

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

Program to Creative Leadership Reinforcement of School Administrator's under the Secondary Educational Service Area Office 32

อภิญญา โยธายุทธ และ พีระศักดิ์ วรฉัตร

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Apinya Yothayut and Peerasak Worrachat

Mahasarakham University, Thailand

Corresponding Author, E-mail : 0317palm @gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัด ความต้องการจำเป็น และเพื่อนำเสนอโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จำนวน 359 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบ่งชั้นตามสัดส่วน แล้วสุ่มอย่างง่าย ระยะที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 แห่ง กลุ่มผู้ประเมินโปรแกรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. ได้องค์ประกอบ การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด การมีความไว้วางใจความน่าเชื่อถือ และการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ ลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย คือการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ การมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด การมีจินตนาการ และการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ
2. ได้โปรแกรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย หลักการวัตถุประสงค์เนื้อหา 4 Module กิจกรรมการพัฒนา และการวัดและประเมินผล รวมระยะเวลา 34 ชั่วโมง วิธีการดำเนินการพัฒนา ได้แก่ การศึกษาด้วยตนเอง การอบรม การศึกษาดูงาน และการปฏิบัติจริง

คำสำคัญ: โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstracts

The objectives of the study were to examine the components, indicators and priority needs and present the program to creative leadership reinforcement of school administrators under the secondary educational service area office 32 phases: (1) Examining the components, indicators and priority needs of creative leadership reinforcement of school was conducted, and a sample from administrators teachers was selected 359 proportionate stratified random sampling between school administrators and teachers, and simple random sampling methods respectively. (2) Programme to creative leadership reinforcement of school had school administrators with Best Practices from 3 different schools give information. For development tools, the program had an evaluation for development collected by 12 experts, purposive sampling. The research instrument was an evaluation form. The data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and priority needs index.

The results of the study were as follows:

1. There including Imagination, Vision and thinking skills, Trust, and flexibility. Priority needs sorted in descending order were flexibility, vision and thinking skills, imagination, and trust.
2. Program to creative leadership reinforcement of school administrators consisted of principle, objectives, content including 4 modules, development activities, and measurement and evaluation. Duration of development was 34 hours. Strategies in executing program development were self-study, training, study trip, and practice.

Keywords: Program to Creative Leadership Reinforcement; Creative Leadership; School Administrators

บทนำ

ประเทศไทยในอดีต มีการพัฒนา สังคมและเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โมเดลประเทศไทย 1.0 ที่เป็นประเด็นท้าทายในการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจและการศึกษาไปสู่ประเทศไทย 4.0 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ซึ่งเกิดจากความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (เกษม เมฆินทร์, 2559 : 2) การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อก้าวสู่การปรับเปลี่ยนนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากองค์กรต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นยังจะสามารถนำพาองค์กรสู่การเป็นองค์กรชั้นนำได้ และการจัดการความรู้ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้สึกร่วมของคนในองค์กร สร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน และกระตุ้นให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งความเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วขึ้น องค์กรที่มีโครงสร้างการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงคือองค์กรที่จะขาดศักยภาพในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น การสร้างให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาปรับเปลี่ยนคนให้มีความเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายเดียวกัน การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย ซึ่งความต้องการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป เป็นโจทย์ให้องค์กรทางการศึกษาจำเป็นต้องเพิ่มการทำงานร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกันจะต้องเรียนรู้ถึง

ความต้องการของสถานประกอบการที่องค์กรทางการศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมให้เกิดขึ้น (ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์, 2559 : 21)

ภาวะผู้นำยุค 4.0 ในศตวรรษที่ 21 ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตระหนักรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเสมอภาค ยึดธรรมาภิบาล บริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย และรองรับการเปลี่ยนแปลงทักษะภาวะผู้นำ 4.0 จึงต้องมีความสามารถที่จะชักนำบุคลากรให้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมได้แก่ ทักษะการนำบุคลากร ทักษะความรู้ ทักษะการก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และทักษะการใช้เทคโนโลยี มีอุดมการณ์ ที่มุ่งเน้นพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากร พัฒนาความร่วมมือ สร้างแรงบันดาลใจ รวมถึงการกระตุ้นทางปัญญาและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ (พรชัย เจตมานัน และคณะ, 2560 : 141) ผู้บริหารต้องมีการเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการให้นักเรียนในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนจะต้องมีความรู้ที่จำเป็นในการใช้ชีวิตและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดำรงชีพออยู่ได้กับภาวะเศรษฐกิจในสังคมโลกปัจจุบัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553 : 60) โรงเรียนเป็นองค์กรที่มีบทบาทหลักในการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือ ประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ สร้างวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกในปัจจุบัน โดยมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ (กนกรัตน์ ภูระหงษ์, 2549 : 4) ปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาด้านการศึกษา คือ การสร้างผู้นำการศึกษาระดับมืออาชีพที่ตระหนักถึงการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งควรได้รับการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ทั้งด้านวิธีการและเป้าหมาย (ธีระ รุญเจริญ, 2551 : 21)

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษานับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาเป็นกระบวนการสร้างสรรค์การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น การทำงานเป็นทีมและมนุษยสัมพันธ์ คือสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรในองค์กร และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสร้างความร่วมมือการพัฒนาและนำผลการพัฒนาไปใช้ในงานของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ประธานกลุ่มสหวิทยาเขต ผู้อำนวยการกลุ่ม/หน่วย/ศูนย์และบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 นับเป็นหัวใจสำคัญในการนำนโยบายสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น การทำงานจะต้องสอดคล้องประสานกันอย่างกลมกลืน ซึ่งบุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนโยบายและแนวทางการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนตลอดเวลา เพื่อจะได้นำไปขยายผลในโรงเรียนและกลุ่มงาน จึงเป็นเรื่องที่สำคัญจะต้องมีการประชุม พบปะชี้แจงถึงนโยบาย ประเด็นปัญหา รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยรวมและด้วยความร่วมมือกันของทุกๆ ฝ่ายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 32 ได้กำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ในปี พ.ศ. 2559-2562 ภายใต้อัตลักษณ์ คือพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา มัธยมศึกษา อย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล และปรับปรุงกระบวนการให้มีความสอดคล้องกับระบบการบริหาร คุณภาพ (SPDCA) โดยเน้นการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจและช่วยกันกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในแบบบูรณาการ ภายใต้อัตลักษณ์การรวมพลังยกระดับ คุณภาพการศึกษาอย่างมีความสุข “มัธยมศึกษา โชว์ช่อกลาง สร้างคนดี มีปัญญา” เพื่อให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษา และบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีความรู้ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ มีส่วนร่วมและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (กลุ่มนโยบายและ แผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32, 2561 : 12)

เหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถ ปฏิบัติงานสร้างเป็นโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นประโยชน์ในวงการศึกษาของอนาคต การศึกษาไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อนำเสนอโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ระเบียบวิธีวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบ ตัวชี้วัดและความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 3,961 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้จากตารางของ Taro Yamane สุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นตาม สัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 19 คน และจำนวน 340 คน รวมทั้งหมด 359 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณ สิบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งสร้างตามนิยามศัพท์เฉพาะและกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 70 ข้อ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อสภาพปัจจุบันอยู่ระหว่าง .42 - .87 และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ระหว่าง .37 - .89 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับสภาพปัจจุบันเท่ากับ .96 และสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถาม 359 ฉบับ ขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนทั้งหมด จำนวน 359 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 ได้แก่ การหาคุณภาพเครื่องมือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบความมุ่งหมายของงานวิจัย และการวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็น ใช้สถิติพื้นฐาน ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ค่าดัชนีความสอดคล้อง และสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ระยะที่ 2 โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. ศึกษาริธีปฏิบัติที่เลิศเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง
2. การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ใช้วิธีการเลือกแบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่พัฒนาขึ้นตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เลือกใช้ข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า

การเก็บรวบรวมข้อมูล

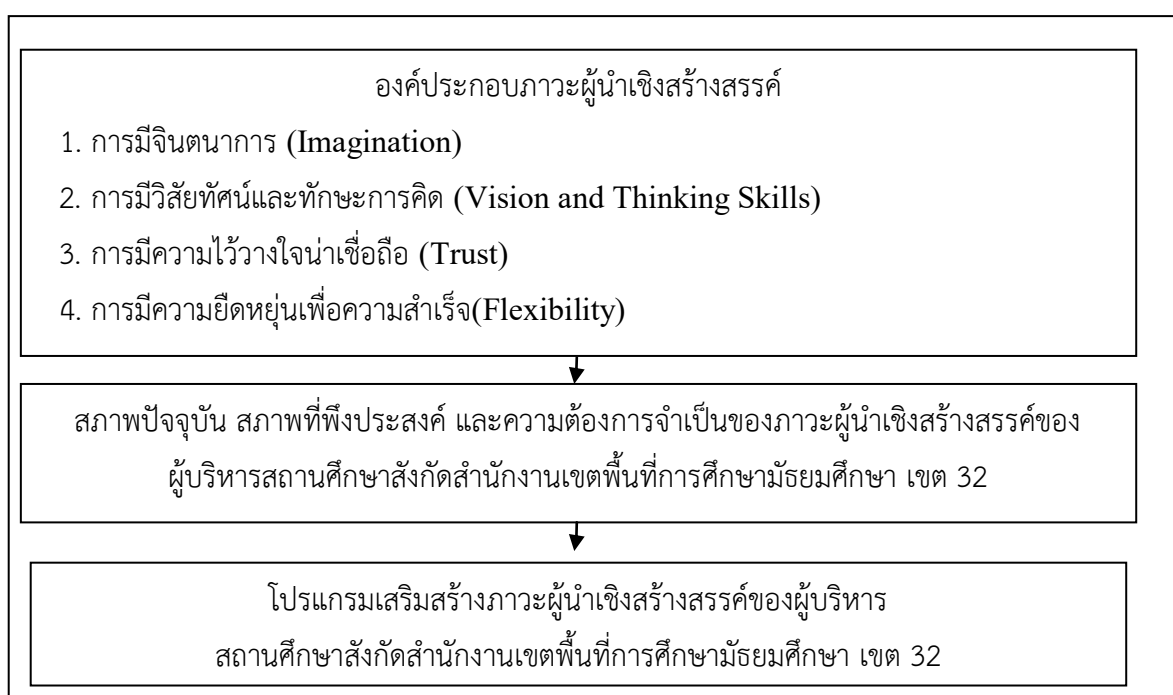
1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เลิศ และประสานผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์และจัดเก็บข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียง และกล้องถ่ายภาพด้วยตนเอง
2. ติดต่อประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 2 ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ความเหมาะสมของโปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เกณฑ์แปลความหมายจากค่าเฉลี่ยคะแนนความเหมาะสม ใช้สถิติพื้นฐานค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยอาศัยแนวคิดของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 93-114)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษารองประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และสังเคราะห์ได้จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด การมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ และการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ จากกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ข้างต้นสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 สามารถสรุปผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การมีจินตนาการ (Imagination) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ การท้าทายในการริเริ่มสิ่งใหม่ การมีอารมณ์ขันสู่ความรู้สึกที่อิสระ และการมีสติปัญญาแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด (Vision and Thinking Skills) ประกอบด้วย 4 ตัวชี้วัด คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการมีทักษะการคิด การนำนวัตกรรมสู่การเปลี่ยนแปลง 3) องค์ประกอบด้านการมีความไว้วางใจความน่าเชื่อถือ (Trust) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ การแสดงออกอย่างเปิดเผย การมีความเชื่อมั่นการให้เกียรติสนับสนุนต่อบุคคลและองค์การ และความซื่อสัตย์ยุติธรรม 4) องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ (Flexibility) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด คือ การมีความสามารถในการคิดและทำหลายมิติอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ความคุ้นเคย การมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และมุมมองการเปิดกว้างการมองสิ่งต่างๆ นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง

2. ได้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบ ของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาประกอบด้วย 4 Module คือ Module 1 การมีจินตนาการ Module 2 การมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด Module 3 การมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ Module 4 การมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ 4) กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล รวมระยะเวลาการพัฒนา 34 ชั่วโมง ซึ่งวิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การศึกษาด้วยตนเอง 2) การอบรม 3) การศึกษาดูงาน และ 4) การปฏิบัติจริง การดำเนินการพัฒนามีกระบวนการ 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การฝึกอบรม ขั้นที่ 3 การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงาน และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นเรื่องใหม่สำหรับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ พัทธรา วาณิชชิล (2560 : 5) ได้กล่าวถึงการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำไม่ใช่เรื่องที่ทำได้ง่าย ถ้าไม่เข้าใจเรื่องกระแสการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพที่พึงประสงค์

เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความต้องการอยากให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553 : 17) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นโมเดลที่ดีสำหรับการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ และถือได้ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำ นอกจากนี้การศึกษาของ อรรถ กิตติชนม์ธวัช (2558 : 177) พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดของศตวรรษที่ 21 คือผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ให้ความสำคัญและสนับสนุนบุคลากรบูรณาการความแตกต่างระหว่างบุคคลในการสร้างสรรค์ค้นหาปัญหาใหม่ ๆ และแก้ปัญหาเหล่านั้น ลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือการมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ รองลงมาคือการมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด รองลงมาคือการมีจินตนาการ และน้อยที่สุดคือการมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารในปัจจุบันภายใต้การปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ ต้องมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนแก้ไข ปรับปรุง ระเบียบ กฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ดังธีระ รุญเจริญ (2551 : 26) ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำที่สำคัญไว้ว่า ภาวะต้องมีคุณสมบัติของบุคคลที่มีความสามารถปรับ และชักนำให้คนหรือกลุ่มคนทั้งหลายมาประสานและพึ่งพากัน อย่างหลากหลายรูปแบบเพื่อไปสู่จุดหมายที่ได้กำหนดไว้

โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน มีองค์ประกอบของโปรแกรม คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาประกอบด้วย **Module 1** การมีจินตนาการ **Module 2** การมีวิสัยทัศน์และทักษะการคิด **Module 3** การมีความไว้วางใจน่าเชื่อถือ **Module 4** การมีความยืดหยุ่นเพื่อความสำเร็จ 4) กิจกรรมการพัฒนา และ 5) การวัดและประเมินผล ระยะเวลาการพัฒนา 34 ชั่วโมง รูปแบบและวิธีการพัฒนา ใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและ วิธีการต่างๆ ที่นำมาใช้ดำเนินการพัฒนาตามโปรแกรม ได้แก่ 1) การศึกษาดด้วยตนเอง 2) การอบรม 3) การศึกษาดูงาน และ 4) การปฏิบัติจริง การดำเนินการพัฒนามีกระบวนการ 4 ขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 การเตรียมความพร้อมก่อนการพัฒนา ขั้นที่ 2 การฝึกอบรม ขั้นที่ 3 การบูรณาการสอดแทรกการปฏิบัติงาน และขั้นที่ 4 การประเมินหลังการพัฒนา สอดคล้อง กับ อนันต์ พันนึก (2554 : 181) ทำการวิจัยเรื่องการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ความนำ ส่วนที่ 2 รายละเอียดโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 3 เครื่องมือประเมินประสิทธิภาพโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคสนาม และส่วนที่ 4 แนวทาง เงื่อนไข ตัวชี้วัดความสำเร็จในการนำโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2553 : 169) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) แนวคิด หลักการ 2) วัตถุประสงค์ทั่วไป 3) กระบวนการพัฒนา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้น คือ (1) ขั้นเตรียมการ (2) ขั้นเตรียมการประเมินก่อนพัฒนา (3) ขั้นการพัฒนา (4) ขั้นประเมินหลังพัฒนา นอกจากนี้โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น สอดคล้อง กับแนวคิดของ McCauley R.N. (1986 : 288-310) ที่ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์รายงานการวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ สรุปวิธีการในการพัฒนาภาวะผู้นำมี 4 วิธี คือ 1) เรียนรู้จากการทำงาน 2) การเรียนรู้จากผู้อื่น 3) เรียนรู้จากความผิดพลาด 4) เรียนรู้จากการอบรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัย ที่พบว่าโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เป็นแนวทางพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนโดยกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาเป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.1 ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายมาผสมผสานและบูรณาการในการพัฒนา

1.1.2 ในการประเมินภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษานั้น ควรให้มีจำนวนครูครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือให้มีจำนวนครูครบทุกชั้นเรียน

1.2 สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องบูรณาการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ร่วมกับการปฏิบัติงาน โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่เข้าร่วมโปรแกรม ข้อเสนอแนะมีดังนี้

1.2.1 ผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำกับ ดูแล และติดตามผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามโปรแกรมอย่างใกล้ชิด โดยให้ความสำคัญต่อผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

1.2.3 การเลือกวิทยากรในการอบรมตามโปรแกรม ควรเลือกวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ หรือมีความเชี่ยวชาญตามประเด็นในการอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามโปรแกรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในตำแหน่งครูที่เป็นหัวหน้างานในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวข้องกับรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในรูปแบบอื่นที่หลากหลายยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกรัตน์ ภูระหงษ์. (2549). *ประสิทธิผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิตของผู้บริหารและพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (2561). *แผนปฏิบัติการประจำปี ปิงบประมาณ พ.ศ. 2561*. บุรีรัมย์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.
- เกษม เมฆินทรีย์. (2559). *ยุทธศาสตร์และการปฏิรูปสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *ความคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมิเดียจำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2551). *ความเป็นมืออาชีพทางการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). *การศึกษาไทย 4.0 ในบริบทการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน*. 28 สิงหาคม 2559. โรงแรมเซ็นทาราศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์แจ้งวัฒนะ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ประชุมวายุภักษ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยา สาส์น.
- พัชรา วาณิชชิล. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ : จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- พรชัย เจดามาน และคณะ. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์: มิติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: สุตรไพศาลบิวเดอร์.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2553). *การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อนันต์ พันนึก. (2554). *การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- อรชร กิตติชนม์ธวัช. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของนักเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- McCauley, R.N.(1986).Problem Solving in Science and the Competence Approach to
Theorizing in Linguistics. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 16 (3), 288-
310.