

Strengthen Leadership Development Program of Innovative Educational Administrators Secondary Educational Service Area Office Area 22

Chitnipha Binmat¹ and Paiboon Limmanee²

Received	Reviewed	Revised	Accepted
30/04/2563	03/11/2563	05/11/2563	09/11/2563

Abstract

This study aims to 1) study the current conditions and desired conditions of creative leadership of school administrators in Secondary Educational Service Area Office Area 22, and 2) develop a program to strengthen the creative leadership of school administrators in Secondary Educational Service Area Office Area 22. This research carried out two phases of research: Phase 1, the current conditions and desired conditions of creative leadership of s school administrators in Secondary Educational Service Area Office Area 22, and Phase 2, Development of the Programs to Enhance a Creative school administrator in Secondary Educational Service Area Office Area 22. The samples include school administrators/teachers. 338 people, including tools. Survey on Leadership Initiative. A rating scale has five levels ranging is confident the No. 0.87, questionnaires and evaluate the suitability and feasibility. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation. The results were as follows:

1. The current conditions of creative leadership of school administrators were at a high level overall. The desirable condition of creative leadership of school administrators was at the highest level overall. The high-rated items of the needs for creating creative leadership were Individualized Consideration, creativity, vision, flexibility, and Teamwork.

¹ Student of the Educational Administration and Development Program Faculty of Education, Mahasarakham University, E-mail: junkami25@gmail.com

² Lecturer of Faculty of Education, Mahasarakham University, E-mail: paiboon3698@gmail.com

2. The creative leadership program for school administrators consisted of background and importance, principals, purposes, content, development process, and evaluation. All aspects were at the highest level and the possibility is at the highest level.

Keywords: Develop a Program to Strengthen the Creative Leadership

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

จิตติภา ปิณมาตร์³ และ ไพฑูรย์ ถัมมณี⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ การปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหาการพัฒนา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์

³ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

⁴ อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทนำ

การบริหารจัดการองค์การโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษา ปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์การ คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมี “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์การให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ เพราะภาวะผู้นำนั้นเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารแต่อย่างไร (Supatta Pinthapataya. 2011).

ก็ตามภาวะผู้นำหมายถึงอะไร? (What does leadership really mean?) ก็ยังเป็นคำถามที่มีการกล่าวถึงกันมานานนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน (Venerable Phra Dhammapitaka (P.A. Payutto). 2010). ดังที่ Stogdill (1974) ที่กล่าวไว้ว่า ความหมายของความเป็นผู้นำนี้มีความหมายเทียบเท่ากับจำนวนผู้คนที่พยายามจะสรรหาความหมายของคำนี้ และหลาย ๆ คน ก็มีความคิดเห็นที่ไม่มี ความหมายใดเลยที่จะเป็นความหมายที่สมบูรณ์ในการที่จะอธิบายคำว่าภาวะผู้นำนี้ได้ จึงกล่าวได้ว่าความหมายของภาวะผู้นำน่าจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ Nethercote (1998) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเพียงรูปแบบเดียวไม่สามารถนำมาใช้ได้ในทุกสถานการณ์ทั้งนี้ก็ต่อเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนก็จำเป็น ต้องเปลี่ยนรูปแบบของภาวะผู้นำตามไปด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อประสิทธิภาพตามความเหมาะสม ดังนั้นความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” จึงมีความหมายแตกต่างกันไปตามการวิจัยของนักการศึกษาที่มุ่งประเด็นไปหาคำประกอบที่มีความซับซ้อนที่เป็นเงื่อนไขของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (Venerable Phra Dhammapitaka (P.A. Payutto). 2010) ที่ว่า ภาวะผู้นำไม่มีแบบแผนตายตัวที่กำหนดว่าจะต้องทำเป็นประจำ ภาวะผู้นำนั้นเป็นเพียงเครื่องมือหรือสื่อที่จะมาช่วยกันประสานให้คนทั้งหลายอยู่ร่วมกัน ช่วยกันทำให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีการนำและโน้มน้าวให้มีแรงจูงใจให้ร่วมมือร่วมใจและมุ่งมั่นทำงาน อีกทั้งยังจุดประกายให้เกิดความฮึกเหิมที่จะมุ่งมั่นฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้งานนั้นให้สำเร็จได้และมีความภาคภูมิใจในผลของงานฉะนั้นแล้วภาวะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพ จึงประเมินได้จากการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้บุคคลมีการปรับตัวและพร้อมที่จะทำงานไปร่วมกันเพื่อความเจริญก้าวหน้าด้วยกัน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญ และเป็นประเด็นที่กำลังอยู่ในกระแสของการศึกษาในยุคปัจจุบันอย่างมาก ถึงแม้ในส่วนของความคิดและความรู้เกี่ยวกับผู้นำนั้นจะได้มีการศึกษากันมาหลายและมานานพอสมควรแล้ว เช่น แนวคิดแรก ๆ ที่ศึกษากันอยู่ คือ แนวคิดที่เน้นคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory) แล้วก็มาถึงแนวคิดพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theory) จนถึงแนวคิดผู้นำโดยสถานการณ์ (Situational theory) และล่าสุดก็มีการพูดถึง Transformational leader คือผู้นำเพื่อการเปลี่ยนผ่านหรือผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary leader)

แต่ปัจจุบันความสนใจในเรื่องของผู้นำกำลังเคลื่อนตัวไปอีกกระแสหนึ่งแล้ว ซึ่งเป็นกระแสที่จะต้องตามให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกหลังโลกาภิวัตน์ใหม่ จึงกล่าวได้ว่าการมองภาวะผู้นำโดยใช้ทฤษฎีเดิม ๆ คงจะไม่พอ เราน่าจะมองประเด็นข้างหน้าในอนาคตเป็นหลัก สำหรับแนวคิดภาวะผู้นำใหม่ ๆ ในศตวรรษที่ 21 เช่น Authentic leadership (ภาวะผู้นำที่แท้จริง) เป็นการศึกษาความเป็นผู้นำที่แท้จริงของผู้นำ เช่นเดียวกับ Spiritual leadership (ภาวะผู้นำเชิงจิตวิญญาณ) ที่ศึกษาว่าผู้นำใช้ค่านิยม ความรู้สึกว่าได้รับการเรียกร้องและความเป็นสมาชิกด้วยกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามหรือการศึกษภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) ที่เน้นหลักของความใส่ใจ (Caring principle) โดยผู้นำทำตัวเป็นผู้รับใช้ สนใจความต้องการของผู้ตาม เพื่อการพัฒนาให้ผู้ตามมีอิสระ มีความรู้มากขึ้นและเป็นผู้รับใช้เช่นเดียวกัน และภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ (Cultural and global leadership) ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต อันเนื่องมา จากคนในโลกได้มีการติดต่อกันมากขึ้น ที่มีสาเหตุมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในปัจจุบัน (Pongphop Phoojomjit. 2012)

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อในสถานการณ์ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ผู้นำยุคใหม่จึงต้องรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณและคิดใหม่ ๆ คิดทำสิ่งใหม่เพื่อให้ทันกับสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลง และผู้นำในด้านการศึกษาคควรเป็นบุคคลที่มองทุกอย่างให้ลึกซึ้งและกว้างขึ้น ต้องคิดวิเคราะห์อนาคตและจะต้องคิดสิ่งใหม่ ๆ และนำไปสู่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ส่งเสริมความคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ (Paitoon Sinlarat. 2010) และนอกจากภาวะผู้นำที่เข้ามาใหม่ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้บริหารสถานศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หรือ Creative leadership (CL) เพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงานและนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิดและพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายใน ด้านการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น พยายามเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึกด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ดีในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (Kittkhan Patipana. 2013) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ฉะนั้นแล้วผู้บริหารสถานศึกษา จึงจะต้องมีมิติในการบริหาร งานที่หลากหลายมิติ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและการบริหารงานและประสานคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ทั้งนี้การที่มีผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นการมุ่งใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน อาทิเช่น การให้เกียรติให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับบุคลากร ให้ความสำคัญและพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ มีภาวะผู้นำ ก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ แวดล้อมที่สร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงสุด (Wiroj Sanrattana. 2009)

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงและความสำคัญของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการพัฒนาผ่านโปรแกรม จึงได้กำหนดประเด็นการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยคาดหวังว่าจะได้โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นและใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นอย่างไร
2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ และมีขอบเขตการวิจัยในแต่ละระยะ ดังนี้
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร จำนวน 2,978 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 162 คน และครู จำนวน 2,766 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562

2) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 162 คน และครู จำนวน 176 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

1.3 ขอบเขตด้านสถานที่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.1 ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาคือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของโปรแกรม

2.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ร่างโปรแกรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จากการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1

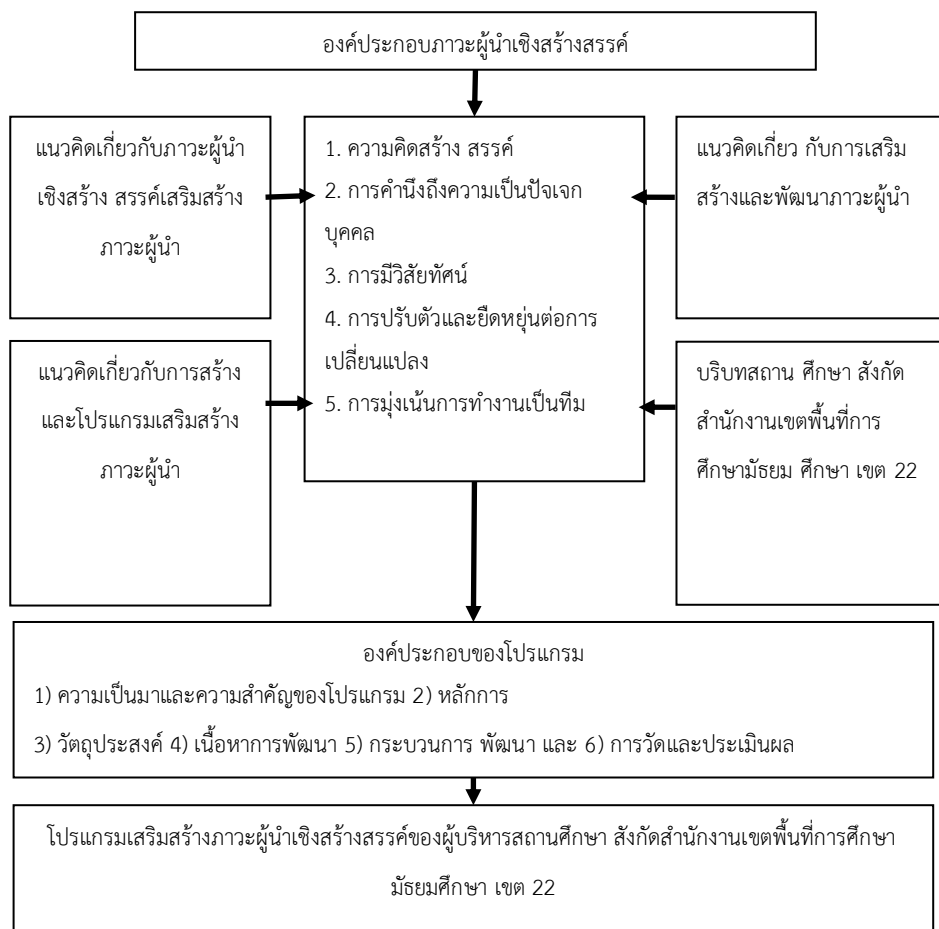
2.3 ขอบเขตด้านสถานที่ ห้องประชุมสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และองค์ประกอบของโปรแกรม โดยการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม

2. องค์ประกอบของโปรแกรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหาการพัฒนา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผล



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดำเนินการดังนี้

1) สร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2) วิเคราะห์ข้อมูล

3.1) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) มีเกณฑ์ในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ 5 ระดับ ดังนี้

4.50 - 5.00 มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.1 นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์เพื่อเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.2 ศึกษาการสร้างและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของโปรแกรม

2.3 ร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ดังนี้ (1) สร้างเครื่องมือการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย เอกสารการสนทนากลุ่ม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม (2) ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยและการร่างโปรแกรมเบื้องต้น จากนั้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (3) ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 7 คน ประเมินโปรแกรม (4) ปรับปรุง แก้ไขโปรแกรมตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.4 สร้างคู่มือการใช้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สรุปได้ดังนี้

สภาพปัจจุบัน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำสุดได้ดังนี้ การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีวิสัยทัศน์ และการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำสุดได้ดังนี้ การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีวิสัยทัศน์และการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

ส่วนผลไปวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น สรุปด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ การปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สรุปได้ว่า โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหา 5) วิธีและระยะเวลาการพัฒนา และ 6) การประเมินผล ตามลำดับ ส่วนผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม สรุป โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีสรุป ผลสภาพปัจจุบันโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำสุดได้ดังนี้ 1) การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) การปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ สรุปผลโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำสุดได้ดังนี้ 1) การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีวิสัยทัศน์ และ 5) การปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงตามลำดับ สรุปผลการวิจัยดังกล่าว ถือเป็นข้อมูลที่สำคัญที่แสดงให้เห็นว่าในสภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษายังมีการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 5 ด้าน ไปใช้ในการบริหารน้อยหรือไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ในบางตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบมากนัก สรุปผลจากการวิเคราะห์

จึงมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าสภาพที่พึงประสงค์ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด นั่นก็หมายความว่าควรมีการพัฒนาหรือเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากสรุปผลการศึกษาดังกล่าวแล้ว ก็พบว่า ด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทั้งในส่วน of สภาพปัจจุบัน and สภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งอธิบายได้ว่า ประเด็นแรกชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในการบริหารสถานศึกษาอยู่แล้ว แต่อาจยังไม่ครอบคลุมตัวชี้วัดทั้งหมดจึงส่งผลให้สภาพที่พึงประสงค์ยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา นั้นเพราะการมุ่งเน้นการทำงาน ถือเป็น การให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมสร้าง ร่วมรับผิดชอบซึ่งยอมให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า ทั้งนี้การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารจึงเป็นคุณสมบัติที่ต้องการของคนไทยยุคใหม่ (Sumet Sangnimnuan. 2009) และถือเป็นความสามารถของผู้บริหารในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคน โดยการนำจุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุก ๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับวิมล จันทร์แก้ว (Wimol Jankaew. (2012) ที่ได้สรุปการบริหารแบบมุ่งเน้นทีม งานว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันการทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน การมุ่งเน้นทีมงานจึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้และขยันใช้เทคนิคของการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การบริหารทีมงานและการบริหารโครงการเข้ามาช่วย ซึ่งเปรียบเสมือนการถ่ายทอดอัจฉริยภาพหรือถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จระหว่างกันและกัน ทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นในเวลาอันรวดเร็วและได้ประสิทธิผลสูงสุด

ในส่วนของการศึกษาความต้องการจำเป็น ที่มีสรุป ผลว่า ด้านที่มีค่าความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับปองภพ ภูจอมจิตร (Pongphop PhoojomJit. 2012) ที่ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสมและ

เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นไปดังที่กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (Kittikorn Thammakitjawat. 2019) ได้สรุปแนวคิดของ Tichy and DeVanna ไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงเชื่อมั่นในผู้ตาม ไม่ใช่อำนาจเผด็จการ สนใจผู้ตามและมอบอำนาจให้เพราะเชื่อในความสามารถของผู้ตาม ให้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน ผู้นำจะชี้ นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย และการสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน และ Ruth Ash and Maurice persall (2007) ที่กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคนมากกว่างานเอกสารและงานธุรการ และสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (Suthep PongSriwat. 2007) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องใช้ความเป็นกันเองในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น โดยต้องพยายามพัฒนาระดับความสามารถและศักยภาพของเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และผู้บริหารจะต้องมีความอดทน และมีความสามารถด้านการฟังที่ดี ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวเรียกว่าการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน (Individualized Consideration) และเชื่อว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (Kittikorn Thammakitjawat. 2019) ที่ศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ที่พบว่า ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเช่นเดียวกัน

2. ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีสรุปผลว่า องค์ประกอบของโปรแกรมประกอบด้วย 1) ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม 2) หลักการ 3) วัตถุประสงค์ 4) เนื้อหาการพัฒนา 5) กระบวนการพัฒนา และ 6) การวัดและประเมินผลนั้น สอดคล้องกับจิราพร อมรไชยการ (Jiraporn Amonchai. 2010) ที่ได้ศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่นสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยโปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น ส่วนที่ 2 หลักการ แนวคิดและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของนักบริหารงานปกครองท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาการพัฒนาวัตถุประสงค์ทั่วไป วัตถุประสงค์เฉพาะ วิธีการพัฒนาและวิธีการประเมิน และยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ (Yordanong Jomhongbhibhat. 2010) ได้พัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กระบวนการ โครงสร้าง การวัดและประเมินโปรแกรม และอนันต์

พนันึก (Anan Phannuek. 2011) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้โปรแกรมพัฒนา ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ความนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนที่ 3 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในภาคสนามและ ส่วนที่ 4 แนวทางเงื่อนไข ตัวชี้วัดความสำเร็จ และสรุป แก่งสันเทียะ (Suthep Kaengsanthia. 2013) ศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาสู่การเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนัก งานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของโปรแกรมและโครงการ, ผลที่คาดหวัง, กิจกรรมและทรัพยากรที่ใช้, ตัวบ่งชี้แสดงเวลาปริมาณและคุณภาพ, แหล่งข้อมูลและเงื่อนไขที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ กรองทิพย์ นาวิเชตร และคณะ (Krongthip Nakvichet. 2014) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและศึกษาประสิทธิภาพรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน 3) กระบวนการดำเนินงานตามหน้าที่ทางการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การการนำ และการควบคุมกำกับติดตาม ทั้งนี้โดยใช้วิธีการอบรมตามหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้ำนักศึกษา และจักรี ต้นเชื้อ (Jakgree Tonchua. 2012) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำของคณะกรรมการองค์การนักศึกษอาชีวศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้โปรแกรมที่มีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ คือ 1) คำชี้แจงในการใช้โปรแกรม 2) ความเป็นมาและความสำคัญของโปรแกรม 3) หลักการของโปรแกรม 4) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 5) เนื้อหาของโปรแกรม 6) กิจกรรมที่ใช้ในโปรแกรม 7) เทคนิคที่ใช้ในโปรแกรม 8) สื่อที่ใช้ในโปรแกรม และ 9) การวัดและประเมินผล

ทั้งนี้ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมสรุปโดยรวมมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกันนั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisner (1976) ที่ได้เสนอแนวคิดในการประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้ง เฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไป แต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ตามวิจารณ์ญาณของผู้ทรง คุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพ หรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนารูปแบบ เป็นการ

วัดคุณค่าไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้ นอกจากการใช้วิจารณ์งานของผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น บนหลักการที่เน้นความเชื่อถือว่า ผู้ทรงคุณภูมินั้นเที่ยงธรรมและวิจารณ์งานที่ดี ทั้งนี้มาตรฐาน และเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณภูมินั่นเอง ดังนั้นการดำเนินการยืนยันรูปแบบโดยวิธีอิงผู้ทรงคุณภูมินี้ถือว่าการประเมินทางการศึกษาที่เรียกว่าการวิพากษ์ วิจารณ์ทางการศึกษานั้นเอง การวิพากษ์วิจารณ์ต้องอาศัย ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ ซึ่งวิธีนี้นิยมใช้มากเพราะถือว่าการตัดสินหรือการวิพากษ์วิจารณ์โดยกลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ในศาสตร์สาขาหรือวิชาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดี เป็นสิ่งที่ยอมรับได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ด้านการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับหรือพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาให้มีทักษะการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรต้องปรับปรุงวิธีการบริหารโดยเน้นการทำงานเป็นทีมให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หรือสังกัดหน่วยงานอื่น

2.2 ควรมีการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หรือสังกัดหน่วยงานอื่น

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงประเมินและติดตามผลการนำองค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ในการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หรือสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

References

- Anan Phannuek. (2011). *Research and Development of Program for Developing the Basic School Administrators' Competency*. Doctor of Educational (Educational Administration). Khon kaen: Khon kaen University.
- Eisner, E. (1976). "Educational Connoisseurship and Criticism: Their form and Functions in Educational Evaluation". *Journal of Aesthetic Evaluation or Education*, 10:135-150.
- Jakgree Tonchua. (2012). *The Development of a Leadership Enhancement Program for Students' Association Committee of Northeastern Technical Colleges under the Office of the Vocational Education Commission*. Doctor of Educational (Leadership Educational Administration). Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Jiraporn Amonchai. (2010). *The Development of Leadership Program of Local Administrators Under Local Government*. Doctor of Education (Educational Administration and Development). Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Kittikorn Thammakitjawat. (2019). *The Development of the Programs to Enhance a Creative Leadership of School Administrators in the Private Education under Buriram Provincial Office*. Doctor of Education (Educational Administration and Development). Mahasarakham: Mahasarakham University.
- Kittkhan Patipana. (2013). *A Structure Equation Model of Creative Leadership for Vocational College Administrators*. Doctor of Educational (Educational Administration). Khon kaen: Khon kaen University.
- Krongthip Nakvichet. (2014). *A Model for Leadership Development of Private University Student Leaders*. Nakhon Ratchasima: Vongchavalitkul University.
- Nethercote, R. (1998). *Leadership in Australian University*. Colleges and Halls of Residence: A Model for the Future. Unpublished Doctor of Education Thesis, The University of Melbourne, Parkville.
- Paitoon Sinlarat. (2010). *Creative leaders and productivity: New paradigms and new leaders*. Bangkok: Faculty of Education, Chulalongkorn University.

- Pongphop PhoojomJit. (2012). *The Development of Indicators of Servant Leadership for Basic School Administrators*. Doctor of Educational (Education Management). Mahasarakham: Rajabhat Mahasarakham University.
- Ruth, A. and Maurice Persall. (2007). *The Principal as Chief Learning Officer: The New Work of Formative Leadership*. Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: The Free.
- Sumet Sangnimnuan. (2009). *Leadership and governance in the administration of local government organizations*. Bangkok: Sor. Charoen Printing
- Supatta Pinthapataya. (2011). *Moral and Ethics for Leaders*. [Online]
http://www.supatta.haysamy.com/learn2_1.html. [18 October 2019].
- Suthep Kaengsanthia. (2013). *Program Development of Educational Personnel Professional Development to be Leader in Driving Sufficiency Economy in schools Under the Office of Vocational Education Comission*. Doctor of Educational (Educational Administration). Burirum: Rajabhat Burirum University.
- Suthep PongSriwat. (2007). *Leadership*. Bangkok: S. Asia Press.
- Venerable Phra Dhammapitaka (P.A. Payutto). (2010). *Leader*. Bangkok: Matichon Publishing House.
- Wimol Jankaew. (2012). *A creative leadership development model for the school directors of Suratthani primary education service area office 3*. Doctor of Education (Educational). Pathumthani: Rungsit University.
- Wiroj Sanrattana. (2009). "A proposed conceptual model for knowledge management in educational organization". *Journal of Educational Administration, KKU*. 5 (1) : 109-115
- Yordanong Jomhonghibhat. (2010). *Development of a program for developing instructional leadership in learning management based on the educational reform of basic education*. Doctor of Educational (Leadership Educational Administration). Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University.