

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
The Guidelines to Development the Creative Leadership
of School Administrators of Doksieow School Group
Under Tak Primary Educational Service Area Office 2

สมชาย อังสุโชติเมธี¹
Somchai Angsuchotmetee

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประชากร ได้แก่ ครู และบุคลากร จำนวน 108 คน ของกลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการวิเคราะห์องค์การกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรจัดให้มีแผนพัฒนาองค์กรและแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้รายงานการประเมินตนเองมาพัฒนางานในหน้าที่ มีการมอบหมายงานตรงตามหน้าที่และความสามารถ สนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนานตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน และแนะนำให้ครูใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์มาแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานมีแผนการพัฒนาบุคลากรและทีมงานอย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ (Keywords): แนวทางการพัฒนา; ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Received: 2021-05-03 Revised: 2021-06-01 Accepted: 2021-06-08

¹ คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น Faculty of Education, Northern College.

Corresponding Author e-mail: somchaing63@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study condition and the guidelines to development the creative leadership of administrators of Dokseiw School Group, under Tak Primary Educational Service Area Office 2. The population included 108 teachers and educational personnel of Dokseiw School Group, The source of information of this research included 9 experts selected using purposive sampling considering specified criteria and qualification. The instruments used in this research were 1) questionnaires 2) Interview. The statistics used included percentage, mean, and standard deviation. The results of this research were as followed: 1) The level of creative leadership of the administrators both overall and individule of Dokseiw School Group, under Tak Primary Educational Service Area Office 2 is high. 2) The guidelines to development the creative leadership administrators with vision is that the administrators should be leaders in organization analysis to define organizational visions, and design organization development plans and annual action plans with definite operating procedures. With the ability to communicate individualized consideration vision, the administrators should encourage teachers to use their self assessment reports in order to improve their working performance, moreover, they should assign work that's fit to the individual duties and abilities. The administrators should support every teacher to continuously develop themselves. With flexibility and adaptability, the administrators should be able to adapt to the situation, assign duties to the subordinates, provide advices and encouragement, and create a good atmosphere at work. With creativity, the administrators should provide opportunities for the teachers to work their best, encourage the teachers to use technology to teach their classes, and suggest the teachers to use analytical thinking process to solve problems. With teamwork, the administrators should encourage their subordinates to take part in the determination of roles and performance goals, always have plans to develop the personnel and team abilities, and exchange thoughts to effectively develop their working performance.

Keywords: The Guidelines to development; The creative leadership

บทนำ (Introduction)

พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดไว้ใน มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะ เป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดให้มีสภาวิชาชีพครู หรือ ครุสภา กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตาม มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา(กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และถือปฏิบัติในการ คัดสรร พัฒนาบุคคลที่จะเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ก็ยังคงพบปัญหาซึ่งบ่งชี้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรที่สำคัญในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559) ที่ได้ศึกษาถึงความสำเร็จของการจัดการศึกษาว่าผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการที่มีทักษะ พร้อมเป็นผู้นำของความเปลี่ยนแปลง และปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร หรือผู้นำระดับโรงเรียน (School-level leadership) การสนับสนุนด้านนโยบายและการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ความซับซ้อนของการปฏิรูป งบประมาณสนับสนุน ทักษะของผู้ร่วมงาน ดังนั้นสาเหตุที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอาจเกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งที่ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการสนับสนุนให้ครูปรับเปลี่ยนการปฏิบัติมูลฐานสู่การปฏิรูป โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารต้องสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อย่างมีนัยสำคัญ และจากการที่ผู้บริหารไม่สามารถแสดงความเป็นผู้นำเชิงวิชาการได้ จึงเกิดเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารขาดศักยภาพและความเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำปฏิรูป โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาว่า ควรปรับเปลี่ยนเกณฑ์พิจารณาผู้บริหาร และการพัฒนาหลักสูตรฝึกฝนทักษะการเป็นผู้นำเชิงวิชาการอย่างเข้มข้น และควรมีเนื้อหาสำคัญ ได้แก่ การจัดการความเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล การสอนแนะเพื่อพัฒนา วิถีจัดการสอนและการเรียนรู้ที่ส่งผลกระทบสำคัญและการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนความเป็นผู้นำทางวิชาการและสนับสนุนการสอน นอกจากนี้ ยังต้องสามารถประสานสัมพันธ์การทำงานร่วมกับชุมชนได้ ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จของการจัดการศึกษาบุคคลที่สำคัญที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีภาวะผู้นำ

“ภาวะผู้นำ”ของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันการบริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชนต่างเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และ ประโยชน์สูงสุดเพื่อจะได้เพิ่มขีด

ความสามารถในการบริหารงานแก่องค์กรให้มากขึ้น ซึ่งนอกจากจะเป็นผลดีต่อองค์กรนั้นโดยตรงแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม (เกศสรินทร์ ตรีเดช, 2552 :1) สอดคล้องกับ นเรศ บุญช่วย,(2553:3) กล่าวว่า “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ ในภาวะปัจจุบัน สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคือภาวะผู้นำ และควรเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แก้ปัญหาให้แก่กระทรวงศึกษาธิการได้

สถานศึกษาในอำเภออุ้มผาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประกอบไปด้วย 2 กลุ่ม โรงเรียน ได้แก่ กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว และกลุ่มโรงเรียนทิลอชู มีโรงเรียนทั้งหมด 15 แห่ง โรงเรียนสาขา 2 แห่ง ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกันในด้านการบริหารงานทั้ง 4 งานหลัก คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยโรงเรียนในแต่ละกลุ่ม มีผลการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ในเรื่องของผลการทดสอบและประเมินผลระดับชาติ O-NET ของนักเรียน อีกทั้งยังรวมถึงขนาดโรงเรียน และการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งหมดนี้ล้วนต้องใช้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการ และควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน ตั้งอยู่ในเขตอำเภออุ้มผาง มีสภาพ ภูมิศาสตร์เป็นพื้นที่สูงห่างไกล ทุกกัณดาร การคมนาคมไม่สะดวก ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ไม่ได้มาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์ และไม่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เหตุปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนไม่ได้รับการรับรองเนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 7 มิถุนายน 2559) โรงเรียนในกลุ่มดอกเสี้ยวจึงมีความ จำเป็นต้องมีผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากเป็นพิเศษ เพราะ จะได้เป็นการสร้างความมั่นใจ สร้างขวัญกำลังใจ ให้เกิดแก่ครูและบุคลากรของสถานศึกษา ในการร่วมแรงร่วมใจกับผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา และพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างแนวทางให้โรงเรียนในสภาพภูมิศาสตร์ หรือโรงเรียนที่มีลักษณะเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน

ทั้งในเขตจังหวัดตาก หรือในเขตจังหวัดอื่น ๆ ได้นำไปใช้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่สูงหรือต่อยอดไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้วยแบบสอบถาม

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research)

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น จำนวน 108 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพ เพศ ขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Multiple choice)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Form) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว จำนวน 7 โรงเรียน ที่เป็นประชากรในการวิจัย จำนวน 108 ฉบับ และได้รับการตอบกลับ จำนวน 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์แบบสอบถามดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณมือ ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556:121) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00 แปลความหมายว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50 แปลความหมายว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50 แปลความหมายว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50 แปลความหมายว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50 แปลความหมายว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยการสัมภาษณ์

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ดังนี้

2.1 นักวิชาการด้านการศึกษามีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์การสอนในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน

2.2 ผู้บริหารการศึกษา ระดับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

2.3 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน ทางโทรศัพท์ การส่งเอกสารแบบสัมภาษณ์ทางไปรษณีย์ และการสัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)ผลการวิจัย (Research Results)

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

รายด้าน	ระดับการปฏิบัติ		แปลผล
	μ	σ	
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.29	0.73	มาก
2. ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	4.24	0.65	มาก
3. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.39	0.64	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.29	0.65	มาก
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.31	0.64	มาก
โดยรวม	4.31	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$) รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.29$) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24$) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ตารางที่ 2 แสดงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ด้าน	แนวทางการพัฒนา
การมีวิสัยทัศน์	1. ผู้บริหารควรเป็นผู้นำบุคลากรในการวิเคราะห์องค์กรเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร(f=9) 2. ผู้บริหารควรจัดให้มีแผนพัฒนาองค์กร และแผนปฏิบัติการประจำปี มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน (f=7) 3. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร (f=5) 4. ผู้บริหารควรมีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์(f=3)
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้รายงานการประเมินตนเองมาพัฒนางานในหน้าที่ (f=9) 2. ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานตามหน้าที่และความสามารถของครูแต่ละคน (f=7) 3. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ (f=5) 4. ผู้บริหารควรได้ศึกษาถึงคุณสมบัติของครูแต่ละคน (f=2)
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	1. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทอย่างเหมาะสม (f=9) 2. ผู้บริหารควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และคอยแนะนำให้กำลังใจ (f=8) 3. ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (f=7) 4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ปฏิบัติงาน (f=3)
การมีความคิดสร้างสรรค์	1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (f=9) 2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอน (f=7) 3. ผู้บริหารควรแนะนำให้ครูใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์มาแก้ไขปัญหาการทำงาน (f=5) 4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงาน (f=3)

ด้าน	แนวทางการพัฒนา
การทำงานเป็นทีม	1. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน (f=9) 2. ผู้บริหารควรมีแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร และทีมงานอย่างต่อเนื่อง (f=8) 3. ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ (f=7) 4. ผู้บริหารควรมีทักษะและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เห็นความสำคัญของทีมงาน และการทำงานเป็นทีม (f=2)

จากตารางที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ได้แก่

ด้านการมีวิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำบุคลากรในการวิเคราะห์องค์กรเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร ควรจัดให้มีแผนพัฒนาองค์กรและแผนปฏิบัติการประจำปี และควรมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนวทางการพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้รายงานการประเมินตนเองมาพัฒนางานในหน้าที่ ควรมีการมอบหมายงานตามหน้าที่และความสามารถของครูแต่ละคน และ ควรสนับสนุน ให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แนวทางการพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทอย่างเหมาะสม ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และคอยแนะนำให้กำลังใจ และ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน และ ผู้บริหารควรแนะนำให้ครูใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์มาแก้ไขปัญหาการทำงาน

ด้านการทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนาที่มีค่าความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมาย ของการปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร และทีมงานอย่างต่อเนื่อง และ ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ รับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของจารินี สิกุลจ้อย และคณะ ได้ศึกษาในหัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ

2. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะว่าผู้นำมีการกำหนดขั้นตอน ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นนทิพร สาแก้ว, (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง พบว่าระดับภาวะ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษารับฟังเรื่องราว ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจสอดคล้องกับแนวคิดของ ภารดี อนันต์นาวิ, (2551) ได้ศึกษาและสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีความสำคัญต่อองค์กรว่า ภาวะผู้นำจะช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่นบุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความ สำเร็จมาสู่องค์กรด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึง

ความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานเหมาะสมตามความสามารถด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน แนะนำให้คำปรึกษา พร้อมทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานตามความสนใจ

4. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับ ผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือและความเชื่อมโยงไร้พรหมแดน

5. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรไม่ได้เพียงมีหน้าที่ในการบริหารสั่งการเท่านั้น แต่ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความสลับซับซ้อน ผู้นำต้องอาศัยกระบวนการคิด และมุมมองที่แตกต่างจากเดิม ในการมองหาทิศทางใหม่ในการขับเคลื่อนองค์กร อย่างมีวิสัยทัศน์ มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ

6. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีทักษะและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เห็นความสำคัญของทีมงาน และการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ นิลภักย์ (2556) ได้ศึกษาในหัวข้อ ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่า ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาทำความเข้าใจร่วมกันกับครู แบ่งงานหรือมอบหมายงานพิจารณาจากความถนัด และประสบการณ์ในการทำงานของครู สนับสนุนความต้องการของครู โดยให้ครูคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลักในการทำงาน ผู้บริหารให้อิสระทางความคิด คอยให้คำปรึกษาในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งผู้บริหารใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาความขัดแย้งให้รู้จักการอภัยซึ่งกันและกันให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีความเป็นกลาง และผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีเต็มที่ และเต็มใจในการทำงานร่วมกันกับครู ความเป็นกัลยาณมิตรกับครูเน้นการทำงานเป็นทีมสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครู

7. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 พบว่า

ด้านการมีวิสัยทัศน์ แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำบุคลากรในการวิเคราะห์องค์กรเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร ควรจัดให้มีแผนพัฒนาองค์กร และแผนปฏิบัติการประจำปี ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน และ ควรมีความสามารถในการสื่อสารวิสัยทัศน์สร้างวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กรเป็นเพราะว่า การมีวิสัยทัศน์นำสู่การกำหนดเป้าหมายร่วมขององค์กร นำสู่แผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการประจำปี การทำงานที่เป็นระบบจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเป็นวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการร่วมกันวิเคราะห์องค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูมิ พิพัฒน์ รักพรหมมล (2558) ได้ศึกษาในหัวข้อ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันคือ 1) ผู้บริหาร ต้องทำหน้าที่เป็นผู้สอนแนะ พี่เลี้ยง และผู้สนับสนุนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน 2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ยอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร 3) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้รู้จักการนำวิสัยทัศน์ไปใช้

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้รายงานการประเมินตนเองมาพัฒนางานในหน้าที่ ควรมีการมอบหมายงานตามหน้าที่และความสามารถของครูแต่ละคน และ ควรสนับสนุน ให้ครูทุกคนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นเพราะว่า รายงานการประเมินตนเองเป็นการทบทวนภารกิจของแต่ละบุคคล ทำให้ทราบข้อบกพร่อง และทำให้ผู้บริหารมีข้อมูลในการมอบหมายงานได้ตรงตามความถนัดและความสามารถของครูแต่ละคนสามารถสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองตามต้องการและมีประโยชน์ต่อองค์กร สอดคล้องกับ แนวคิด ของ ชาลี พิทยาอำรง (2556) กล่าวว่า เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนการสอนของตนเอง ครูจึงต้องมีการประเมินตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินตนเองของครู เป็นเรื่องสำคัญเป็นพิเศษ เพราะในปัจจุบันมุ่งให้ครูมีความรับผิดชอบในผลการเรียนรู้ของนักเรียน และการพัฒนาทางวิชาชีพของครู การประเมินตนเองของครูเป็นกระบวนการที่ครูตัดสินใจส่วนตัวในเรื่องเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ และสิ่งอื่นใดที่มีผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงตนเอง

ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทอย่างเหมาะสม ควรมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คอยแนะนำให้กำลังใจ และ ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2550) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น มีความสามารถ

ในการปรับตัว ความร่วมมือและความเชื่อมโยงไร้พรมแดน การสร้างนวัตกรรมในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน และควรแนะนำให้ครูใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์มาแก้ไขปัญหาการทำงาน เป็นเพราะว่าผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าสิ่งที่เป็อุปสรรคต่อการสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ครู ส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารมีความเคร่งครัดต่อการปฏิบัติงานของครูไม่เปิดกว้างให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ(2554) ได้ศึกษาในหัวข้อ ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์พบว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ซึ่งสามารถพัฒนาและหล่อหลอมได้ความคิดสร้างสรรค์ ไม่ได้เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลเท่านั้น แต่สภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมเองก็สามารถช่วยขับเคลื่อน ผลักดันให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ได้เช่นกัน องค์กรในปัจจุบันรวมถึงผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และมีส่วนช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน กระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีเวทีในการคิดวิเคราะห์ และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ด้านการทำงานเป็นทีม แนวทางการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน ควรมีแผนการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร และทีมงานอย่างต่อเนื่อง และ ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ เป็นเพราะว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่า การส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาท และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีแผนพัฒนาบุคลากรในการทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นทีมราบรื่นงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ อภิชาติ นิลภักย์ (2556) ได้ศึกษาในหัวข้อ ทรรศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด พบว่า ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาทำความเข้าใจร่วมกันกับครู แบ่งงานหรือมอบหมายงานพิจารณาจากความถนัด และประสบการณ์ในการทำงานของครู สนับสนุนความต้องการของครู โดยให้ครูคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลักในการทำงาน ผู้บริหารให้อิสระทางความคิด คอยให้คำปรึกษาในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งผู้บริหารใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยปัญหาความขัดแย้ง ให้รู้จักการอภัยซึ่งกันและกันให้ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ที่สำคัญผู้บริหารต้องมีความเป็นกลาง และผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดีเต็มที่ และเต็มใจในการทำงานร่วมกันกับครู มีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูเน้นการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะการวิจัย(Research Suggestions)

1.ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปพิจารณาปรับปรุงตนเอง เพิ่มเติมในสิ่งที่ยังบกพร่อง เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สมบูรณ์ พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว จึงเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการยืดหยุ่นและปรับตัวให้มากยิ่งขึ้น

1.3 ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 จำนวน 5 ด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นด้านที่ควรให้ความสนใจ เนื่องจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิเคราะห์ห้วงการณ์เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย กำหนดเป็น วิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร มีแผนพัฒนาการศึกษา และแผนปฏิบัติการที่ไม่ได้นำมาปฏิบัติจริง จึงเป็นข้อมูลในการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการจัดให้สถานศึกษา ได้มีการวิเคราะห์ห้วงการณ์ จัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาที่ใช้ปฏิบัติได้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีระบบ

1.4 ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนดอกเสี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีสภาพเป็นพื้นที่สูง ห่างไกล ทุรกันดาร การคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษามีความคล้ายคลึงกัน

2.ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ราบกับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่สูง

2.2. ควรวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (การบริหารการศึกษา):
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เกศรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. การค้นคว้าอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จารินี สิกุลจ้อย และคณะ. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้
เขต 2. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 10(1), 45-56
- ชาลี พิทยาธำรง. (2556). การพัฒนาชุดเครื่องมือประเมินตนเอง รายการสอนของครู ระดับ
ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3. วารสารวิชาการ
เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ. 3(4), 75
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ. (2554). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานและ
คุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์.
5(3), 28
- นนทิพร สาแก้ว. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต (การบริหารการศึกษา): มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร
สถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : วิริ
ยาสาน.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชา
บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2558). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา
สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 4(1), 159
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2550). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
, 9(1), 74-79
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). รายงานการวิจัยแนวโน้มภาพอนาคตการศึกษาและ
การเรียนรู้ของไทยในปี พ.ศ. 2573. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด
- อภิชาติ นิลภักย์. (2556). ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพ महानคร
สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร. 4(1), 9

