

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

Developing a Program to Enhance Creative Leadership of School Administrators Under the Secondary Educational Service Area Office 29

ยงยุทธ ไชยชนะ¹ และ ลักขณา สริวัฒน์²

Yongyut Chaichana¹ and Lakkana Sariwat²

Received : 11 ธ.ค. 2562

Revised : 13 ก.พ. 2563

Accepted : 13 ก.พ. 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน แบ่งเป็น ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน และระยะที่ 2 พัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed; 1) to study current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance creative leadership of school administrators, and 2) to develop a program to enhance creative leadership of school administrators. The research was mixed method. It was divided into 2 phases. Phase 1: studying current conditions, desirable conditions, and the needs to enhance creative leadership of school administrators. The samples were 351 school administrators and teachers. Research instrument was scaling questionnaire. Phase 2: developing a program to enhance creative leadership of school administrators. The experts were 7 qualified school administrators. Research instrument was an assessment of appropriateness and feasibility of the program. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and modified priority index.

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อีเมล: y.chaichana@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Master Student Program in Educational Administration and Development, Faculty of Education, Mahasarakham University, Email: y.chaichana@hotmail.com

² Associate Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University

The results showed that; 1) the overall picture of current condition of creative leadership of school administrators was at moderate level and the average in each part was at moderate level. The desirable condition of creative leadership of school administrators was at the highest level and the average in each part was at the highest level. 2) The overall picture of a program to enhance creative leadership of school administrators had the appropriateness at the highest level and the feasibility of the program was also at the highest level.

Keywords : Creative Leadership, Program to Enhance Leadership, School Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษา 4.0 เป็นแนวคิดตามความพยายามของรัฐบาลที่มีความมุ่งมั่นในการนำโมเดลประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0 มาใช้เพื่อนำประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนตามแนวทางดังกล่าว การศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือการจัดการเรียนการสอนที่สอนให้ผู้เรียนนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ทุกแห่งบนโลก มาพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ผู้บริหารการศึกษาต้องพัฒนานักเรียนให้เป็นนักเรียน 4.0 ที่จะเป็บบุคลากรของประเทศที่มีศักยภาพเพียงพอในการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อสร้างสินค้าที่มีคุณภาพสามารถสร้างรายได้จากในและต่างประเทศ ซึ่งผู้เรียนจะมีความสามารถเช่นนั้นได้ก็ต่อเมื่อ ได้รับการพัฒนาความสามารถด้านการคิด ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดผลิตภาพ สามารถนำไปใช้แก้ปัญหาหรือนำไปสร้างประโยชน์ในงานต่าง ๆ ได้โดยการสร้างผลงาน เน้นให้มีผลงานที่เกิดจากผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นผลงานทางวิชาการ การประดิษฐ์ ตลอดจนผลงานสร้างสรรค์อื่น ๆ ทั้งนี้ผลงานที่ออกมาต้องเป็นผลงานที่มีความใหม่ หรือมีการพัฒนาในทางบวก (ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์, 2560 : 247-251) และการขับเคลื่อนหรือนำองค์การให้สามารถพัฒนาไปในทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายและแผนที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารที่สามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมายได้นั้น จะต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และมีการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามกิจไม่ว่าจะชอบหรือไม่ก็ตาม เพื่อร่วมกันพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถชี้แนะ ผลักดัน ให้องค์การประสบความสำเร็จ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ (พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, 2560 : 9) และเมื่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วและเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความซับซ้อนและเกิดปัญหาขึ้นอย่างไม่สิ้นสุด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีคุณธรรมในการดำเนินการ อันจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คาดหวังไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 8)

ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางศูนย์รวมพลังของแต่ละกลุ่มหรือหน่วยงาน ภาวะผู้นำและความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลเพื่ออำนวยความสะดวกและดำเนินการขององค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่มีความสำคัญ และเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์การบรรลุเป้าหมาย (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 176) ซึ่งเห็นได้ชัดว่าความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชน สิ่งที่เป็นกำลังในการขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์การเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ ส่วนหนึ่งที่สำคัญคือเป็นผลมาจากการที่องค์การนั้น ๆ มีผู้นำที่ดีและมีคุณภาพในการบริหารงาน บริหารคน และบริหารการเปลี่ยนแปลง จนสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์การมุ่งหวัง ทว่าการที่องค์การจะมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ใช้ในเวลาที่ต้องการ ตลอดทั้งเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์การบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดท่ามกลางบริบทและสถานการณ์ที่ซับซ้อนไม่แน่นอนได้นั้นกลับไม่ใช่เรื่องง่าย เนื่องจากไม่มีผู้นำคนใดมีความรอบรู้ไปทุกเรื่องและรอบด้านในทันทีทันใดหรือเก่งทุกสถานการณ์ ดังนั้นองค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาและบ่มเพาะผู้นำ เพื่อหล่อหลอมความเป็นผู้นำให้ดีที่สุดและพร้อมที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่องค์การควรมีความเข้าใจในภาพรวมเพื่อจะได้พัฒนาผู้นำตามความต้องการและตอบโจทย์ขององค์การ (พัชรา วาณิชชวลิต, 2560: 14)

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนาโดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ในสถานศึกษาแห่งหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ที่แสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงอยู่ที่ผู้บริหารเท่านั้น ทว่าหน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้บุคคลดังกล่าวได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ โดยทฤษฎีภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์มีมุมมองว่า ครูคือผู้นำ โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำอีกทอดหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหน้าที่สำคัญของผู้บริหารไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น ทว่ายังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครู อาจารย์ และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 : 3) ในขณะที่ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 : 25) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นโมเดลที่ดีสำหรับการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ และถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาระดับสูงและพัฒนาระดับผู้นำ และไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2558 : 1-2) ยังได้กล่าวถึงการศึกษาในทศวรรษที่ 21 ในหนังสือปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพว่า การศึกษาในยุคดังกล่าวทักษะที่สำคัญที่ควรเน้นคือการพัฒนาคนไปสร้างผลผลิตเป็นยุคที่ต้องการผลผลิต ให้ได้มากที่สุดเพื่อประโยชน์ของชุมชนตนเองและชุมชนอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นทักษะของการศึกษาที่มีความจำเป็นคือการเน้นการทำได้ ลงมือทำ และทำให้เกิดผลผลิต สอดคล้องกับการวิจัยของ Basadur (2004 อ้างอิงใน อรรถกิตติชนม์ธวัช, 2558 : 61) ที่ศึกษาการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำและลักษณะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ต่อทีมงานและองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดของศตวรรษที่ 21 คือผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ให้ความสำคัญและสนับสนุนบุคลากร บูรณาการความแตกต่างระหว่างบุคคลในการสร้างสรรค์ ค้นหาปัญหาใหม่ ๆ และแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ นอกจากนี้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ยังส่งผลให้มนุษย์จำเป็นต้องพัฒนาทักษะให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากเดิมเราจะเห็นได้ว่าทักษะขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงมี คือ การอ่านออก เขียนได้ คิดคำนวณเป็น แต่ทว่าเมื่อยุคสมัยที่บริบทของสังคมโลกมีการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่บริบทที่มีความซับซ้อนมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทักษะเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนการปรับตัวให้เท่าทันกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล (สุธีระ ประเสริฐสรรพ, 2559 : 6)

จากการศึกษาแนวคิดและความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำ ประกอบกับการที่มีการศึกษาปัญหาการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ซึ่งพบว่าการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ (นิพนธ์ บัวชม, 2557 : 118) และยังมีการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีนโยบายซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทว่าในทางปฏิบัติการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานดังกล่าวยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการกำกับดูแลและติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และประสบกับปัญหาการขาดเทคนิค วิธีการหรือความเข้าใจที่ถ่องแท้ ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐมีจำนวนจำกัด โรงเรียนโดยส่วนใหญ่ต้องประสานขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครองและหน่วยงานเอกชน เพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สังคม กุลสุวรรณ, 2557 : 117-124) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ในการพัฒนามาตรฐานนโยบาย/ยุทธศาสตร์และแนวดำเนินการที่เกี่ยวข้อง 3 มาตรฐาน 17 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำอยู่ในมาตรฐานที่ 1 การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การแสดงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจที่ชัดเจน และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ตรงประเด็น ประสานและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้เกี่ยวข้อง 2) ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นระบบ ในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ 4) การประยุกต์ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และรูปแบบการบริหารจัดการที่หลากหลาย 5) การติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหลากหลายช่องทางและมีประสิทธิภาพ และ 6) การนำผลการดำเนินงานพัฒนาการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29, 2560 : 9-10)

ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาตามกรอบมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เนื่องจากถูกกำหนดให้อยู่ในมาตรฐานแรกในการพัฒนามาตรฐานนโยบาย/ยุทธศาสตร์ จากสภาพดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 ซึ่งให้ความสำคัญและสนับสนุนบุคลากรบูรณาการความแตกต่างระหว่างบุคคลในการสร้างสรรค์ค้นหาปัญหาใหม่ ๆ และแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 29 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดในการทำงานของผู้วิจัย และจากการศึกษาทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ วิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศในการนำไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาทางการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ สามารถปรับตัวก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมที่มีความซับซ้อนและรวดเร็ว ตลอดจนนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

กรอบแนวคิด

จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดของกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษาศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ Harris (2009 : 9-11), Stoll & Tempered (2009 : 15-18), Danner (2008 : 55-67), Casse & Claudel (2007 : 75-88), Palus & Horth (2005 : 62-65), Parker & Begnaud (2004 : 87-102), Guntern (2004 : 45-52), Bennis (2002 : 39) และ Chernin (2001 : 245) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) จินตนาการ และ 3) ความยืดหยุ่น

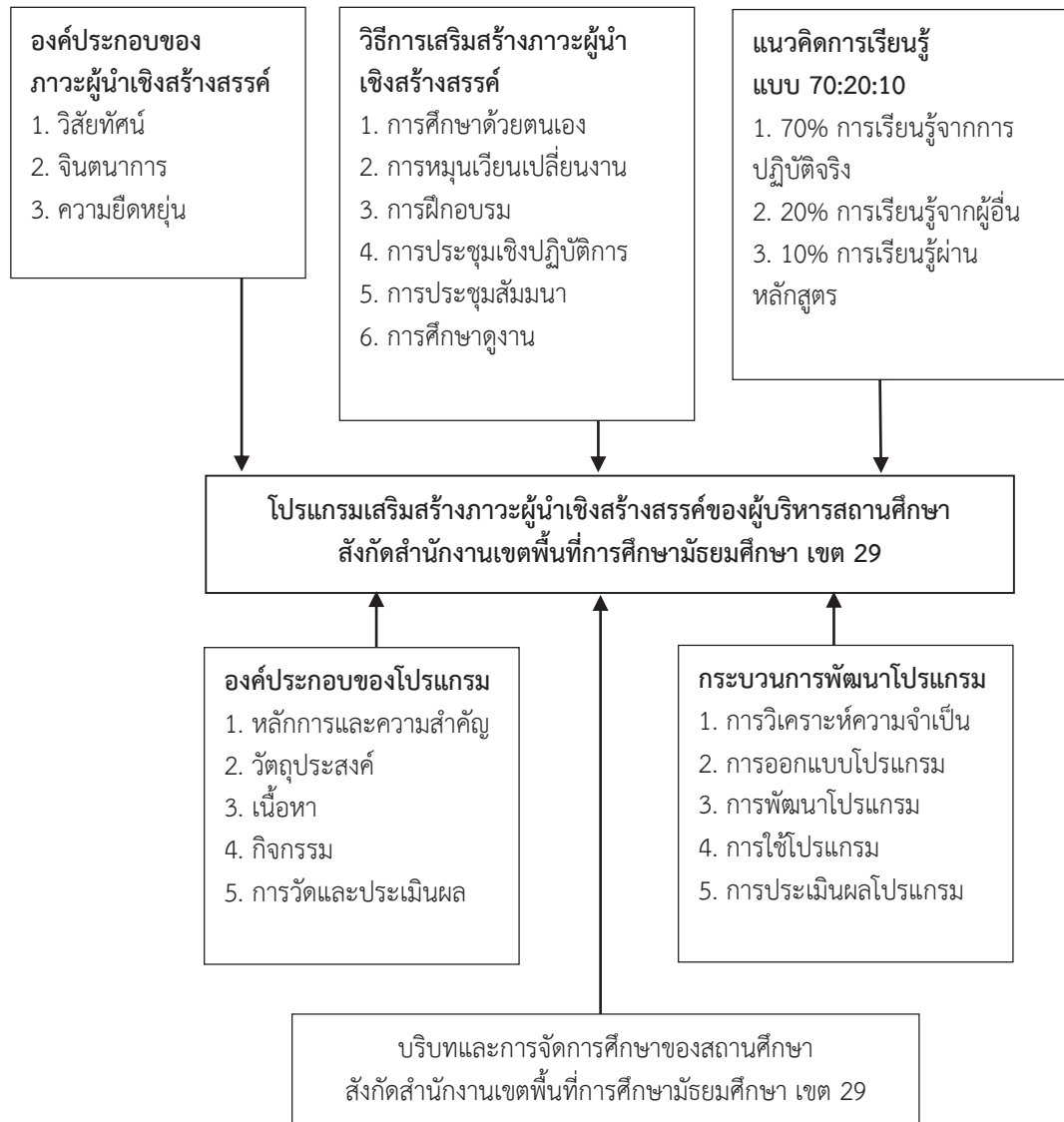
2. วิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำหนดเป็นวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของอรุณ รัชธรรม (2541 : 196-234), นงลักษณ์ สิ้นสืผล (2542 : 34-36), เบริด, ลอยด์ (2551 : 35-39), พชรวิทย์ จันทศิริสิริ (2554 : 154), จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 116-149), วิเชียร วิทยอุดม (2558 : 8-2 - 8-4) และพัชรา วาณิชวสิน (2560 : 139-161) ประกอบด้วย 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน 3) การฝึกอบรม 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การประชุมสัมมนา และ 6) การศึกษาดูงาน

3. แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ที่พัฒนาโดย Morgan McCall, Robert W. Eichinger and Michael M. Lombardo จาก Canter for Creative Leadership (พัชรา วาณิชวสิน, 2560 : 168-172) ประกอบด้วยหลักการเรียนรู้ 3 ส่วนสำคัญ คือ 1) 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง 2) 20% การเรียนรู้จากผู้อื่น และ 3) 10% การเรียนรู้ผ่านหลักสูตร

4. องค์ประกอบของโปรแกรมได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมของ อารัง บัวศรี (2542 : 95), สมิตรา พงศธร (2550 : 15-23), Funnell and Rogers (2011 : 7), McDavid, Huse and Ingleson (2013 : 19) และ Fink (2015 : 28) เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล

5. กระบวนการพัฒนาโปรแกรมได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของโปรแกรมของ อุ่นตา นพคุณ (2548 : 77), วิโรจน์ สารรัตน์ (2551 : 3-18), สมคิด บางโม (2554 : 20-21), Knowles (1980 : 63), Styles (1990 : 52), Caffarella (2002 : 44) และ Carolyn Et al. (2013 : Online) ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความจำเป็น 2) การออกแบบโปรแกรม 3) การพัฒนาโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรม

จากความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 4,058 คน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา/ครูผู้สอน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 351 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 43) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิจำแนกตามขนาดสถานศึกษา และคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิแล้วสุ่มแบบง่าย

ระยะที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งมีการกำหนดเกณฑ์ของคุณสมบัติ คือ 1) มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) เป็นผู้มีประสบการณ์

ด้านการจัดการศึกษาหรือการบริหารการศึกษาตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป และ 3) เป็นผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) สอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยจำแนกข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และสุรทอง ศรีสะอาด (2554 : 35-37) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป

2.2 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 คือ แบบสอบถามประเภทประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อประเมินความเหมาะสมของโปรแกรม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำองค์ประกอบและตัวชี้วัดที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน มีเกณฑ์คุณสมบัติคือ 1) มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) มีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้หรือการบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และ 3) เป็นผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร/ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำนวน 351 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระยะที่ 1 มาร่างโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ดำเนินการตรวจสอบเชิงยืนยัน และประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมโดยการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน มีเกณฑ์คุณสมบัติคือ 1) มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) เป็นผู้ประสพการณ์ด้านการจัดการศึกษาหรือการบริหารการศึกษาตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป และ 3) เป็นผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่าขึ้นไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเทียบเกณฑ์ Midpoint อาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 82-126) แปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด, 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก, 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในปัจจุบัน/ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556 : 82-126) ซึ่งมีรายละเอียดคือ 4.51-5.00 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด, 3.51-4.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับมาก, 2.51-3.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับปานกลาง, 1.51-2.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายความว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เรียงตามลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ซึ่งด้านที่มีค่าความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือด้านวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified} = 0.760$) รองลงมาคือด้านความยืดหยุ่น ($PNI_{modified} = 0.662$) และด้านจินตนาการ ($PNI_{modified} = 0.649$) ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ลำดับความสำคัญของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับ
1. วิสัยทัศน์	2.76	4.86	0.760	1
2. จินตนาการ	2.88	4.75	0.649	3
3. ความยืดหยุ่น	2.87	4.77	0.662	2

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$) และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$)

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา มี 3 Module ประกอบด้วย Module 1 วิสัยทัศน์ Module 2 จินตนาการ Module 3 ความยืดหยุ่น 4) กิจกรรม ประกอบด้วยการศึกษาด้วยตนเอง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ 5) การวัดและประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าสภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นเรื่องใหม่สำหรับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา และภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ไปอย่างต่อเนื่อง ดังที่พัชรา วาณิขวิน (2560 : 77) ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำ ไม่ใช่เรื่องที่ทำได้โดยง่าย ถ้าไม่เข้าใจเรื่องกระแสการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความซับซ้อนในกระบวนการบริหาร การสร้างสรรค์นวัตกรรม หรือรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งปัญหาใหม่ ๆ และความท้าทายที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวล้วนส่งผลให้ภาวะผู้นำที่มีอยู่แล้วไม่เพียงพอ และผู้นำต้องคอยปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำอยู่เรื่อย ๆ เพื่อจัดการกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ให้ส่งผลกระทบต่อภารกิจงานขององค์กร สอดคล้องกับการวิจัยของสังคม กุลสุวรรณ (2557 : 118-124) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำเมื่ออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 มีนโยบายซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องได้รับการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ทว่าในทางปฏิบัติการอบรมพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานดังกล่าวยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการกำกับดูแลและติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับปัญหาการขาดเทคนิค วิธีการหรือความเข้าใจที่ถ่องแท้ ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับจากภาครัฐมีจำนวนจำกัด โรงเรียนโดยส่วนใหญ่ต้องประสานขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครองและหน่วยงานเอกชน ร้านค้าต่าง ๆ ภายในชุมชนเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556 : 100-107) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความต้องการอยากให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น และการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2553 : 25) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นโมเดลที่ดีสำหรับการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ และถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำ นอกจากนี้การศึกษาของ Basadur (2004 อ้างอิงใน อรชร กิตติชนมธวัช, 2558 : 6) ที่ศึกษาการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพของผู้นำและลักษณะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ต่อทีมงานและองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดของศตวรรษที่ 21 คือผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ให้ความสำคัญและสนับสนุนบุคลากรบูรณาการความแตกต่างระหว่างบุคคลในการสร้างสรรค์ค้นหาปัญหาใหม่ ๆ และแก้ปัญหาเหล่านั้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ สอดคล้องกับการวิจัยของวัฒนา ปะกิกา (2560 : 110-112) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับการวิจัยของชิงหลิง จาง (2559 : 90-123) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลกว่างสีประเทศจีน พบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา แบ่งออกเป็น 3 Module ได้แก่ Module 1 วิสัยทัศน์ Module 2 จินตนาการ Module 3 ความยืดหยุ่น 4) กิจกรรม ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง และการประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 5) การวัดและประเมินผล ได้แก่ การประเมินผลก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา และการประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการพัฒนา ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาโปรแกรมของอุนดา นพคุณ (2548 : 77); วิโรจน์ สารรัตน์ (2551 : 3-18); สมคิด บางโม (2554 : 20-21); Knowles (1980 : 63); Styles (1990 : 52); Caffarella (2002 : 44) และ Carolyn Et al. (2013 : Online) ซึ่งสรุปได้ว่าการกระบวนการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ความจำเป็น 2) การออกแบบโปรแกรม 3) การพัฒนาโปรแกรม 4) การใช้โปรแกรม และ 5) การประเมินผลโปรแกรม นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาองค์ประกอบของโปรแกรมตามแนวคิดของ อารัง บัวศรี (2542 : 95); สมิตรา พงศธร

(2550 : 15-23); Funnell and Rogers (2011 : 7); McDavid, Huse and Ingleson (2013 : 19) และ Fink (2015 : 28) ซึ่งสรุปได้หว่าองค์ประกอบของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการและความสำคัญ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กิจกรรม และ 5) การวัดและประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้โปรแกรมที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการวิจัยของบุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559 : 116-118) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งผลการวิจัยพบว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีกิจกรรมที่เน้นให้ผู้บริหารได้พัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง ตามหลักการเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70:20:10 โดยเลือกกิจกรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทั้งในด้านวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น อยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา สามารถเป็นผู้นำให้บุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน ตลอดทั้งแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งเป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เรียบง่าย ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน แต่ได้ผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ที่สนใจเข้าร่วมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และประเมินผลสัมฤทธิ์หลังการเข้าร่วมการพัฒนาตามโปรแกรม

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ในบริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชิงหลิง จาง. (2559). *กลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในมณฑลทกวางสีประเทศจีน*. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ จินดาณรงค์. (2560). *บทบาทผู้บริหารการศึกษา 4.0*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- อึ้ง บั้วศรี. (2542). *ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบ และการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ธนัชากรพิมพ์.
- นงลักษณ์ สีนสืบผล. (2542). *การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูธนบุรี.

- นิพนธ์ บัวชม. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขต 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. *วารสารบริหารการศึกษาฉบับบัณฑิต*, 4(3), 118.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และสุรทอง ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- เบรด, ลอยด์. (2551). *ทักษะการเป็นผู้นำ*. (ไพโรจน์ บาลัน, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2560). *นโยบายและการวางแผนกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษายุคใหม่*. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชรา วาณิชชวลิต. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2558). *ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา ปะกิดา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- วิเชียร วิทยอุดม. (2558). *ภาวะผู้นำ : Leadership* (ฉบับแนวใหม่). นนทบุรี: ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2551). การประยุกต์ใช้ Log Frame เพื่อออกแบบโปรแกรมพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา สู่กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและพัฒนา. *วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(1), 3-18.
- สมคิด บางโม. (2554). *เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สังคม กุลสุวรรณ. (2557). *พฤติกรรมผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. (2560). *นโยบายและยุทธศาสตร์ ปี 2560*. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.secondary29.go.th>
- สุธีระ ประเสริฐสรรพ. (2559). *ผลึกความรู้ : ชุดงานวิจัยฉบับเคื่อง่าย Re-Learning จากเรียนรู้สู่เรียนรู้คิด*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- สุมิตรา พงศธร. (2550). *สรุปเรื่องของหลักสูตร. วารสารสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย*, 79, 15-23.
- สุเทพ พงศศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- อรชิต กิตติชนม์ธวัช. (2558). *การพัฒนาแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียน ประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- อรุณ รักธรรม. (2541). *การพัฒนาบุคคลเพื่อประสิทธิผลของงาน*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์.
- อุ้นตา นพคุณ. (2548). *กรอบแนวคิดการพัฒนายามีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- Bennis, W. (2002). *Creative leadership [ABI]*. Bangkok: Chulalongkorn University.

- Carolyn B. et al. (2013). *How to Develop a Training Program on the Job*. Retrived October 14, 2018, from <http://www.wikihow.com/Develop-a-Training-Program-on-the-Job>
- Casse, P. and Claudel, P.G. (2007). *Philosophy for Creative Leadership : How philosophy can turn people into more effective leader*. n.p.: Athena Pr.
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination. *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245.
- Danner, S. E. (2008). *Creative leadership in art education : Perspectives of an art educator*. Thesis Master of Arts. Art Education. Fine Arts. Ohio University: U.S.A
- Fink, A. G. (2015). *Evaluation Fundamentals : Insights into Program Effectiveness, Quality, and Value* (3rd ed.). California: SAGE Publications, Inc.
- Funnell, S. C. and Rogers, P. J. (2011). *Purposeful Program Theory : Effective Use of Theories of Change and Logic Models*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Guntern, G. (2004). *The challenge of creative leadership*. n.p.
- Harris, A. (2009). Creative Leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Knowles, M. (1980). *The Modern Practice of Adult Education : What is Andragogy*. Chicago: Follet.
- McDavid, J.C., Huse, I. and Ingleson, L. R. L. (2013). *Program Evaluation and Performance Measurement : an Introduction to Practice* (2nd ed.). California: SAGE Publications, Inc.
- Palus, C. J. and Horth, D. M. (2005). *Organizational Behavior*. C.A.: The Dryden Press.
- Parker, J. P. and Begnaud, L. G. (2004). *Developing creative leadership*. Portsmouth, NH: Teacher Ideas Press.
- Stoll, L. and Tempered, J. (2009). Creative Leadership Teams. *Journal of Management in Education*, 23(1), 12-18.
- Styles, M. H. (1990). *Effective Models of Systematic Program Planning*. San Francisco: Jossey-Bass.