

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
The Developing of Program for Enhancing Creative Leadership of
School Administrators under Sakon Nakhon Primary Educational
Area Office 3

พัชราภรณ์ ลัมพ์คิน¹ บุญชม ศรีสะอาด²

Phatcharaporn Lumpkin¹ Boonchom Srisa-ard²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 2) เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 123 คน โดยการคำนวณจากสูตร เครซีและมอร์แกน ผู้เชี่ยวชาญเครื่องมือการวิจัย 5 คน ระยะที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน โดยจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน 3 แห่ง โดยการเลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์การพิจารณา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นที่ประจักษ์และยอมรับโดยทั่วกัน ดังนี้ 1) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 2) โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และ 3) โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ห้วยไร่สามัคคี ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 คน โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์

¹ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, Email: pla171987@gmail.com
Master of Education Program in Educational Administration and Development Mahasarakham University.

² (รองศาสตราจารย์ ดร.) ภาควิชาวิจัยและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
(Associate Professor Dr.) Educational Research and Development Mahasarakham University.

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 3 ด้าน พบว่าลำดับสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เรียงลำดับสภาพที่พึงประสงค์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น และ 3) การมีวิสัยทัศน์

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การประชุมปฏิบัติการ 3) การศึกษาดูงาน และ 4) การฝึกอบรม/สัมมนาผลการประเมินโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การพัฒนาโปรแกรม, ผู้บริหารโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the current and desirable conditions for enhancing creative leadership of School Administrators under Sakon Nakhon Primary educational Area office 3, 2) To develop the Program for Enhancing Creative Leadership of School Administrators under Sakon Nakhon Primary educational Area office 3 By a blended research process. This research was divided into 2 phases. Phase 1, investigation the current and desirable conditions of Program for Enhancing Creative Leadership of School administrators under Sakon Nakhon Primary educational Area office 3. The sample group consisted of 123 administrators under Sakon Nakhon Primary educational Area office 3 by using Krejcie and Morgan formular. Phase 2, The Developing of Program for Enhancing Creative Leadership of School administrators. The study of 3 interview institutions was selected by a specific selection based on the criteria for consideration, that school administrators had demonstrated and generally accepted creative leadership as follows : 1) Northeastern Preparatory School under the Office of the Secondary Educational Service Area 23, 2) Sakon Rat Wittayanukul School under the Office of the Secondary Educational Service Area 23, and 3) Ban Na Dok Mai Huai Rai Samakkhi School under Sakon Nakhon Primary educational Area office

2, five experts assess the Developing of Program for Enhancing Creative Leadership of School Administrators under Sakon Nakhon Primary educational Area office 3 that using the interview.

The result showed that;

1) The current and desirable conditions of creative leadership for school administrators. Under the Office of the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3, which consisted of 3 aspects, it was found that the desirable sequence of creative leadership for school administrators. Under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, the order of desirable conditions from descending order was 1) Imagination 2) Flexibility and 3) vision.

2) Development of creative leadership enhancement programs for school administrators. Under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3, which consists of 4 steps 1) Self-study 2) Workshop 3) Study visit and 4) Training / Seminar. Evaluation of Creative Leadership Enhancement Programs for School Administrators In the sub-district office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 3, the experts found that the suitability was at the highest level. And the possibilities are at the highest level.

Keywords: Creative leadership, Program development, School administrator

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณธรรมที่สังคมต้องการนั้นต้องอาศัยการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ทักษะ ค่านิยมให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพประสิทธิภาพ เร่งพัฒนาความรู้ความสามารถเจตคติและบทบาทของครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรอื่นๆ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ให้ครูได้เพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี (กรมวิชาการ, 2546)

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่างๆ ผู้บริหารควรมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติขององค์การผู้บริหารก็จะสามารถประยุกต์หลักการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ (สุธรรมธรรมทัศนานนท์, 2554)

ผู้นำเปรียบเสมือนจุดรวมแห่งพลังผู้ปฏิบัติงานซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์การมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็งตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทนและต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กรทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้นเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556) “ผู้นำ” จึงเป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การมีบทบาทที่ต้องดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” นั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์การในกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญทางเทคโนโลยีก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างรวดเร็วมาก เราจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา (สุวัฒน์ จุลสุวรรณ, 2559)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจประสานงานและนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพจากสภาพดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งจะทำให้ได้ข้อค้นพบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
2. เพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยผ่านการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน 3 องค์ประกอบดังนี้

1) การมีจินตนาการ 2) การมีความคิดยืดหยุ่น และ 3) การมีวิสัยทัศน์ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550) (Chernin, 2001) (Bennis, 2002) (Couto และ Eken, 2002) (Harris, 2009)

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับคือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลาพบว่ามีไม่ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามสำหรับการวิจัย หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขสำนวนและภาษา ที่ใช้เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีความชัดเจนสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงตาม คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดหนองคาย จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์ประเมิน แล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความต้องการความจำเป็นที่ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับ มาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับหัวข้อจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ 1) การมีความยืดหยุ่น มี 7 ตัวบ่งชี้ 2) การมีจินตนาการ มี 7 ตัวบ่งชี้ และ 3) การมีวิสัยทัศน์ มี 8 ตัวบ่งชี้ รวม 22 ตัวบ่งชี้ ตามลำดับ

2. การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีวิธีการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเอง เป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้จัดระบบการเรียนรู้ของตนเอง ด้วยการจัดการด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนด้วยการเตรียมความพร้อมให้กับตนเองในด้านต่างๆ รู้จักวิธีเรียนในชั้นเรียนและเรียนด้วยตนเอง 2) การประชุมปฏิบัติการ เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพราะเป็นการฝึกอบรมปฏิบัติที่เห็นผลชัดเจน การพัฒนาผลงานที่เป็นรูปธรรม ลดค่าใช้จ่ายและความเสี่ยง ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติ หัวใจหลักสำคัญของการประชุมในรูปแบบนี้ คือ เรียนรู้, ฝึกปฏิบัติ พร้อมนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานจริง 3) การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ และเปลี่ยนบรรยากาศของงานที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นใหม่ และจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ต้องมีการประเมินกำกับติดตามเพื่อต่อยอดในการพัฒนาต่อไป 4) การฝึกอบรม/สัมมนา เป็นกระบวนการพัฒนาของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ มีการสร้าง หรือเพิ่มพูนความรู้ มีทักษะ มีความสามารถ และเจตคติ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีประเด็นข้อค้นพบที่น่าสนใจ เห็นควรนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้ง 3 ด้าน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน เนื่องจากเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวกรอบแนวคิดในการ วิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุดโดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุ ต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ Davis (2007) ได้ทำการศึกษาการสำรวจ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหารหญิง ผลการวิจัยว่าคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำที่สำคัญ ที่สุดคือ การมีความมั่นใจ ในตนเอง, การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์, การมีความสามารถ มีการสร้างแรงจูงใจ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา, การเป็นผู้ให้ความสำคัญกับภารกิจ, การเป็นนักสร้างทีม, การเห็นคุณค่าและ ให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, สามารถกำหนดคุณสมบัติด้านภาวะผู้นำในตัวของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และยังต้องมีความสามารถและเต็มใจที่จะรับฟัง, รับรู้ และยอมรับในสิ่งที่ ผู้ใต้บังคับบัญชานำมาบอกกล่าวอีกด้วย ในส่วนของอุปสรรคที่พวกเขามักจะได้พบเจอบ่อยที่สุดถูก มองในมุมที่แตกต่างออกไปจากผู้บริหารที่เป็นผู้ชาย และนอกจากนี้ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้ประสบ ความสำเร็จในการเอาชนะอุปสรรคเหล่านี้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงก็คือ การมีผู้ที่ คอยให้คำปรึกษาและการมีต้นแบบของบทบาทในด้านบวก

2. ผลการศึกษาเพื่อพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีการดำเนินงานของ โปรแกรม 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาด้วยตนเองเป็นกระบวนการศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้เรียนเป็นผู้จัดระบบการเรียนของตนเองด้วยการจัดการด้านเวลาที่ใช้ในการศึกษา เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่ต้องการ และเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนด้วยการเตรียมความพร้อมให้กับตนเองใน ด้านต่างๆ รู้จักวิธีเรียนในชั้นเรียน และเรียนด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ McCollum (2000) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำโดยวิธีการพัฒนาตนเองกับการแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำ อย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการพัฒนาภายในตนเองในส่วนจิตสำนึก และ พัฒนาความตระหนักรู้พื้นฐานของผู้นำ เครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมภาวะผู้นำของกลุ่มตัวอย่าง เป็น แบบวัดพฤติกรรมภาวะผู้นำ 5 ประการ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำจะแสดงออกอย่าง เป็นธรรมชาติได้โดยง่ายในแต่ละบุคคลและเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วเมื่อผ่านการเข้าร่วมโครงการพัฒนา Maharashi Transcendental Meditation และเป็นที่ยอมรับกันในทุกระดับของพนักงานเนื่องจาก เห็นว่า โครงการ ดังกล่าวใช้วิธีการที่มีผลให้สามารถพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรได้ดี และพัฒนาง่ายกว่า การพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ที่เคยรับรู้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยเห็นว่าควรให้มีการทำวิจัย โดยใช้จิตสำนึกเป็นฐานการศึกษาวิจัย (Consciousness-Based Approach) 2) การ

ประชุมปฏิบัติการเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรเพราะเป็นการฝึกอบรมปฏิบัติที่เห็นผลชัดเจน การพัฒนาผลงานที่เป็นรูปธรรม ลดค่าใช้จ่ายและความเสี่ยง ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานและเป็นแนวทางในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติ หัวใจหลักสำคัญของการประชุมในรูปแบบนี้ คือ เรียนรู้ , ฝึกปฏิบัติ พร้อมนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับ Megginson (1972) ที่ได้เสนอการจัดพัฒนาผู้บริหารภายในองค์การอาจใช้การหมุนเวียนการปฏิบัติงานการแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยผู้บริหาร การพัฒนาความก้าวหน้าแบบมีแผนแน่นอน วิธีการ สอนงาน การให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่ง และวิธีการอื่นๆที่เหมาะสม ส่วนการจัดพัฒนาผู้บริหารนอกองค์การอาจใช้วิธีการขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดประชุมสัมมนา การจัดพัฒนาจิต การจัดฝึกปฏิบัติงานการบริหาร และการจัดพัฒนาผู้บริหารแบบผสม อาจใช้วิธีการบรรยายการวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง การจัดอภิปรายในหัวข้อที่กำหนด การแสดงบทบาทสมมติ การใช้สื่อดิจิทัลประกอบ การฉายภาพยนตร์ การจัดสถานการณ์สมมติทางการบริหารหรือการจัดเล่นเกมการจัดการ การฝึกแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การใช้บทเรียนสำเร็จรูป การฝึกกิจกรรมการตัดสินใจการใช้เทคนิคการแก้ปัญหาประจำวัน และการใช้วิธีการกลุ่มสัมพันธ์

3) การศึกษาดูงานเป็นการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนหรืองานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลได้ และเปลี่ยนบรรยากาศของงานที่ทำอยู่ไปสู่การพบเห็นใหม่ และจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ต้องมีการประเมินกำกับติดตามเพื่อต่อยอดในการพัฒนาต่อไป สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้สรุปวิธีเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีแต่ที่สำคัญ ดังนี้ 1. การฝึกอบรม 2. การส่งไปศึกษาต่อ รวมทั้งการส่งไปฝึกอบรมและศึกษาดูงาน 3. การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน 4. การศึกษาด้วยตนเอง 5. การพัฒนาที่มงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kho (2001) ได้ทำการศึกษาและวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาภาวะผู้นำระดับโลกของสหรัฐอเมริกา เพื่อพิจารณาการลงทุนสร้างเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำอันจะนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่มีความสามารถในเชิงการแข่งขันทั่วโลก ผลสรุปของการศึกษาพบว่า การมอบหมายให้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีที่สุด ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพแล้วยังได้เรียนรู้วัฒนธรรม การปรับตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทน ความใฝ่รู้ และความคิดในเชิงบริบทโลก การเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการศึกษาดูงานในต่างประเทศ โดยมุ่งจุดเน้นถึงความเข้าใจและการประเมินกระบวนการตั้งแต่การคัดเลือกคน เข้าอบรมการฝึกอบรม การสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น ข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้เน้นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบ และครอบคลุมการพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ในมุมมองขององค์กรระยะยาว 4) การฝึกอบรมสัมมนาเป็นกระบวนการพัฒนาของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ มีการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ มีทักษะมีความสามารถ และเจตคติ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับ ประยูร ศรีประสาธน์ (2542) ได้กล่าวถึงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งมี

รูปแบบการพัฒนา ดังนี้ 1.การฝึกอบรมและพัฒนา 2.การดูงาน 3.การสัมมนา 4.การสาธิต 5.การนิเทศ 6.การระดมความคิด 7.การแสดงบทบาทสมมุติ 8.การปฐมนิเทศ และ 9.การฝึกงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุ่ม (2545) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ในการฝึกอบรมและพัฒนาคนมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ความรู้และความคิด 2. ทักษะ 3. ทักษะ และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Estes (1994) ได้ศึกษาข้อค้นพบเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับครูใหญ่ใน 8 เมืองของรัฐ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับครูใหญ่ที่ผ่านการอบรมกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของศูนย์บริการการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อระบบความเชื่อของครูใหญ่ และยิ่งพบว่าครูใหญ่มีการรับรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ของการตัดสินใจร่วมกัน และการแบ่งปันทักษะภาวะผู้นำต่อกัน และถึงแม้ว่าครูใหญ่จะได้รับความสำเร็จจากการใช้เครื่องมือในการฝึกอบรมร่วมกันบางประการเท่านั้น ก็ตาม แต่ครูใหญ่ทั้งหมดก็รู้สึกว่าการวิสัยทัศน์ด้านภาวะผู้นำของตนเปลี่ยนไปในทางที่มั่นคงหรือเข้มแข็งขึ้น ซึ่งผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ทักษะภาวะผู้นำแบบร่วมมือมีผลกระทบต่อการทำงานเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เช่นเดียวกับผลของการใช้การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมซึ่งจะสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของของสมาชิกในหมู่คณะด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Grizzard (2007) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่และครู การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ และครูในโรงเรียน Franklin County School System เมือง Franklin County รัฐเทนเนสซี ผลการวิจัยพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก ไม่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศภายในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติปรากฏในจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ ทำการนิเทศครูเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนระหว่างอาจารย์ใหญ่ที่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก กับอาจารย์ใหญ่ที่ไม่ได้เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน และไม่ได้รับการนิเทศแบบคลินิก ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญปรากฏในจำนวนครั้งของการที่อาจารย์ใหญ่ทำการนิเทศครู เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ก่อนและหลังจากที่อาจารย์ใหญ่เข้าร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับการใช้กลยุทธ์การนิเทศแบบคลินิก จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องมีผู้นำที่ให้ความสนใจและสนับสนุนความสำคัญของงานวิชาการโดยเน้นไปที่การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น จึงนับเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ใหญ่ควรมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ได้ยืนยันว่าความมีวิสัยทัศน์หรือมุมมองที่ชัดเจนเกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียนของอาจารย์ใหญ่สามารถพัฒนาได้ด้วยโปรแกรมการฝึกอบรมลักษณะภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ควรนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควร กำกับ ดูแล และติดตาม ผลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามโปรแกรมอย่างใกล้ชิดอย่างต่อเนื่อง และมีกิจกรรมกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักในความสำคัญการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ในปัจจุบัน

1.3 สำหรับการนำโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนไปใช้ในการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในสถานศึกษาระดับต่างๆ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรพิจารณาปรับทบทวนไปกับการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อการศึกษาในเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น โดยนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลและแนวทาง เพื่อนำผลการวิจัย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ไปใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในรูปแบบอื่นๆ โดยมีวิธีการพัฒนาเสริมสร้างที่หลากหลาย

2.3 ควรศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านอื่นๆ ที่ไม่ได้นำมาศึกษาในงานวิจัยนี้ เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้มีความสมบูรณ์ และมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมวิชาการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่คุณค่าสำหรับทุกคนในอนาคต. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

- दनัย เทียนพุด. (2545). การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กรโดยมีอาชีพเพื่อมีอาชีพ.
กรุงเทพฯ : นาโกต้า.
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของคณะกรรมการ
การศึกษาประจำโรงเรียนประถมศึกษา. รายงานวิจัย. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร วิทยาอุดม. (2550). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์.(2554). หลักการ ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา.
มหาสารคาม : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ. (2559).การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. ปรินญาการศึกษาดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2541). การนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพของ
บุคลากรในโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- Bennis, W. (2002). **Creative Leadership**. [ABI].
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The Strength of Ideas The power of the
Imagination. **Vital Speeches of the Day**, 68(8), 245.
- Couto, R. A. & Eken, S. C. (2002). **To Give their Gifts: Health, community and
democracy**. Nashville: Vanderbilt University Pr.
- Davis, Rita F. (2007). **Female Transformational Leader Characteristics: An
Exploratory Investigation**, Dissertation Abstracts International. 68(03).
- Estes, D.G. (1994). Qualitative Findings Regarding Leadership Development Process
Training for Principals, **Dissertation Abstracts International**. 7(9) :1432-A.
- Grizzard J.B. (2007). **Peer-to-Peer Botnets : Overview and Case Study**.
- Harris, A. (2009). Creative leadership, **Journal of Management in Education**, 23(1),
- Kho, E.C. (2001). An Evaluation Study of the Effectiveness of a United States Based Global
Leadership Development Program, **Dissertation Abstracts International**. 2(1): 264-A.
- McCollum, B.C. (2000). Self-Development and the Spontaneous Expression of
Leadership Behaviors, **Dissertation Abstracts International**. 13(6).
- Meggison, Leon C. (1972). **Personal A Behavioral Approach to Administration**.
Irwin : Homewood Illinois.