, SD = .83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาตนเองในการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดอยู่เสมอ ($M = 4.40, SD = .74$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และแก้ไขอย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ ($M = 4.31, SD = .96$) และข้อ 4 ผู้บริหารสร้างการทำงาน ระบอบประชาธิปไตย เปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ($M = 4.25, SD = .91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 5 ผู้บริหารเรียนรู้ เข้าใจในปัญหา การทำงานและแก้ไข ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ($M = 4.19, SD = 1.02$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เป็นบุคคลที่มีความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิมอยู่ตลอดเวลา	4.15	1.06	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ	4.30	.92	มาก
3. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ทางการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ซ้ำเดิมและคิดนอกกรอบ	4.20	1.00	มาก
4. ผู้บริหารเรียนรู้ในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	4.04	1.11	มาก
5. ผู้บริหารการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.27	.91	มาก
รวม	4.19	.95	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.19$, $SD = .95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.30$, $SD = .92$) รองลงมาคือ ข้อ 5 ผู้บริหารการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ($M = 4.27$, $SD = .91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 4 ผู้บริหารเรียนรู้ในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.04$, $SD = 1.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับสภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล
1. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้สมาชิกในสถานศึกษาเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา	4.24	.99	มาก
2. ผู้บริหารพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	1.01	มาก
3. ผู้บริหารเพิ่มความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประสบความสำเร็จในองค์กร	4.26	1.03	มาก
4. ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จนเกิดความสำเร็จ ในการเรียนรู้ แก่ไข เป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษา	4.17	1.07	มาก
5. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	.91	มาก
รวม	4.24	.97	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.24, SD = .97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.28, SD = .91$) รองลงมาคือ ข้อ 3 ผู้บริหารเพิ่มความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประสบความสำเร็จในองค์กร ($M = 4.26, SD = 1.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จนเกิดความสำเร็จในการเรียนรู้ แก่ไข เป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษา ($M = 4.17, SD = 1.07$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 จัดลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 14 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่ พึงประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
			PNImodified	ลำดับที่
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.15	4.24	.21	4
ด้านความยืดหยุ่น	4.07	4.28	.51	2
ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	4.00	4.19	.47	3
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.03	4.24	.52	1

จากตารางที่ 14 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
	D	I	PNImodified	ลำดับที่
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ใหม่ การมองเห็นเป้าหมายชัดเจน เพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ในการบริหารเสมอ	4.17	4.25	.29	5
2. ผู้บริหารมีกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน	4.10	4.23	.31	4
3. ผู้บริหารมองเห็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา	4.16	4.12	.52	2
4. ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา	4.20	4.39	.45	3
5. ผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการนำทีมที่มุ่งหวังสู่เป้าหมายร่วมกันสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในสภาพแวดล้อมชุมชน สังคม	4.13	4.17	.56	1

จากตารางที่ 15 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการนำทีมที่มุ่งหวังสู่เป้าหมายร่วมกันสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในสภาพแวดล้อมชุมชน สังคม (PNImodified = .56) รองลงมาคือ ผู้บริหารมองเห็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา (PNImodified = .52) ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา (PNImodified = .45) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่น

ด้านความยืดหยุ่น	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
	D	I	PNImodified	ลำดับที่
1. ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาตนเองในการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดอยู่เสมอ	4.24	4.40	.37	4
2. ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	3.99	4.23	.60	1
3. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และแก้ไขอย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ	4.11	4.31	.48	3
4. ผู้บริหารสร้างการทำงาน ครอบคลุม ประชาธิปไตย เปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ	4.13	4.25	.29	5
5. ผู้บริหารเรียนรู้ เข้าใจในปัญหา การทำงานและแก้ไข ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน	3.87	4.19	.52	2

จากตารางที่ 16 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (PNImodified = .60) รองลงมาคือ ผู้บริหารเรียนรู้เข้าใจในปัญหาการทำงานและแก้ไขตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน (PNImodified = .52) และ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และแก้ไขอย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ (PNImodified = .48) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
	D	I	PNImodified	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เป็นบุคคล ที่มีความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม อยู่ ตลอดเวลา	3.93	4.15	.55	1
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ	4.11	4.30	.46	4
3. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ ทาง การศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการ เปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ซ้ำเดิมและคิดนอก กรอบ	4.00	4.20	.50	3
4. ผู้บริหารเรียนรู้ในการแก้ปัญหาอย่าง สม่ำเสมอ	3.83	4.04	.54	2
5. ผู้บริหารการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเอง ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	4.13	4.27	.33	5

จากตารางที่ 17 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านมีความคิดสร้างสรรค์
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสร้าง
แนวคิดใหม่ ๆ เป็นบุคคลที่มีความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิมอยู่ตลอดเวลา (PNImodified = .55)
รองลงมาคือ ผู้บริหารเรียนรู้ในการแก้ปัญหาอย่างสม่ำเสมอ (PNImodified = .54) และผู้บริหาร
สร้างแรงบันดาลใจ ทางการศึกษาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ซ้ำเดิมและคิด
นอกกรอบ (PNImodified = .50) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพที่พึง ประสงค์	ความต้องการจำเป็น	
	D	I	PNImodified	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้สมาชิกในสถานศึกษาเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา	4.00	4.24	.60	2
2. ผู้บริหารพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	4.25	.67	1
3. ผู้บริหารเพิ่มความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประสบความสำเร็จในองค์กร	4.03	4.26	.57	3
4. ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จนเกิดความสำเร็จ ในการเรียนรู้ แก่ไข เป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษา	3.99	4.17	.45	4
5. ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	4.28	.33	5

จากตารางที่ 18 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรกคือ ผู้บริหารพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (PNImodified = .67) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้สมาชิกในสถานศึกษาเรียนรู้ร่วมกันอยู่ตลอดเวลา (PNImodified = .60) และผู้บริหารเพิ่มความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประสบความสำเร็จในองค์กร (PNImodified = .57) ตามลำดับ

4.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 1 สังเคราะห์และสรุปผลข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 19 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	สรุป
1. ท่านมีวิธีการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างไรบ้าง	การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้	การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	การสร้างกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกัน	การสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการใช้เทคโนโลยี	การสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ
2.ท่านมีวิธีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรบ้าง	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการสื่อสารที่เปิดกว้าง	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการฟังความคิดเห็น	การสร้างการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาความสัมพันธ์	การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารที่ดีช่วยในการทำงานร่วมกัน
3.ท่านมีวิธีการในการเพิ่มความสามารถให้องค์กรบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จอย่างไรบ้าง	การพัฒนา "Mentoring" และการฝึกอบรมต่อเนื่อง	การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการประเมินผล	การใช้การพัฒนาความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและการใช้เทคโนโลยี	การพัฒนาทักษะบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 20 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่น

ข้อ	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	สรุป
1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนากระบวนการคิดของตนเอง รวมถึงการวิธีการคิดแก้ปัญหาในการรับมือต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างไรบ้าง	การฝึกคิดเชิงวิจารณ์และการระดมความคิดเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา	การเปิดรับมุมมองใหม่ ๆ และการฝึกคิดหลายมุมมอง	การวิเคราะห์ปัญหาหลายมุมและการตั้งคำถาม	การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ปัญหาและการสร้างทางเลือก	การฝึกฝนการคิดในหลายมุมมองช่วยในการตัดสินใจที่ดีขึ้น
2. ท่านมีแนวคิดในการเรียนรู้และเข้าใจปัญหาในการทำงานเมื่อพบเจอในสถานการณ์ปัจจุบันอย่างไรบ้าง	การใช้ข้อมูลและหลักฐานในการตัดสินใจเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม	การเปิดใจรับฟังและทบทวนข้อมูลจากหลายฝ่าย	การวิเคราะห์และสะท้อนประสบการณ์เพื่อลดปัญหาในอนาคต	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด	การใช้ข้อมูลและความคิดเห็นจากหลายฝ่ายช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำ
3. ท่านมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการยืดหยุ่นในการบริหารสถานศึกษาอย่างไรบ้าง	การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่น	การเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ และการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์	การสร้างควมไว้วางใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	การบริหารแบบยืดหยุ่นและเปิดรับข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย	การสร้างควมยืดหยุ่นและพร้อมปรับตัวตามสถานการณ์จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 21 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี
ด้านมีความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	สรุป
1. ท่านมีแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนในการร่วมกันสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ กับครูผู้สอน จนเกิดเป็นความสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษาอย่างไรบ้าง	การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสอน	การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้ครูทดลองแนวคิดใหม่ ๆ	การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการทำงานร่วมกัน	การสร้างนวัตกรรมจากการทำงานเป็นทีมและการให้รางวัล	การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทดลองและพัฒนา นวัตกรรมช่วยให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ
2. ท่านมีแนวทางการบริหารในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างไรบ้าง	การใช้การวิเคราะห์ปัญหาหลายมุมมองและการระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหา	การพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาและการสร้างความร่วมมือ	การใช้การวิเคราะห์ระบบและการทำงานร่วมกัน	การใช้ข้อมูลและเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	การวิเคราะห์และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยในการแก้ปัญหา
3. ท่านมีวิธีการสร้างแรงบันดาลใจทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ให้ทันต่อยุคสมัยอย่างไรบ้าง	การสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกระตุ้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้	การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม	การสร้างแรงบันดาลใจผ่านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	การสร้างวิสัยทัศน์และใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

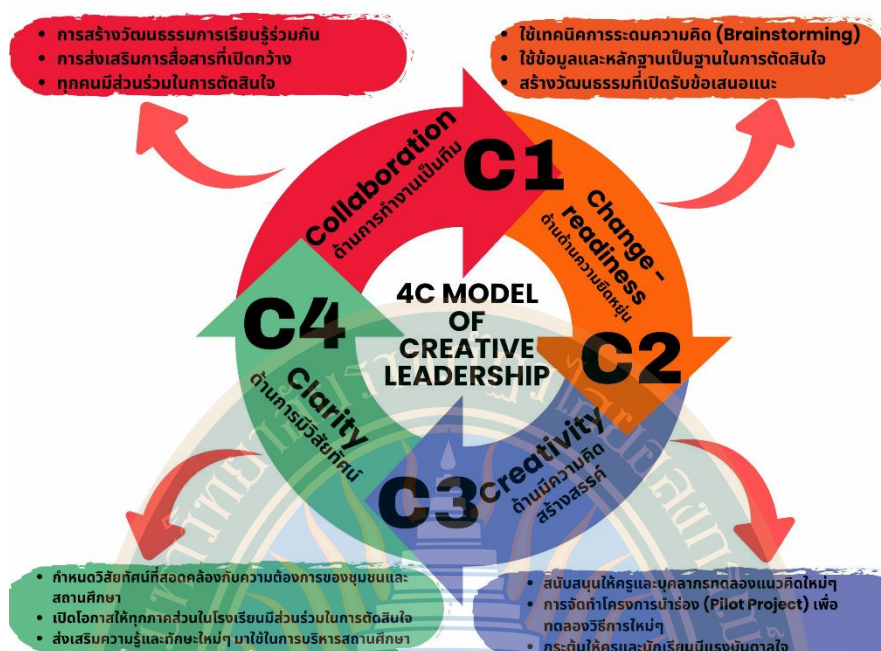
ตารางที่ 22 การสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์

ข้อ	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	สรุป
1. ท่านมีแนวทางการนำทีมที่มุ่งหวังสู่เป้าหมายในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในสภาพแวดล้อมชุมชนอย่างไรบ้าง	การสร้างวิสัยทัศน์ที่เชื่อมโยงกับความต้องการของชุมชนและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	การสร้างวิสัยทัศน์ที่โปร่งใสและเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่าย	วิสัยทัศน์ต้องสะท้อนถึงความสำเร็จที่สถานศึกษาต้องการบรรลุ	สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถเข้าใจได้โดยทุกฝ่าย	วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนและร่วมมือจากทุกภาคส่วนเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนเป้าหมาย
2. ท่านมีวิธีการพัฒนาแนวทางการบริหารเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างไรบ้าง	การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยใช้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	การพัฒนาผู้นำและการใช้แนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพ	การพัฒนาผู้นำและการสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย	การสร้างวิธีการบริหารที่มีระบบและชัดเจนทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย
3. ท่านมีแนวทางในการแสวงหาความรู้ใหม่ใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างไรบ้าง	การศึกษาและเข้าร่วมการอบรมสัมมนา รวมถึงการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีจากสถานศึกษาอื่น	การเรียนรู้จากแหล่งข้อมูลออนไลน์และการร่วมเครือข่ายการศึกษา	การศึกษางานวิจัยและการติดตามนโยบายใหม่ ๆ	การเข้าร่วมอบรมและการใช้เทคโนโลยีเพื่อแสวงหาความรู้	การเรียนรู้ตลอดเวลาและการเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ ช่วยพัฒนาการบริหารได้อย่างต่อเนื่อง

จากผลการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี สามารถสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 23 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี	รายละเอียดแนวทาง
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	1. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาผ่านการจัดการประชุม การสัมมนา และการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างครูและบุคลากร 2. การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาผลงาน โดยการให้รางวัลและการยอมรับผลงานที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม
2. ด้านความยืดหยุ่น	1. ผู้บริหารควรฝึกคิดเชิงวิจารณ์และเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้เทคนิคการระดมความคิด (Brainstorming) และการคิดในหลายมุมมอง เพื่อลดอคติและหาทางเลือกในการแก้ปัญหาต่างๆ 2. การใช้ข้อมูลและหลักฐานเป็นฐานในการตัดสินใจจะช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำ และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 3. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับข้อเสนอแนะ และปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาในทุกช่วงเวลา
3. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระบวนการเรียนการสอน 2. การใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดทำโครงการนำร่อง (Pilot Project) เพื่อทดลองวิธีการใหม่ ๆ และประเมินผลการดำเนินงานก่อนนำไปใช้จริง 3. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	1. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสถานศึกษา โดยมีการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นี้ 2. วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน 3. ผู้บริหารควรติดตามงานวิจัย แนวปฏิบัติที่ดี และการศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ การเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนา จะช่วยเสริมความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา



ภาพที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

จากการดำเนินงานวิจัยเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้มีการออกแบบ และพัฒนาแนวทาง 4C Model เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration) ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity) โดยมีผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ดังนี้

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดปทุมธานี

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	M	SD	แปล ผล	อันดับ	M	SD	แปล ผล	อันดับ
ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration)	4.78	.40	มากที่สุด	4	4.74	.34	มากที่สุด	3
ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness)	4.85	.37	มากที่สุด	2	4.81	.31	มากที่สุด	2
ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	4.81	.41	มากที่สุด	3	4.74	.43	มากที่สุด	3
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity)	4.96	.11	มากที่สุด	1	4.89	.33	มากที่สุด	1
รวม	4.85	.32	มากที่สุด		4.80	.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 24 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยรวมของความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.85$, $SD = .32$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$, $SD = .36$)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยรวมของ ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.85$, $SD = .32$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity) ($M = 4.96$, $SD = .11$) รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness) ($M = 4.85$, $SD = .37$), ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ($M = 4.81$, $SD = .41$), ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration) ($M = 4.78$, $SD = .40$) ตามลำดับ

สำหรับความเป็นไปได้อย่างของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.80$, $SD = .36$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity) ($M = 4.89$, $SD = .33$) รองลงมา คือ ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness) ($M = 4.81$, $SD = .31$) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ($M = 4.74$, $SD = .43$) และด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration) ($M = 4.74$, $SD = .34$)

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration)

ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration)	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	M	SD	แปลผล	อันดับ	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาผ่านการจัดการประชุม การสัมมนา และการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างครูและบุคลากร	4.89	.33	มากที่สุด	1	4.67	.50	มากที่สุด	2
2. การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.89	.33	มากที่สุด	1	5.00	.00	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาผลงาน โดยการให้รางวัลและการยอมรับผลงานที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม	4.56	.53	มากที่สุด	2	4.56	.53	มากที่สุด	3

จากตารางที่ 25 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration) มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาผ่านการจัดการประชุม การสัมมนา และการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างครูและบุคลากร ($M = 4.89$, $SD = .33$) และการส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($M = 4.89$, $SD = .33$) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาผลงาน โดยการให้รางวัลและการยอมรับผลงานที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ($M = 4.56$, $SD = .53$)

สำหรับความเป็นไปได้ของแนวทางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($M = 5.00$, $SD = .00$) รองลงมา คือ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาผ่านการจัดการประชุม การสัมมนา และการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่างครูและบุคลากร ($M = 4.67$, $SD = .50$) และผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาผลงาน โดยการให้รางวัลและการยอมรับผลงานที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ($M = 4.33$, $SD = .50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness)

ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness)	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	M	SD	แปลผล	อันดับ	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารควรฝึกคิดเชิงวิจารณ์และเชิงสร้างสรรค์ โดยการใช้เทคนิคการระดมความคิด (Brainstorming) และการคิดในหลายมุมมอง เพื่อลอคคิตและหาทางเลือกในการแก้ปัญหาต่างๆ	4.89	.33	มากที่สุด	1	4.89	.33	มากที่สุด	1
2. การใช้ข้อมูลและหลักฐานเป็นฐานในการตัดสินใจจะช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	4.89	.33	มากที่สุด	1	4.89	.33	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับข้อเสนอแนะและปรับแผนตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาในทุกช่วงเวลา	4.78	.44	มากที่สุด	2	4.89	.33	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 26 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness) มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารควรฝึกคิดเชิงวิจารณ์และเชิงสร้างสรรค์ โดยการใช้เทคนิคการระดมความคิด (Brainstorming) และการคิดในหลายมุมมอง เพื่อลอคคิต และหาทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ($M = 4.89$, $SD = .33$) และการใช้ข้อมูลและหลักฐานเป็นฐานในการตัดสินใจจะช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำ และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ($M = 4.89$, $SD = .33$) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับข้อเสนอแนะ และปรับแผนตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาในทุกช่วงเวลา ($M = 4.78$, $SD = .44$)

สำหรับความเป็นไปได้ของแนวทางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 3 ข้อ คือ ผู้บริหารควรฝึกคิดเชิงวิจารณ์ และเชิงสร้างสรรค์ โดยการใช้เทคนิคการระดมความคิด (Brainstorming) และการคิดในหลายมุมมอง เพื่อลอคคิต และหาทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ($M = 4.89$, $SD = .33$) การใช้ข้อมูลและหลักฐานเป็นฐานในการตัดสินใจจะช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำ และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ($M = 4.89$, $SD = .33$) และผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับข้อเสนอแนะ และปรับแผนตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาในทุกช่วงเวลา ($M = 4.89$, $SD = .33$)

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	M	SD	แปลผล	อันดับ	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระบวนการเรียนการสอน	4.78	.44	มากที่สุด	2	4.56	.53	มากที่สุด	3
2. การใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดทำโครงการนำร่อง (Pilot Project) เพื่อทดลองวิธีการใหม่ ๆ และประเมินผลการดำเนินงานก่อนนำไปใช้จริง	4.78	.44	มากที่สุด	2	4.89	.33	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน	4.89	.33	มากที่สุด	1	4.78	.44	มากที่สุด	2

จากตารางที่ 4.25 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน ($M = 4.89$, $SD = .33$) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระบวนการเรียนการสอน ($M = 4.78$, $SD = .44$) การใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดทำโครงการนำร่อง (Pilot Project) เพื่อทดลองวิธีการใหม่ ๆ และประเมินผลการดำเนินงานก่อนนำไปใช้จริง ($M = 4.78$, $SD = .44$)

สำหรับความเป็นไปได้ของแนวทางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดทำโครงการนำร่อง (Pilot Project) เพื่อทดลองวิธีการใหม่ ๆ และประเมินผลการดำเนินงานก่อนนำไปใช้จริง ($M = 4.89$, $SD = .33$) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และกระตุ้นให้ครู และนักเรียนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน ($M = 4.78$, $SD = .44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ในการ

เรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระบวนการเรียนการสอน ($M = 4.56$, $SD = .53$)

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity)	ความเหมาะสม				ความเป็นไปได้			
	M	SD	แปลผล	อันดับ	M	SD	แปลผล	อันดับ
1. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสถานศึกษา โดยมีการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นี้	5.00	.00	มากที่สุด	1	4.78	.44	มากที่สุด	2
2. วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน	5.00	.00	มากที่สุด	1	5.00	.00	มากที่สุด	1
3. ผู้บริหารควรติดตามงานวิจัย แนวปฏิบัติที่ดี และการศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ การเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนา จะช่วยเสริมความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.89	.33	มากที่สุด	2	4.67	.50	มากที่สุด	3

จากตารางที่ 28 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity) มีระดับความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสถานศึกษา โดยมีการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นี้ ($M = 5.00$, $SD = .00$) และวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ($M = 5.00$, $SD = .00$) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรติดตามงานวิจัย แนวปฏิบัติที่ดี และการศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ การเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนา จะช่วยเสริมความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ($M = 4.89$, $SD = .33$)

สำหรับความเป็นไปได้ของแนวทางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา ควรเปิด

โอกาสให้ทุกภาคส่วนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ($M = 5.00$, $SD = .00$) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสถานศึกษา โดยมีการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นี้ ($M = 4.78$, $SD = .44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรติดตามงานวิจัย แนวปฏิบัติที่ดี และการศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ การเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนา จะช่วยเสริมความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ($M = 4.67$, $SD = .50$)



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลของการวิจัยสามารถนำเสนอผลการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมี 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

2.1 ศึกษาและสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

2.2 ตรวจสอบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อศึกษาสภาพสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

2) เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

5.1.2 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1) ผลการศึกษาสภาพสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีรายละเอียดดังนี้

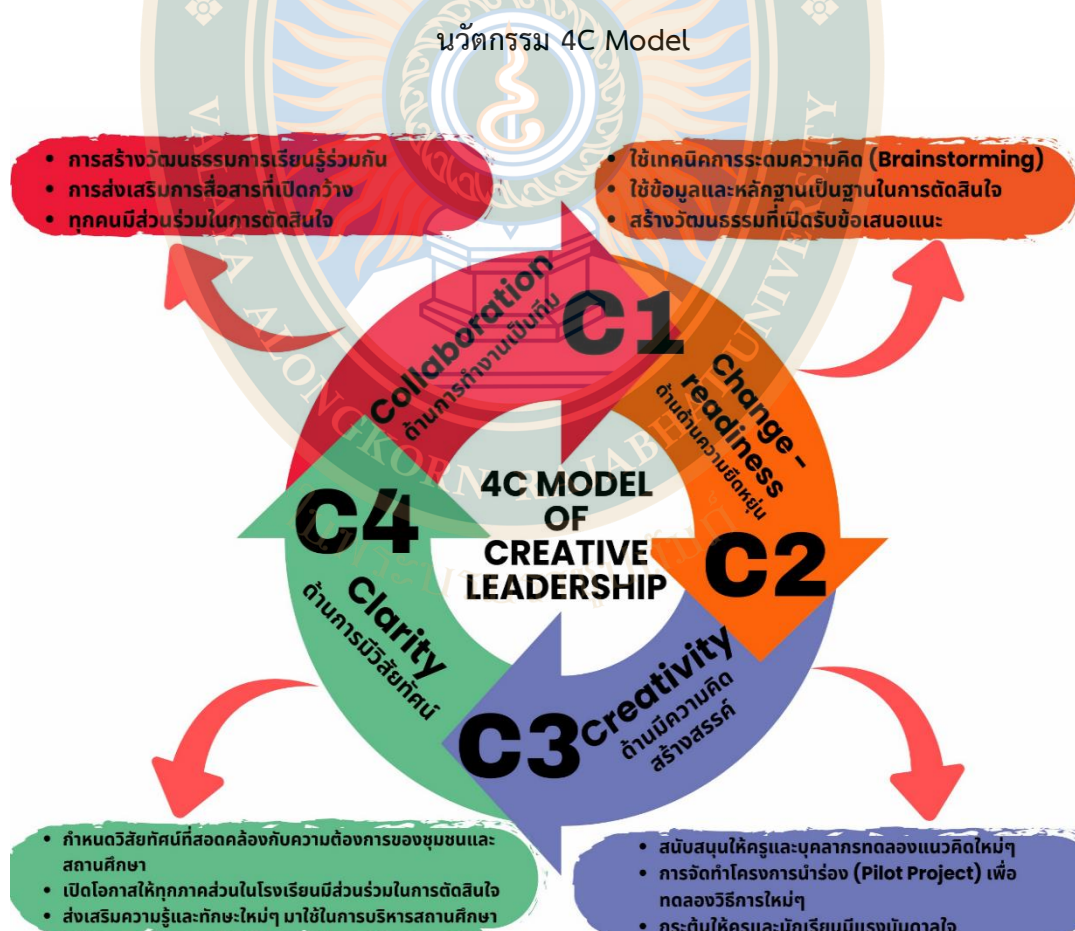
1.1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.06$, $SD = .76$)

1.2) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.24$, $SD = .86$)

1.3) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์

2) ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

จากการดำเนินงานวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงพัฒนาเพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ได้มีการออกแบบและพัฒนารูปแบบนวัตกรรม 4C Model ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration) ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity) ซึ่งแต่ละด้านสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้



ภาพที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4C Model

4C Model คือ กรอบแนวคิดที่พัฒนาขึ้นเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยเน้นการบูรณาการคุณลักษณะสำคัญ 4 ด้าน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการ และการพัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน และท้าทายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความต้องการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration)

ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่คนหลายคนหรือหลายกลุ่มทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ความสามารถในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้สมาชิกในสถานศึกษาเรียนรู้กัน และกันพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้ประสบความสำเร็จในองค์กรเรียนรู้ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหา และพัฒนานวัตกรรม โดยมีแนวทางดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในสถานศึกษาผ่านการจัดการประชุม การสัมมนา และการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ระหว่างครู และบุคลากร

2. การส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกระดับจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพัฒนาผลงาน โดยการให้รางวัล และการยอมรับผลงานที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

2. ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness)

ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการยืดหยุ่นทาง การเปลี่ยนจุดสนใจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความคิด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทักษะด้านนี้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ช่วยในการจัดระบบความคิด วางกลยุทธ์ ประมวลผล และตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหารควรฝึกคิดเชิงวิจารณ์และเชิงสร้างสรรค์ โดยการใช้เทคนิคการระดมความคิด (Brainstorming) และการคิดในหลายมุมมอง เพื่อลดอคติและหาทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2. การใช้ข้อมูล และหลักฐานเป็นฐานในการตัดสินใจจะช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำ และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

3. ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับข้อเสนอแนะ และปรับแผนตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษาในทุกช่วงเวลา

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่อยู่ตลอดเวลาโดยการแสวงหาความรู้ และเสนอแนวคิดที่ไม่ได้มาจากแนวคิดที่เป็นพื้นฐาน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลง และนำไปสู่ความสำเร็จได้ สร้างแรงบันดาลใจ

และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ โดยมีแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน โดยไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระบวนการเรียนการสอน

2. การใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดทำโครงการนำร่อง (Pilot Project) เพื่อทดลองวิธีการใหม่ ๆ และประเมินผลการดำเนินงานก่อนนำไปใช้จริง

3. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และกระตุ้นให้ครู และนักเรียนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเป็นตัวขับเคลื่อน

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตที่ยิ่งใหญ่ ชัดเจน เป็นที่ยอมรับส่งผลให้สมาชิกในสถานศึกษามีความเข้าใจ จุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำทีมที่มุ่งหวังสู่เป้าหมายร่วมกันสามารถปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ชุมชน หรือสังคมได้อย่างยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และสถานศึกษา โดยมีการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์นี้

2. วิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน

3. ผู้บริหารควรติดตามงานวิจัย แนวปฏิบัติที่ดี และการศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ การเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนา จะช่วยเสริมความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

5.2 อภิปรายผลวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องแนวการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

5.2.1. ผลการศึกษาสภาพสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีรายละเอียดดังนี้

1) จากผลการศึกษาพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.06, SD = .76$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารโดยยึดหลักความสุจริต มีวินัย ยึดหลักคุณภาพจริยธรรม มีความอดทน มุ่งมั่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ

เป็นแบบอย่าง ปรับตัวได้ตามสถานการณ์ พร้อมทั้งเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดขึ้นมา พัฒนาองค์กร อาศัยความรู้ประสบการณ์เพื่อแก้ปัญหา มีความสามารถคิดวิเคราะห์ นับได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โน้มน้าวให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติ ถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จ และความมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Danner (2008) ที่ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวรรณ อินเกิด (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2) จากผลการศึกษาพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.24, SD = .86$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการเติบโตของวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ทำให้ในสังคมกลายเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไปไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล วัฒนธรรม และค่านิยม ความเชื่ออันส่งผลต่อแนวทางการดำเนินชีวิตความต้องการของบุคคล รวมไปถึงระดับของการศึกษา โดยการพัฒนาที่ยั่งยืนและคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา รวมทั้งการสร้างโอกาส และการเตรียมความพร้อมให้สามารถบริหารจัดการ และดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบันได้ ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน และมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช วิจิตร (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3) จากผลการศึกษาพบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเรียนรู้กันและกัน และร่วมกันพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้ประสบความสำเร็จในองค์กรเรียนรู้การทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหาและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ตีตวงพันธ์ (2565) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมคือการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้โดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิษา เพ็ญศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการนำทีมที่มุ่งหวังสู่เป้าหมายร่วมกันสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในสภาพแวดล้อมชุมชนและสังคม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่กำหนดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้มีแนวโน้มที่ดีขึ้นได้ในอนาคตข้างหน้า แต่อย่างไรก็ตามต้องอาศัยความร่วมมือจากครู บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา รวมถึงชุมชนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมมือกันหาแนวทางแก้ไขปัญหของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวรรณ อินเกิด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดิมา สิริอด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3.2) ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในยุคปัจจุบันควรมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมให้มากยิ่งขึ้น แสวงหาความรู้ เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานศึกษาของโลกในศตวรรษที่ 21 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษามีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลาย ในการปฏิบัติการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภท การศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู และ บุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา 39 ให้มี การกระจายอำนาจ 4 งาน วิชาการ งบประมาณ บุคคล ทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่และสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารเปิดกว้าง รับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กรูนิเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก และชุตินา สิริอด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากเช่นกัน

3.3) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เป็นบุคคล ที่มีความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิมอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาการริเริ่ม สร้างสรรค์ด้วยกระบวนการการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม สร้างขวัญ และกำลังใจ สร้างบรรยากาศ ในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรตระหนักรู้ถึงการแก้ปัญหาด้วยวิธีการอย่าง สร้างสรรค์ แสดงออกของผู้บริหารในด้านความเฉลียวฉลาด สติปัญญา มีความไวต่อการรับรู้ และ การตอบสนองต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ วรณิษา เพ็ญศรี และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นิลุบล กลั่นเขตรกิจ (2567) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 พบว่า ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3.4) ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการทำงาน เป็นทีมกับครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการประสานงานนอกกลุ่ม ในการขอความร่วมมือหรือความช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันวางแผน และตัดสินใจกำหนดหน้าที่บทบาท ของสมาชิก ประสานงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้

ยังสอดคล้องกับ เกศณี กลิ่นเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีรายละเอียดดังนี้

จากผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางดังกล่าวได้รับการออกแบบโดยใช้ 4C Model ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีโครงสร้างที่เป็นระบบ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ด้านการทำงานเป็นทีม (Collaboration)

จากแนวทางที่พัฒนา พบว่าการส่งเสริมการทำงานร่วมกันในสถานศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ Delich (2010) ใน ข้อ2. การส่งเสริม และสร้างแรงจูงใจให้คนอื่น 3. การให้ความสำคัญกับคน 8. การทำงานเป็นทีม เกี่ยวข้อง Ubben (2011) ในข้อ 2. การทำงานเป็นทีม เป็นการที่ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง จิรัฏฐา พรหมสมปาน (2565ก) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลอง โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ ช่วยให้เกิดความไว้วางใจและพลังร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

2. ด้านความยืดหยุ่น (Change-readiness)

ผลการพัฒนาแนวทางแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ เปิดใจรับฟังความคิดเห็น และสามารถปรับแผนงานตามสถานการณ์ จะส่งผลให้โรงเรียนสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างสรรค์ Basadur (2004) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็น “การนำผู้อื่นให้คิดค้นแนวทางใหม่ร่วมกัน” (leading others to think innovatively together) และพบว่า ผู้นำที่ใช้ทักษะนี้จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ สอดคล้อง Zhu (2010) เน้นว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถสร้างบรรยากาศ แห่งความร่วมมือ และส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมภายในองค์กร และวรรณภา ทะอินทร์ (2565ก) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทดลองที่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น และการบริหารด้วยข้อมูลเป็นฐาน

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

แนวทางดังกล่าวเน้นการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรกล้าคิด กล้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ เช่น การจัดทำโครงการนำร่อง การใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและตอบโจทย์การเรียนรู้ในยุคใหม่ ตามแนวคิด Puccio et al. (2011) คือ “การนำผู้อื่นให้คิดค้นแนวทางใหม่ร่วมกัน” และพบว่า ผู้นำที่ใช้ทักษะนี้จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Salter (2017) เสริมว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอยู่เสมอ

4. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Clarity)

แนวทางนี้เน้นการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการสื่อสารเป้าหมายอย่างมีพลัง ช่วยให้บุคลากรมีทิศทางในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน ซึ่งตรงกับแนวคิด Camburn & Han (2015) ที่ชี้ว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีวิสัยทัศน์ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างเครือข่าย และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Ubben et al. (2010) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: creative leadership for excellence in school ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมเชิงบวก 3) การบริหารจัดการ 4) ปฏิสัมพันธ์ 5) มีความยืดหยุ่น 6) มีความคิดริเริ่ม

แต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ และช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น แนวทางการพัฒนา 4C Model มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Harris (2009) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถบริหารจัดการทีมงานที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และสามารถสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเกี่ยวข้องกับการใช้แนวคิดใหม่ ๆ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ องค์ประกอบ Adaptive Teamwork และ Development Loop ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัยริน สมาแอ (2562) ที่กำหนดว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรครอบคลุมการทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น และด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เห็นได้ว่า 4C Model เป็นแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์ประกอบต่าง ๆ ของโมเดลนี้สามารถส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถ สร้างวัฒนธรรมของการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีแนวทางในการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมการบริหารที่เน้นการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดให้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ผ่านการออกแบบหลักสูตรอบรม หรือการจัดโครงการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบทีม

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด โดยเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดให้มีการประชุมระดมความคิด (Brainstorming) อย่างสม่ำเสมอ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 4C Model ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เช่น ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ในสถานศึกษา โดยใช้เวทีประชุม การสัมมนา หรือการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ครูและบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อให้มีความต่อเนื่อง และสามารถพัฒนาได้อย่างเป็นระบบและเกิดความยั่งยืน

2) ควรศึกษาผลกระทบของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน





บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562ก). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4)*. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. ครุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562ข). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 (2545) ฉบับที่ 3 (2553) และฉบับที่ 4 (2562)*. ครุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *แนวทางการยกระดับคุณภาพการผลิตและการพัฒนาครูปฐมวัยในสถาบันอุดมศึกษาของไทย*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
- กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. ม.ป.พ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลชลี จงเจริญ. (2558). *ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง. ใน ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาทักษะและประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้นำทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่3). สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- เกศณี กรุณเทศ. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กัมพล เจริญรักษ์. (2566). *รูปแบบการพัฒนาข้อตกลงในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมการบริหาร, 8(1), 60–74*.

- แก้วมณี ปัทมะ. (2564ก). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564ข). การพัฒนาผู้นำองค์กรในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จอมพงศ์ มงคลนิต. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). วี.พี.พี.
- จันทร์ธิดา รัตนโกสุม. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จันทิมา จันทระประสาธ. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูโรงเรียนในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (24 สิงหาคม 2561). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์. เดลินิวส์, หน้า 23.
- จินตนา ตีดวงพันธ์. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มุกดาหาร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรัตญา พรหมสมปาน. (2565ก). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จิรัตญา พรหมสมปาน. (2565ข). ภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนยุคใหม่. วารสารการบริหารการศึกษา, 29(1), 25-39.
- จิราวรรณ อนันตพัฒน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. <http://www.journalgrad.sru.ac.th/index.php/8thconference/article/view>.
- จิราวรรณ อินเกิด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์. (2564). จินตนาการใหม่การพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกป่วน. วารสารวิชาการแสงอีสาน, 18(1), 22-33.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุบลราชธานี) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ศึกษาศาสตร์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ชญาดา กัลยา. (2567). *รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 [รายงาน, กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2]*.
- ชุติมา สิริอด. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยาลัย บัณฑิตเอเชีย*.
- ฐานะมาศ หาดยาว และสธิพร เขว้นชัย. (2564). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารมหาจุฬานาครธรรม์, 8(7), 268-281.*
- ฐิติณัฐ ประชัยภูมิ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). *ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. เชียงใหม่: วนิตาการพิมพ์*.
- เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- ทรงสิริ วิจิราพันธ์ และอรุณี อรุณเรือง. (2559). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*.
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*.
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*.
- ธัญชนก สีฟ้า. (2562). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวัดและ ประเมินทักษะในศตวรรษที่ 21 ของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- ธัญชนก แสนจันทร์. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*.

- ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีโพธิ์โรจน์. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. ข้าวฟ่าง.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อ่านพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิลุบล กลั่นเขตรกิจ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บงกช วิจบ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 [วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อ่านพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อ่านพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2561). ผู้นำพันธุ์แท้ (พิมพ์ครั้งที่ 2). บริษัทสำนักงานพิมพ์แสงดาว จำกัด.
- ปณิธิ การสมดี. (2564). ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21 (Public Leadership in the 21st Century). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราณี หล้าเปื้อนสะ. (2561). การวัดและประเมินผลการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ปรียาภรณ์ เรืองเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อ่านพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พัชรา วาณิชวดี. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำจากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา. สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อ่านพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อ่านพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พีรณัย จัตุรัส. (2561). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 [วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้อ่านพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา. *UMT-POLY Journal*, 17(1), 109–117.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และนักรบ หมีแสน. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2554). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*.
https://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership.
- ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มนตรี.
- มณฑาทิพย์ เสวยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มนตรี อินตา. (2561). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนางานบริการแนะแนวในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- มนัญญา ควรจำพิง, เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 17-32.
- มารุต พลอัน. (2559). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรชัย วิภูอุปโคตร. (2564). *แนวทางการบริหารสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในยุค 4.. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), 60-69.
- วรรณภา ทะอินทร์. (2565ก). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรรณภา ทะอินทร์. (2565ข). *การบริหารสถานศึกษาเชิงสร้างสรรค์. วารสารการศึกษาปฐมวัย*, 13(2), 45–57.

- วรรณิษา เพ็ญศรี. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัด
มหาสารคาม. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วัชรินทร์ โสภักดี. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
- วัฒนา ปะติกา. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อัปโหลด]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ
และหน่วยงานของรัฐ. นิตยธรรม.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพร อาจปักษา. (2557). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดราชบุรี [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อัปโหลด]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริรัตน์ บุญเขียว. (2563). ความต้องการจำเป็นในการใช้ดิจิทัลของนักเรียนเตรียมทหาร [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อัปโหลด]. มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สกุลกานต์ โกสילה. (2561). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อัปโหลด].
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2565). รายงานผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้น
พื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565.
<https://www.niets.or.th/th/content/view/25630>
- สไบแพร สัมไพ. (2562). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อัปโหลด]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมชาย รุ่งเรือง, & ธีระวัฒน์ จันทิก. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิง
สร้างสรรค์. *Veridian E-Journal วารสารฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 9(1),
33-36.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต
2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้อัปโหลด]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). การบริหารงานวิชาการ. บุค พอยท์.
- สัมมา รณิธ. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ แนวคิดและการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). คลังนานา
วิทยา.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2565). แผนปฏิบัติการ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2567.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2565). กลุ่มนโยบายและแผน.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2562-2564. สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุทธิชัย นาคะอินทร์. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง). ปัญญาชน.
- สุภาพร โสภณ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร
สมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- โสภณา สุดสมบูรณ์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา. รายงานวิจัย, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- อภิชาติ ครอบงาย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการตำรวจสายงานจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร.
- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏรำไพพรรณี.
- อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Allen, S. J., & Hartman, N. S. (2008). Leadership development: An exploration of sources of learning. *SAM Advanced Management Journal*, 73(1), 10-62.
- Ash, R., & Persall, M. (2007). *The principal as chief learning officer: The new work of formative leadership*. <http://www.refreshers.com/aclo.html>.
- Basadur, M. (2004). Leading others to think innovatively together: Creative leadership. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 103-121.
- Camburn, E., & Han, S. W. (2015). Infrastructure for teacher reflection and leadership. *Educational Administration Quarterly*, 51(2), 247-287.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test* (5th ed.). Harper Collins.
- Daft, R. L. (1994). *Management* (3rd ed.). The Dryden Press.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Dryden Press.
- Danner, S. E. (2008). *Creative leadership in art education*. Perspectives of an Art Educator, Master of Art, Ohio University.
- Davis, R. F. (2007). *Female transformational leader characteristics: An exploratory investigation* [Doctoral dissertation, Dissertation Abstracts International].
- Delich, V. (2010). The impact of Mercosur's sanitary and phytosanitary regime on its members' institutional dynamics. *Journal of CMA Management*, 79(2), 3-3.
- Greenberg, C. J., & Baron, R. A. (2010). *Behavior in organizations* (7th ed.). Prentice-Hall.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*.
- Howell, J. P., & Costley, D. L. (2001). *Understanding behaviors for effective leadership*. Prentice-Hall.
- Keamy, K. (2016). The effectiveness of protocols when pre-service teachers engage in online collaborations: An exploration. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(2), 103-117.
- Kho, E. C. (2011). *An evaluation study of the effectiveness of a United States-based global leadership development program* [Doctoral dissertation, Dissertation Abstracts International].
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-61.
- McCaslin, N. L., & Tibeziinda, J. P. (2014). *Assessing target group needs*. Retrieved 19.

- Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2011). *"Creative leadership: Skills that drive change (2nd ed.)."* Thousand Oaks, Sage.
- Reviere, M. (1996). The collaborative prescription: Remedy or reverie.
- Salter, P. (2017). Knowing Asia: Creative policy translation in an Australian school setting. *Journal of Education Policy*, 29(2).
- Salter, A. (2017). Leading change through creativity and innovation. *Journal of Educational Leadership*, 20(3), 189–202.
- Ubben, G. C. (2011). *The principal: Creative leadership for excellence in school*. Bolton, MA.
- Ubben, G. C., Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2010). *The principal: Creative leadership for excellence in schools* (6th ed.). Pearson.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations* (4th ed.). Upper Saddle River, Prentice-Hall.
- Zhu, H. (2010). Curriculum reform and professional development: A case study on Chinese teacher educators. *Professional Development in Education*, 36(1), 373-391.
- Zhu, W. (2010). Creating a collaborative culture for innovation in school organizations. *International Journal of Educational Management*, 24(6), 476–487.
<https://doi.org/10.1108/09513541011067664>





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี
อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. อาจารย์ ดร.วิסףพร จิโรจพันธุ์
อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
3. อาจารย์ ดร.สุวิทย์ ฝ้ายสงค์
อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
4. นางสาวกฤตชพรรณ สีสิต
ผู้อำนวยการโรงเรียน ชุมชนส่องดาว
5. นายพิชญพงษ์ สมบุญ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างภาพ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๒๐๘

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เมษา นวลศรี

ด้วยนางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา รหัสนักศึกษา ๖๕๒๕๔๖๒๐๒๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภะฉาน ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๖๔๒๘๔๖๒ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญรัตน์ ปิ่นทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๒๑๑

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วิมลพร จิโรจน์พันธุ์

ด้วยนางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา รหัสนักศึกษา ๖๕๐๕๖๒๐๒๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาณี ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๖๔๒๘๔๖๒ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตั้งกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญรัตน์ ปันทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๒๑๐

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร. สุวิทย์ ฝ่ายสงค์

ด้วยนางสาวอภิญาพร ก้อนศรีลา รหัสนักศึกษา ๖๕๖๕๖๒๐๒๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุกษิณานัน ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวอภิญาพร ก้อนศรีลา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๖๔๒๘๔๖๒ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตั้งกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญวรัตน์ บันทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๒๑๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวกฤตชพรณ สีสิต

ด้วยนางสาวกฤษณาพร ก้อนศรีลา รหัสนักศึกษา ๖๕๐๕๔๖๒๐๒๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาณ์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวกฤษณาพร ก้อนศรีลา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๖๔๒๘๔๖๒ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถวิวัฒน์ บันทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๒๑๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณจ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพิษณุพงษ์ สมบุญ

ด้วยนางสาวอภิชาพร ก้อนศรีลา รหัสนักศึกษา ๖๕๐๕๔๖๒๐๒๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌา ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นางสาวอภิชาพร ก้อนศรีลา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๖๔๒๘๔๖๒ จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถวิวัฒน์ บันทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์
และความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น
ของระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา
จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้มุ่งศึกษาโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งโดยเฉพาะ โปรดตอบ
แบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มี
ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด ผลการศึกษาในครั้งนี้จะนำเสนอในภาพรวม
โดยไม่จำแนกรายละเอียดของแต่ละโรงเรียนแต่อย่างใด

4. ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถาม เพื่อประโยชน์
ในการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ และสรุปรายงานผลการวิจัย

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็น
ในการตอบแบบสอบถามคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามนี้ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5-10 ปี
☐ 5-10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

3. อายุ

- ☐ 20-30 ปี
☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี
☐ 51-60 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง เป็นแบบสอบถามที่ต้องการให้ท่านประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ระดับความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารตามสภาพที่เป็นจริง โดยกำหนดค่าคะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์										
1.1 ผู้บริหารสร้างสรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารเสมอ										
1.2 ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน										
1.3 ผู้บริหารมองเห็นเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา										
1.4 ผู้บริหารแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับในสถานศึกษา										
1.5 ผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญในการนำทีมที่มุ่งหวังสู่เป้าหมายร่วมกันสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ในสภาพแวดล้อมชุมชน สังคม										
2. ด้านความยืดหยุ่น										
2.1 ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาตนเองในการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดอยู่เสมอ										
2.2 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์										
2.3 ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และแก้ไขอย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ										
2.4 ผู้บริหารสร้างการทำงานระบอบประชาธิปไตยเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ										
2.5 ผู้บริหารเรียนรู้ เข้าใจในปัญหา การทำงานและแก้ไขตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน										

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์										
3.1 ผู้บริหารสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่อยู่ตลอดเวลา										
3.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์อย่างสม่ำเสมอ										
3.3 ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจทางการศึกษามาพัฒนาสถานศึกษาให้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ซ้ำเดิมและคตินอกกรอบ										
3.4 ผู้บริหารเรียนรู้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ										
3.5 ผู้บริหารเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ										
2. ด้านการทำงานเป็นทีม										
3.1 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้สมาชิกในสถานศึกษาเรียนรู้กันอยู่ตลอดเวลา										
3.2 ผู้บริหารพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ										
3.3 ผู้บริหารเพิ่มความสามารถ ในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายเพื่อประสบความสำเร็จในองค์กร										
3.4 ผู้บริหารสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ จนเกิดความสำเร็จในการเรียนรู้แก้ไขเป็นที่ยอมรับของบุคคลภายนอกสถานศึกษา										
3.5 ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ										

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....





ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๒๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๑

ด้วยนางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา รหัสนักศึกษา ๖๕๐๕๔๖๒๐๒๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัทษณีย์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕๖-๔๒๘๔๖๒ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อันวรตัน บันทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๓๓๒๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒

ด้วยนางสาวอภิญาพร ก้อนศรีลา รหัสนักศึกษา ๖๕๐๕๔๖๒๐๒๐๙ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌ์ ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ความจำเป็นต้องการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวอภิญาพร ก้อนศรีลา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๖๔๒๘๔๖๒ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัญรัตน์ บินทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๙๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๒๔๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะหืทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพิณนิมิต (คำสวัสดิ์ราษฎร์บำรุง)

ด้วยนางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา รหัสนักศึกษา ๖๕๐๕๔๖๒๐๒๐๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาณี ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๖๔๒๘๔๖๒ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญรัตน์ ปิ่นทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๔๐๔ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๔ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๑๓๐๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปณ. ประตุน้ำพระอินทร์
จังหวัดปทุมธานี ๑๓๑๘๐

๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสว่างภาพ

ด้วยนางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา รหัสนักศึกษา ๖๕๐๕๖๒๐๒๐๔ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตกรรมการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี” โดยมี อาจารย์ ดร.สุภัชฌาณี ศรีเอี่ยม เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๖๔๒๘๔๖๒ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อันวรต้น ปันทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๔๐๔๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๖

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวอภิษฎาพร ก้อนศรีลา
วัน เดือน ปี เกิด	22 มกราคม 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดสกลนคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2562 ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	159/1 หมู่ 17 ตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

