

การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้
เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2558

การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้
เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้
เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ธันวาคม 2558

วัชรรักษ์ ประวิตพงษ์ (2558). การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพ
ภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. ปริญญาโท กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ดร.จารุวรรณ
พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพ
ภายนอกไปใช้และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ที่ตั้งของ
สถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูปฏิบัติงานการสอนในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 246 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ แบบสอบถามระดับการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการนำ
ผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ความถี่ คะแนนเฉลี่ย ความ
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation
Analysis) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่
ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 's test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การผลการนำประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบการนำประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า

- 3.1 ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการนำผลการ
ประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

- 3.2 ครูที่มีพฤติกรรมการสอนในเขตเมือง และนอกเขตเมือง มีความคิดเห็นต่อ
การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านกํานดัวิสัยทัศน์ การประเมินคุณภาพพอใช้ การสื่อสารที่ดี ที่ตั้งสถานศึกษาในเมือง สถานศึกษาขนาดกลาง พัฒนอยางยืดหยุ่น เพิ่มพูนคติวิเคราะห์ เท่านั้นที่สามารถพยากรณ์การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้

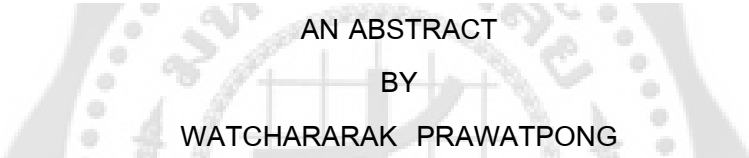
ส่วนปัจจัยชีวสังคม ด้านสถานศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ที่ตั้งสถานศึกษาในเมือง ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับดีและระดับที่ควรปรับปรุง และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในตัวแปรด้านเกาะติดแก้ไขปัญหา และสร้างแรงจูงใจ ไม่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ของปัจจัยด้านชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้ดังนี้

$$QUA = 2.263 + .386 - 1.400 + .353 - .637 + .364 + .193 - .220$$



A STUDY OF DEMOGRAPHIC FACTORS AND CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AS PERCEIVED BY TEACHERS AFFECTING THE USE OF EXTERNAL
QUALITY ASSESSMENT RESULTS FOR DEVELOPING BASIC EDUCATION SCHOOLS
UNDER SURIN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



AN ABSTRACT
BY
WATCHARARAK PRAWATPONG

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of education Degree in Educational Administration
At Srinakharinwirot University

December 2015

Watchararak Prawatpong. (2015). *A Study of Demographic Factors and Creative Leadership of School Administrators as Perceived by Teachers Affecting the Use of External Quality Assessment Results for Developing Basic Education Schools under Surin Primary Educational Service Area Office 3*. Master's Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr.Jaruwan Ployduangrat, Dr.Theeraphap

The objectives of this research were to study and compare demographic factors and creative leadership of school administrators as perceived by teachers affecting the use of external quality assessment results for developing Basic Education Schools under Surin Primary Educational Service Area Office 3, classified by school sizes and school locations. The samples used in this study were 246 teachers teaching in schools under Surin Primary Educational Service Area Office 3. The instrument used in this study was a 5-level rating scale questionnaire on practical level of the use of external quality assessment results with the reliability of .96 and creative leadership of school administrators with the reliability of .97. The statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, Simple Correlation Analysis, One-Way ANOVA, and Scheffé method for pairwise comparisons.

The research results found as follows.

1. The use of external quality assessment results for developing the quality of Basic Education Schools under Surin Primary Educational Service Area Office 3 by overall and individual aspects were at the high level of practice.

2. The creative leadership of school administrators as perceived by teachers under Surin Primary Educational Service Area Office 3 by overall and individual aspects were at the high level of practice.

3. The comparisons of the school administrators' use of external quality assessment results as perceived by teachers under Surin Primary Educational Service Area Office 3 found as follows.

- 3.1 The teachers working in different school sizes perceived differently on the school administrators' use of external quality assessment results by overall and individual aspects at .05 level of significance.

- 3.2 The teachers teaching in urban area and rural area perceived differently on the school administrators' use of external quality assessment results by overall and individual aspects at .05 level of significance.

4. The creative leadership of school administrators as perceived by teachers and the use of the external quality assessment results had positive moderate relationship at .01 level of significance.



ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความรู้ของ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ และอาจารย์ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำ ในการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย อีกทั้งท่านยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับศิษย์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ ประธานกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ ที่แนะแนวทางในการจัดทำปริญญานิพนธ์จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความสมบูรณ์ที่สุด

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ อาจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล อาจารย์ ดร.คมศร วงษ์รักษา รองผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา อาจารย์ ดร.ศศิธร บัวทอง และว่าที่ร้อยตรีเจษฎาภรณ์ พรหมทองแสน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแก้ไขและให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม ขอขอบคุณครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่อำนวยความสะดวกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ตลอดจนขอขอบคุณผู้อำนวยการ และครูโรงเรียนตากดงวิทยา รัชมังคลาภิเษก ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือประกอบการวิจัยครั้งนี้

นอกจากนั้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาและครูโรงเรียนบ้านตากดงทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา ตลอดจนเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 22 ทุกคน ที่เป็นกำลังใจ ช่วยเหลือ และคณาจารย์ทุกท่านที่ช่วยประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งหลาย ให้แนวทางการศึกษาและการดำรงชีวิตอันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยจงดลบันดาลให้ทุกท่านที่กล่าวมา ประสบแต่ความสุข ความเจริญตลอดไป

วัชรรักษ์ ประวัตินงษ์

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้
เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
ของ
วัชรรักษ์ ประวัตินงษ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุษฎี โยเหลา)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

.....ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมัลลกุล) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญจันทร์ สีสันต์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมัลลกุล)

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
สมมติฐานของการวิจัย	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3	13
สภาพทั่วไป	14
แผนการดำเนินงาน	16
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	18
ความหมาย หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ การศึกษา	18
แนวคิดและความหมายการประเมินคุณภาพภายนอก	20
แนวคิดทฤษฎีการใช้ผลการประเมินในการพัฒนาโรงเรียน	22
ความหมายของการใช้ผลการประเมิน	22
การใช้ผลการประเมินในการพัฒนาโรงเรียน	23
แนวทางการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ตามคู่มือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา	26
องค์ประกอบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	33
เอกสารเกี่ยวกับตัวแปรต้น	35
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	35
ความหมายของความคิดสร้างสรรค์	36
ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์	38
องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์	42

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
กระบวนการคิดสร้างสรรค์.....	44
แนวคิดทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์.....	45
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	50
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	83
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	94
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	95
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	98
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	98
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	99
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	126
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	126
ขอบเขตของการวิจัย.....	126
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	126
สรุปผลการวิจัย.....	127
อภิปรายผล.....	128
ข้อเสนอแนะ.....	133

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	139
ภาคผนวก.....	151
ภาคผนวก ก	152
ภาคผนวก ข	154
ภาคผนวก ค	160
ประวัติย่อผู้วิจัย	173



บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกเป็นรายอำเภอ.....	14
2	ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการนำผลประเมินไปใช้ กรณีสถานศึกษาไม่ได้ รับรองมาตรฐานคุณภาพ.....	30
3	ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการนำผลประเมินไปใช้ กรณีสถานศึกษาผ่าน การรับรองมาตรฐานคุณภาพ.....	31
4	วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์.....	42
5	วิเคราะห์คุณลักษณะ/องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	56
6	สังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	60
7	แสดงข้อมูลประชากรจำนวนโรงเรียน จำแนกเป็นรายอำเภอ.....	95
8	จำนวน และร้อยละข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ ขนาดโรงเรียน เขตที่ตั้งของสถานศึกษา และระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอก.....	101
9	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม.....	103
10	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความยืดหยุ่นรายด้านและรายข้อ.....	104
11	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแก้ปัญหารายด้านและรายข้อ.....	104
12	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการแรงจูงใจรายด้านและรายข้อ.....	105
13	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์รายด้านและรายข้อ.....	106
14	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการคิดวิเคราะห์รายด้านและรายข้อ.....	106
15	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสื่อสารที่ดีรายด้านและรายข้อ.....	107
16	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้ โดยรวม.....	108
17	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้ ด้านการเตรียมการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ รายด้านและรายข้อ.....	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้ ด้านการดำเนินการนำผลประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา รายด้านและรายข้อ.....	110
19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้ ด้านการประเมินผลการนำผลประเมินมาใช้พัฒนา สถานศึกษารายด้านและรายข้อ.....	111
20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา อย่างต่อเนื่องรายด้านและรายข้อ.....	112
21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ จำแนกตามขนาดโรงเรียน	114
22 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	115
23 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอก ไปใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเตรียมการนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้.....	116
24 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอก ไปใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้ พัฒนาสถานศึกษา.....	118
25 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอก ไปใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประเมินผลการนำผลประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้.....	119
26 ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่คะแนนการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอก ไปใช้ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง.....	121
27 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ จำแนกตามที่ตั้ง ของสถานศึกษา.....	122
28 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับการใช้ผลการประเมิน คุณภาพภายนอก.....	124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29 ปัจจัยด้านชีวสังคมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้.....	125



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
2 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ในการนำผลการประเมินไปใช้.....	29
3 CPL Model of Leadership.....	48



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปฏิรูปการศึกษาครั้งล่าสุดเกิดขึ้นตามเจตนารมณ์ของผู้บริหารแผ่นดิน และเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งเป็นที่มาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐานและจัดได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ทั้งยังกำหนดให้สถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทต้องมีมาตรฐานการศึกษาและมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา และให้มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ โดยต้องเป็นไปตามระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนด พร้อมกับการออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ขึ้นใหม่เพื่อใช้แทนกฎกระทรวงฉบับเดิม (พ.ศ. 2546) โดยปรับให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน และให้เชื่อมโยงการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา การอุดมศึกษา และการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 1)

การศึกษาที่มีคุณภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะกับนโยบายทางด้านการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) ที่กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปเป็น 4 ประการ คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2554: 4-5)

จากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พบว่าสถานศึกษามีความตระหนัก มีความพยายามที่จะดำเนินการประกันคุณภาพภายในแต่ยังไม่เกิดสัมฤทธิ์ผล ส่วนมากจะเน้นการประเมินและตรวจสอบมากกว่าการพัฒนา การประเมินยังไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. 2548: 24) สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 3 (พ.ศ.2554-2558) ประจำปีงบประมาณ 2554 ว่า ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาเข้ารับการประเมิน 7,985 แห่ง จากสถานศึกษาที่ต้องประเมิน 34,404 แห่ง โดยได้รับการรับรองมาตรฐานระดับดีมาก 333 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 4.17 ระดับดี 5,357 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67.09 และไม่รับรองมาตรฐาน 2,295 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 28.74 สำหรับสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน พบว่า สถานศึกษาสังกัด อบต. ไม่ได้รับรอง 107 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 32.62 รองลงมา สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2,119 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 30.09 สำนักงานการศึกษาเอกชน 27 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 14.14 และ กรุงเทพมหานครจำนวน 42 แห่ง คิดเป็น

ร้อยละ 9.95 เมื่อวิเคราะห์ตามภูมิภาคพบว่าสถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐาน ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมา ได้แก่ ภาคตะวันออกและภาคใต้ ซึ่งการประเมินครั้งนี้โรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และเมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินรอบ 3 เทียบกับรอบ 2 และรอบแรก พบว่าโรงเรียนในสังกัด สพฐ.มีแนวโน้มที่ดีขึ้น แต่เมื่อดูในภาพรวมทุกสังกัดพบว่ามีโรงเรียนที่ไม่มีพัฒนาการ หรือคะแนนประเมินลดลง 4,962 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 62.24 โรงเรียนที่มีพัฒนาการคงที่ 2,155 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 27.03 และโรงเรียนที่มีพัฒนาการดีขึ้น 855 แห่ง คิดเป็น ร้อยละ 10.73 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2554: 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ในฐานะเขตพื้นที่การศึกษาโรงเรียนในจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งตั้งอยู่ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานตามการประกันคุณภาพในอีกหลายโรงเรียน จึงมีความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องยกระดับคุณภาพการศึกษา ดังที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พ.ศ.2555 – 2558 (2555: 2) ที่กล่าวไว้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อม และสามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ จากการดำเนินการจัดการศึกษาในช่วงเวลา 4 ปีที่ผ่านมา พบว่า ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานโดยการรวมของเขตพื้นที่

การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาจะสามารถยกระดับคุณภาพในมากน้อยเพียงใดนั้น การวิเคราะห์และนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะจะช่วยให้โรงเรียนรับทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนา ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดคุณภาพในการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับปรีชา รอดมณี (2550: 4) ที่กล่าวไว้ว่าการประเมินทุกระดับ ทั้งการประเมินภายในและการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เป็นกระจกเงาที่สะท้อนองค์กร แต่ถ้าประเมินแล้วไม่ได้นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาองค์กร การประเมินนั้นก็ไม่ได้ประโยชน์ใดๆ การประเมินคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนก็เช่นกันหลังจากได้รับรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน)แล้ว โรงเรียนควรนำผลการประเมินที่ได้ไปวิเคราะห์และนำมาพัฒนาโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้สถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีอยู่มาบูรณาการในการทำงานให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารอาจต้องใช้ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (พัฒนา อำท้าว. 2548: 2) ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ประการหนึ่งในกระบวนการบริหารการศึกษา ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากย่อมส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจ และมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามลักษณะสำคัญของโรงเรียนได้แล้วนั้น ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำที่ดีและมีคุณลักษณะที่ดี ที่จะช่วยพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพได้ ดังนั้นในองค์กรหรือหน่วยงานใดๆ ก็ตามจะต้องมีผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลที่เป็นหัวหน้าของหน่วยงานนั้นๆ ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุด มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ภายในหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีหลายๆ สิ่งหลายๆ อย่างซึ่งบุคคลในทีมงานอาจไม่มีหรือมีน้อย นั่นก็คือการเป็นผู้มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน โดยเฉพาะ “คุณลักษณะและภาวะผู้นำ” ในอันที่จะชักจูงหรือโน้มน้าวเพื่อนร่วมงานให้คล้อยตามต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ขององค์กร เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง (ถวิล อรัญเวศ. 2544: 28) ดังนั้นคุณลักษณะของผู้นำ เช่น เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ใช้การบริหารโดยยึดถือความจริงมากกว่าความรู้สึก เป็นผู้นำมีความสามารถในการสื่อสารใช้แรงจูงใจในการบริหาร เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการพัฒนาและที่สำคัญผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น ในการบริหารโดยเน้นผลงานเป็นหลัก (สมชาย เทพแสง; และ อรจิรา เทพแสง. 2549: 21-22)

จากความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำย่อมส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของธนุ สัมพรชัย(2550: 96) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจในการนำมาใช้เป็นทางเลือกในการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน ตามมาตรฐาน (Parker; & Begnaud. 2004: 157) รวมถึงการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ทั้งนี้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิจัยและนักการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบกล่าวคือ 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ความสามารถแก้ปัญหา (Problem solving ability) 3) แรงจูงใจ (Motivation) 4) วิสัยทัศน์ (Vision) 5) การคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) และ 6) การสื่อสาร (Communication) ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย นอกจากนี้ การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาผู้วิจัยได้จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากคู่มือการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ที่ สมศ. ได้

จัดทำเป็นแนวทางให้แก่สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดใช้เพื่อประเมินและพัฒนาคุณภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2556: 7-48) ได้แก่ 1) การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ 2) การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา 3) การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา และ 4) การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. เพื่อเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ในที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน และในโรงเรียนที่มีผลการประเมินภายนอกระดับต่างกัน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ใน 4 องค์ประกอบ คือ 1. การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ 2. การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา 3. การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา และ 4. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของครู ได้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พื้นที่ต่างกัน และบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาและส่งเสริมองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และองค์ประกอบของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 จำนวน 2,900 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 จำนวน 273 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ Yamane ณ ความเชื่อมั่น 95% ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling)

2. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 องค์ประกอบ คือ 1. การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ 2. การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา 3. การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา และ 4. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1 ขนาดโรงเรียน

3.1.1 ขนาดเล็ก

3.1.2 ขนาดกลาง

3.1.3 ขนาดใหญ่

3.2 ที่ตั้งของโรงเรียน

3.2.1 ในเขตเมือง

3.2.2 นอกเขตเมือง

3.3 ผลการประเมินภายนอก

3.3.1 ระดับดี

3.3.1 ระดับพอใช้

3.3.1 ระดับปรับปรุง

3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ

3.4.1 ความยืดหยุ่น

3.4.2 ความสามารถแก้ปัญหา

3.4.3 แรงจูงใจ

3.4.4 วิสัยทัศน์

3.4.5 การคิดวิเคราะห์

3.4.6 การสื่อสาร

ตัวแปรตาม คือ การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้
2. การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา
3. การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา
4. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งกระทำโดย หรือผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งให้มีสถานศึกษาได้ทราบข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการว่าจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพเงื่อนไขของความสำเร็จ และสาเหตุของปัญหา พร้อมทั้งช่วยเสนอแนะแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด และส่งเสริมให้สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพและประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบตามมาตรฐานการศึกษา

2. ผลการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือ ข้อที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไขจากการดำเนินการประเมินและวินิจฉัยของผู้ประเมินภายนอกเพื่อให้สถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

3. การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การที่สถานศึกษาได้รับการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานของโรงเรียนว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการว่าโรงเรียนได้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จากนั้นนำเสนอสารสนเทศที่ได้รับจากการติดตามตรวจสอบไปศึกษา วิเคราะห์ และนำไปสู่การดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

3.1 การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ หมายถึง การที่สถานศึกษาวางแผนนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อร่วมกันศึกษาผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง

จัดทำขอรายการการประเมิน เรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนา จัดกลุ่มตามมิติการประเมิน และ ข้อเสนอแนะ รวมทั้งวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาตามคำแนะนำของ สมศ. เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผ่านการประเมินในระดับดีขึ้นไป รวมทั้งกำหนดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหนือกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ที่สอดคล้องบูรณาการและสนองมาตรฐาน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป ทั้งนี้ในสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง ต้องจัดส่งแผนพัฒนาให้หน่วยงานต้นสังกัด และ สมศ. พิจารณาตามเวลาที่กำหนด

3.2 การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ สถานศึกษาดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีหน่วยงานต้นสังกัดคอยให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นกิจกรรมที่ทำให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา มีการพัฒนาในเชิงจน เกิดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ คลอบคลุมทุกกลุ่มงาน

3.3 การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การ ที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเป็นระยะอย่างต่อเนื่องโดย มุ่งเน้นการประเมินตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด แนวโน้มการพัฒนาที่ดีขึ้นและความพึงพอใจ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

3.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ สถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินตนเอง การประเมินภายใน จากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยร่วมกันวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อจัดทำเป็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองเสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ ทั้งนี้สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพ ภายนอก รอบสองต้องรายงานสมศ. เพื่อขอประเมินซ้ำต่อไป

4. ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อการแก้ไขปัญหา ใช้ การจินตนาการ สร้างเป็นความรู้ ความคิดใหม่ คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ สร้างสรรค์การ ทำงาน เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความคิด การกระทำหรือสร้างผลผลิตแปลกใหม่ตลอดเวลา ซึ่ง มาจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ บูรณาการใหม่เพื่อ ค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

5. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของผู้นำที่มี ความคิดใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนพร้อม ที่จะเปลี่ยนแปลง มีความอยากรู้อยากเห็น มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจสามารถคิด วิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมีจินตนาการ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มี วิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสาร และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมี องค์ประกอบดังนี้

5.1 ความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมการปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของทีมงาน มีอิสระทางความคิด มีใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถเลือกเวลางานได้เหมาะสมกับตนเอง เป็นการสร้างความรู้สึกสุขสบายให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์

5.2 ความสามารถแก้ปัญหา หมายถึง การที่ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหา เพื่อรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดหมาย โดยอาศัยความฉลาด ความรู้ ความคิด การพิสูจน์และประยุกต์ใช้

5.3 แรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมผู้นำแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้บริหารจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความปรารถนาต่อความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ผู้บริหารต้องสร้างเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก มีความเชื่อว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ เป็นภาระหน้าที่ และความต้องการร่วมกันของทีม

5.4 วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพความสำเร็จที่ผู้นำต้องการให้องค์การของตนเป็น ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนในอนาคตโดยมีเป้าหมาย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ มีสามารถวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่พึงปรารถนาในอนาคต

5.5 การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การใช้ฐานข้อมูลผ่านการวิเคราะห์เพื่อบ่งชี้ถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) สิ่งที่เป็นโอกาส (Opportunities) และที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ต่อโรงเรียน จากนั้นจึงนำไปสู่กิจกรรมต่างๆ โดยครูผู้นำควรมีการวิเคราะห์ตนเองและผู้ตามเพื่อให้เกิดการพัฒนา สามารถอธิบายและทำความเข้าใจการทำงานได้อย่างละเอียด สามารถบูรณาการร่วมกันระหว่างเป้าหมายของงานและธรรมชาติของคน มีแรงจูงใจ มีความยืดหยุ่น ใช้การบริหารแบบมุ่งคนผสมผสานกับการบริหารแบบมุ่งงาน ให้ความช่วยเหลือทีมงานในการเปลี่ยนแปลงจากข้อมูลให้กลายเป็นสารสนเทศ และมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ มีการวิเคราะห์ตนเอง มีการวิเคราะห์ผู้ตามมีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ มีการพัฒนาดตนเอง

5.6 การสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ภาษาที่ดีทั้งการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสาร เป็นผู้อำนวยความสะดวกและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่มีมุมมองที่หลากหลายและมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ มีทักษะในการฟัง มีศิลปะในการพูด มีความสามารถในการใช้ภาษา มีความสุภาพอ่อนโยน

6. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษาที่อยู่ในเขตท้องที่อำเภอปราสาท

อำเภอสังขะ อำเภอกาบเชิง อำเภอบัวเขต อำเภอศรีณรงค์ และอำเภอนมดงรัก จำนวน 234 โรงเรียน

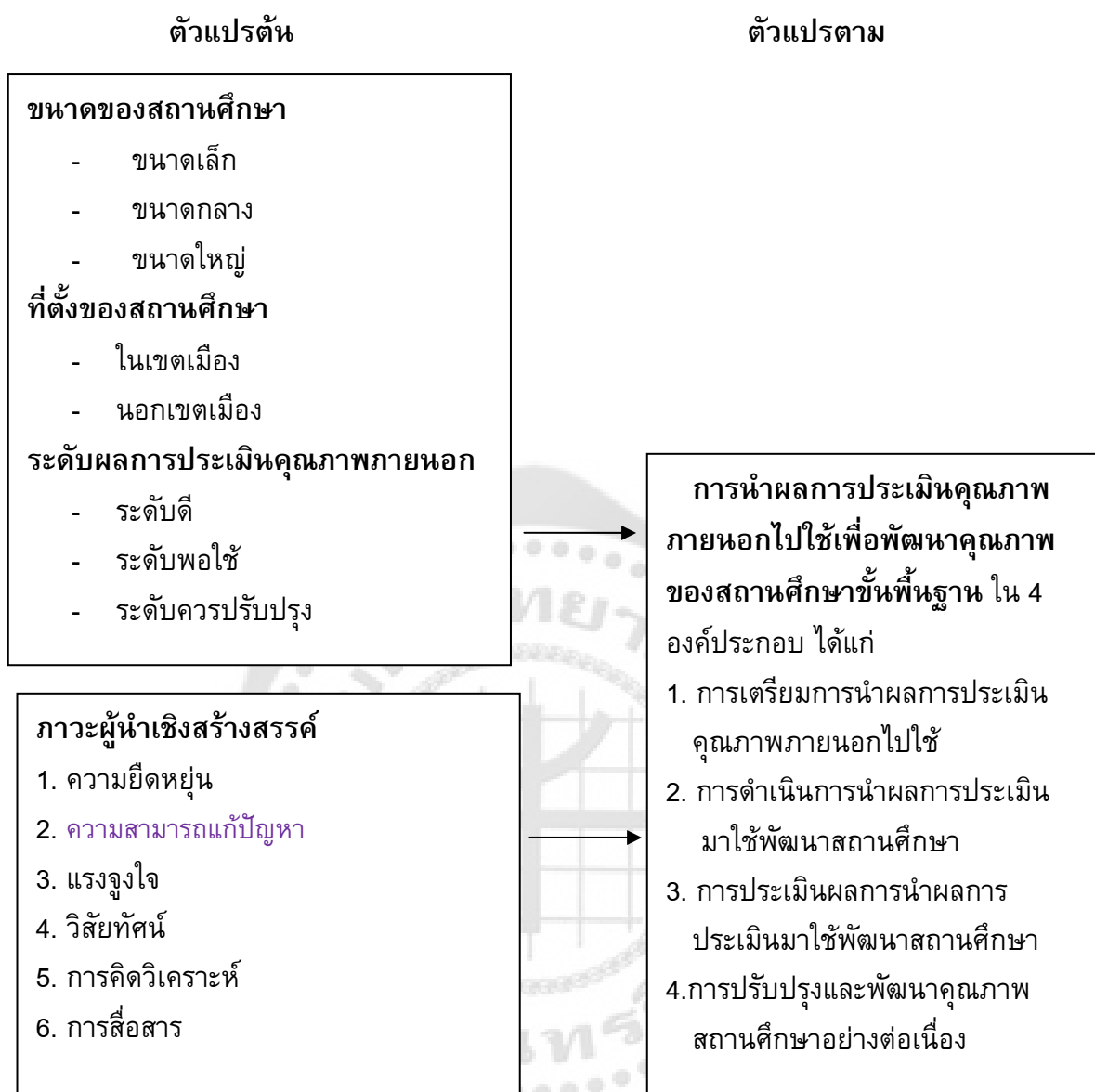
7. ครู หมายถึง ครูปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ติดต่อกันเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ปี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ซึ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความมุ่งมั่นในการเป็นองค์กรที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อม และสามารถเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3. 2555: 2) และในการศึกษาการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ จากคู่มือการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ในด้านการดำเนินงานการนำผลประเมินไปใช้ของสถานศึกษา ด้านการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในมิติอื่นๆ และด้านการกำกับติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ของหน่วยงานต้นสังกัด โดยมี 4 องค์ประกอบดังนี้ คือ 1. การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ 2. การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา 3. การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา และ 4. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2556: 7-48) ในส่วนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เห็นว่าแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553: 24) ที่อธิบายไว้ว่า การสนทนาเป็นกลไกที่มีความสำคัญและมีพลังยิ่งที่ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขึ้น ปกติในชีวิตประจำวันของครูได้มีการสนทนาพูดคุยทั้งระดับสองคนและเป็นกลุ่มในเรื่องต่างๆ ที่สนใจร่วมกันอยู่แล้ว ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเพิ่มความท้าทายด้วยการให้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ แก่ครู พยายามจัดโอกาสให้เกิดการร่วมมือกันวางแผนและแก้ปัญหาด้วยกัน ช่วยส่งเสริมให้ครูมาร่วมสนทนาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียน นักเรียนมีการพบปะเพื่อพูดคุยกันถึงการได้สนทนาในประเด็นเหล่านี้ นอกจากช่วยสร้างความเข้าใจดีต่อกันของคณะครูแล้ว ยังเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่นำมาสู่การปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ของโรงเรียน เช่นเดียวกับแนวคิดการพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556: 1) ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญ ที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ เฉพาะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และตรงกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนหลักสูตร

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 6) อธิบายไว้ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดให้นั้น จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องคือ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีความสอดคล้องกับข้อสรุปตามแนวคิดของผู้วิจัย ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า คุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีความอยากรู้อยากเห็น มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมีจินตนาการ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสาร และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ประมวลแนวความคิดจากนักวิชาการดังกล่าว กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบที่ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่างกัน
2. สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างกัน มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่างกัน
3. สถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต่างกัน มีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่างกัน

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าวิจัยดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อมูลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1.1 สภาพทั่วไป

1.2 แผนการดำเนินงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

2.1 ความหมาย หลักการ และแนวคิดของการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 แนวคิดและความหมายการประเมินคุณภาพภายนอก

3. แนวคิดทฤษฎีการใช้ผลการประเมินในการพัฒนาโรงเรียน

3.1 ความหมายของการใช้ผลการประเมิน

3.2 การใช้ผลการประเมินในการพัฒนาโรงเรียน

3.3 แนวทางการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ตามคู่มือของ สมศ.

3.4 องค์ประกอบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

4.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

4.2 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์

4.3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

4.4 กระบวนการคิดสร้างสรรค์

4.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

4.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (2555: 1-52) ตั้งอยู่ภายในภายในบริเวณโรงเรียนปราสาท ถนนโชคชัย-เดชอุดม อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ ระยะทางห่างจากจังหวัดสุรินทร์ ประมาณ 30 กิโลเมตร ตามเส้นทางหมายเลข 214 (สุรินทร์ – ช้องจอม) รับผิดชอบการ จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตท้องที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอปราสาท อำเภอสังขะ อำเภอกาบเชิง อำเภอบัวเชด อำเภอศรีณรงค์ และอำเภอพนมดงรัก

ตาราง 1 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกเป็นรายอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียนในสังกัด
1. ปราสาท	75
2. สังขะ	64
3. กาบเชิง	28
4. บัวเชด	22
5. ศรีณรงค์	27
6. พนมดงรัก	18
รวมทั้งสิ้น	234

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้แบ่งกลุ่มสถานศึกษาออกเป็นเครือข่ายการจัดการศึกษาจำนวน 23 เครือข่ายจำแนกเป็นรายอำเภอ ดังนี้ อำเภอปราสาท จำนวน 8 เครือข่าย อำเภอสังขะจำนวน 6 เครือข่าย, อำเภอกาบเชิง จำนวน 3 เครือข่าย, อำเภอบัวเชด จำนวน 2 เครือข่าย, อำเภอพนมดงรัก จำนวน 2 เครือข่าย, อำเภอศรีณรงค์ จำนวน 2 เครือข่าย

ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2553 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานใด โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แบ่งเป็น 7 กลุ่ม และ 1 หน่วย ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

1.2 แผนการดำเนินงาน

1.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นองค์กรขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาให้เทียบเท่าค่าเฉลี่ยระดับชาติ พร้อมก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2558

1.2.2 พันธกิจ

พัฒนาการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และยกระดับคุณภาพเทียบเท่าค่าเฉลี่ยระดับชาติส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

1.2.3 ค่านิยมองค์กร

องค์กรมาตรฐาน งานสัมฤทธิ์ผล คนมีความสุข Standard Successful Smile (3 S)

1.2.4 เป้าประสงค์

ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเทียบเท่าค่าเฉลี่ยระดับชาติประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาจนจบหลักสูตร นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านวิชาการ สังคม วัฒนธรรมและ ทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน เครือข่ายการจัดการศึกษา และสถาบันอื่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการศึกษาต่อ และมีทักษะในการประกอบอาชีพ

1.2.5 ประเด็นกลยุทธ์

- (1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
- (2) การเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษา
- (3) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
- (4) การจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- (5) การพัฒนาความรู้เพื่อการศึกษาต่อ และพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ

1.2.6 กลยุทธ์

พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทุกระดับตามหลักสูตร ส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสตามศักยภาพ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ตามแนวทางการ

กระจายอำนาจ เร่งรัดการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาความรู้เพื่อการศึกษาต่อ และพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อการมีงานทำ

1.2.7 กลยุทธ์พัฒนาการศึกษา

วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่ว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นองค์กรการขับเคลื่อนการศึกษาให้เทียบเท่าค่าเฉลี่ยระดับชาติ พร้อมก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี พ.ศ. 2558” โดยมีเป้าประสงค์หลัก คือ ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเทียบเท่าค่าเฉลี่ยระดับชาติ ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาจนจบหลักสูตร นักเรียนครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านวิชาการ สังคม วัฒนธรรมและ ทักษะอาชีพเพื่อการมี งานทำ ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน เครือข่ายการจัดการศึกษา และสถาบันอื่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้จบการศึกษาภาคบังคับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น หรือมีความทักษะในการประกอบอาชีพ และสถานศึกษาในสังกัดได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของชุมชน ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ

ในการนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จึงได้กำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาเป็นโจทย์ในการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการรับรองคุณภาพและมาตรฐาน จึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนา แบ่งเป็นกลยุทธ์ระดับองค์กร 7 กลยุทธ์ ดังต่อไปนี้

1. พัฒนาคุณภาพมาตรฐานทุกระดับ ตามหลักสูตร ส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสตามศักยภาพ
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนตามแนวทางการกระจายอำนาจ
6. เร่งรัดการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
7. เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาความรู้เพื่อการศึกษาต่อ และพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อการมีงานทำ และได้แปลงกลยุทธ์ระดับองค์กรไปสู่การปฏิบัติโดยใช้เทคนิค Scorecard : BSC และ Benchmarking

จากการศึกษาสภาพทั่วไปและแผนการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามาเป็นโจทย์ในการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้รับการรับรองคุณภาพและ แสดงให้เห็นว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้มุ่งเน้นความสำคัญไปที่การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อสอดคล้องต่อการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่ 2 และการเข้าสู่การประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกกรอบสี่ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการได้ว่าสถานศึกษาทุกแห่งภายใต้การกำกับดูแล มีคุณภาพและมาตรฐาน สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ อย่างสมบูรณ์ ทั้งสติปัญญา สังคม และอารมณ์ มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบถ้วน เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข และต่อยอดไปยังการเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ และเป็นพลโลกที่เปี่ยมพร้อมไปด้วยความสามารถ นอกจากนี้จะมุ่งเน้นทางด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแล้ว ภารกิจสำคัญที่ปรากฏในแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องคือการจัดโครงการในด้านการพัฒนาบุคลากรภายในเขตพื้นที่ โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรภายในเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคคลสำคัญที่จะขับเคลื่อนนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

2.1 ความหมาย หลักการ และแนวคิดของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา ถือได้ว่าเป็นระบบการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นวงจรคุณภาพที่ครอบคลุมการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ และหากสถานศึกษานำกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานจนกลายเป็นการดำเนินงานปกติ จะช่วยให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้เกิดผู้รับบริการอีกด้วย สำหรับการประกันคุณภาพการศึกษาในประเทศไทยซึ่งได้รับแนวคิดจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ การให้นิยามความหมายการประกันคุณภาพการศึกษาจึงมีอย่างหลากหลาย ดังที่หน่วยงานทางการศึกษาและนักวิชาการทางการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ฟราเซียร์ (Frazier. 1997: 116-117) ให้ความหมายว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีเป้าหมายที่ไม่ใช่การตรวจสอบคุณภาพหลังจากสิ้นสุดกระบวนการ แต่เป็นการให้ความสำคัญการป้องกันข้อผิดพลาด โดยใช้การวิเคราะห์กระบวนการอย่างเป็นระบบและมีการออกแบบกระบวนการเพื่อที่จะสามารถรวบรวมข้อมูลที่จะใช้ในการประเมินและควบคุมปัญหาเพื่อการตัดสินใจและสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องได้โดยเน้นให้ผู้บริหาร ครูและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

กำกับติดตามและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการของตนเองซึ่งอาจไม่จำเป็นต้องมีผู้ตรวจสอบคุณภาพจากภายนอกก็ได้

โกลด์ และอีวาน (Gold; & Evans. 1998: 30) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพ คือ กระบวนการควบคุมทางสถิติที่เน้นถึงการป้องกันความผิดพลาดการรับรองจากภายนอก รวมทั้งการตรวจสอบระบบคุณภาพ และการวิเคราะห์เหตุและผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543ก: 7) กล่าวว่า iva การประกันคุณภาพ การศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความมั่นใจให้ผู้รับบริการทางการศึกษาทั้งผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคม ว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่กำหนด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546: 28) กำหนดว่าการประกันคุณภาพการศึกษา คือ การวางแผนและการปฏิบัติของหน่วยผลิตที่มุ่งจะผลิตสิ่งที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ ดังนั้น การประกันคุณภาพทางการศึกษา จึงเป็นกระบวนการวางแผนและกระบวนการจัดการของผู้ที่รับผิดชอบจัดการศึกษา ที่จะรับประกันให้สังคมเชื่อมั่นว่าจะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตรและตรงกับความมุ่งหวังของสังคม

รติกร ชัตติยานนท์ (2548: 14) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการ กิจกรรม วิธีการ หรือระบบที่ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความมั่นใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อมว่าผู้เรียนหรือผลผลิตจากการดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาจะมีคุณภาพเป็นไปตามที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องการ

ชฎาภา บรรพพงศ์ (2550: 12) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา คือ กระบวนการวางแผนและจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการทางการศึกษาทางตรงคือ ผู้เรียนและผู้ปกครอง และผู้รับบริการทางอ้อม ซึ่งได้แก่ประชาชนและสังคม ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และครบถ้วนตามมาตรฐานของหลักสูตรและตรงกับความมุ่งหวังของสังคม โดยมีการประเมินทั้งจากภายในและภายนอกสถานศึกษา

โดยสรุปการประกันคุณภาพการศึกษา จึงหมายถึง กระบวนการพัฒนาการศึกษาโดยการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจต่อผู้รับบริการทางการศึกษา ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ อีกทั้งผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

หลักการและแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ระบุให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2554: 1) กล่าวว่า ในปัจจุบันสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือ สมศ. จะเข้าประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษา โดยพิจารณาจากผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบของสถานศึกษามากกว่ากระบวนการดำเนินงาน โดยอยู่บนฐานของการคำนึงถึงความแตกต่างในแต่ละสถาบัน ซึ่งมีแนวคิดและหลักการในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ยึดหลักความเที่ยงตรง เป็นธรรม และโปร่งใส มีหลักฐานและข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงและมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
3. สร้างความสมดุลระหว่างเสรีภาพทางการศึกษากับจุดมุ่งหมายและหลักการศึกษานองชาติ โดยให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย ซึ่งสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายเฉพาะและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เต็มตามศักยภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน
4. ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของรัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัวย องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น
6. คำนึงถึงความเป็นอิสระ เสรีภาพทางวิชาการ เอกสิทธิ์ ปรชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา

จากหลักการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านและหน่วยงานทางการศึกษา หลักการและแนวคิดของการประกันคุณภาพการศึกษา เกิดจากความต้องการการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา และชุมชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้การดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพ เพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพจากหน่วยงานภายนอก และเป็นการสร้างความมั่นใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

2.2 แนวคิดและความหมายการประเมินคุณภาพภายนอก

แนวคิดการประเมินคุณภาพภายนอก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้มีการกระจายอำนาจบริหาร การศึกษาไปยังระดับท้องถิ่นและสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องมีระบบประกันคุณภาพเพื่อให้ เกิดความมั่นใจว่า ผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นใดก็ตามจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพใกล้เคียงกัน ทั้งนี้จะมีทั้งการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการประเมินคุณภาพภายนอก เป้าหมาย ของการประเมินคุณภาพนั้น ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ แต่เป็นเครื่องมือให้สถานศึกษาได้นำไปพิจารณา จัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ ฉะนั้นการประกันคุณภาพจึงเป็นการประกัน คุณภาพเพื่อผู้เรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้มีการกระจาย อำนาจบริหารการศึกษาไปยังระดับท้องถิ่นและสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องมีระบบประกัน คุณภาพเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้เรียนไม่ว่าจะอยู่ในท้องถิ่นใดก็ตามจะได้รับการศึกษาที่มี คุณภาพใกล้เคียงกัน ทั้งนี้จะมีทั้งการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาและการประเมิน คุณภาพภายนอก เป้าหมายของการประเมินคุณภาพนั้น ไม่ใช่เพื่อการลงโทษ แต่เป็นเครื่องมือให้ สถานศึกษาได้นำไปพิจารณาจัดการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนอย่างเต็มที่ ฉะนั้นการประกัน คุณภาพจึงเป็นการประกันคุณภาพเพื่อผู้เรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา. 2546: 8)

ความหมายของการประเมินคุณภาพภายนอก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2546: 31) ให้ความหมาย หมายว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล หรือหน่วยงาน ภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง เพื่อเป็นการประกันคุณภาพและให้มีการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

วราภรณ์ บุญเยี่ยม (2546: 14-15) การประเมินคุณภาพนอก หมายถึง กระบวนการ ตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งกระทำโดยบุคลากรภายนอกที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือสิ่งที่ถูกประเมิน แต่มีความชำนาญในวิชาชีพของการประเมินคือ ผู้ที่ได้รับการ รับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณค่า ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานและนำไปสู่การรับรองคุณภาพ การดำเนินงานของหน่วยงานตามมาตรฐานที่กำหนด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549: 5) นิยามความหมาย ของการประเมินคุณภาพภายนอก คือ การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม การ ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการ รับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการ รับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) หรือ สม

ศ. เพื่อมุ่งให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น ผู้ประเมินภายนอกหรือคุณหมอโรงเรียนมีความเป็นอิสระ และเป็นกลางไม่มีผลประโยชน์ขัดแย้งกับการประเมินคุณภาพภายนอกจะนำไปสู่การเข้าถึงคุณภาพการศึกษาด้วยความเป็นกลาง เพื่อสร้างสรรค์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างแท้จริง (สำนักงานรับรอง

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งกระทำโดย หรือผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อมุ่งให้มีสถานศึกษาได้ทราบข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการว่าจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ

3. แนวคิดและทฤษฎีการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในการพัฒนาโรงเรียน

3.1 ความหมายของการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545: 150) กล่าวว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการที่มีระบบประกอบด้วย การรวบรวมสารสนเทศโดยการวัด เพื่ออธิบาย ให้คุณค่าและตัดสินคุณค่า (Value judgement) สิ่งที่เราประเมินว่าเหมาะสมสอดคล้องตามเกณฑ์ (Criteria) หรือมาตรฐาน (Standard) ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการใช้ผลการประเมินในการพัฒนาคุณภาพสิ่งที่เราประเมินด้วย ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างการวัด การทดสอบ การประเมินผล

เพอร์สกิน และคาราเซลลี (Perskill; & Caracelli. 2003) กล่าวว่า การใช้ผลการประเมิน หมายถึง การนำผลหรือสารสนเทศที่ได้จากการประเมินมาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในโครงการหรือนโยบายการดำเนินงาน หรือประกอบแนวคิด

วรารณ บุญเยี่ยม (2546: 30) การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การนำผลหรือสารสนเทศที่ได้จากการประเมินโดยบุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือสิ่งที่ถูกประเมิน มาปรับปรุงพัฒนาการทำงานและนำไปสู่การรับรองคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานตามมาตรฐานที่กำหนด

ปราโมทย์ คำโต (2550: 45) การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก คือ การนำสารสนเทศที่ได้รับรายงานจากผู้ประเมินภายนอกหรือหน่วยงาน ที่มีความชำนาญในวิชาชีพการประเมินนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และนำไปสู่การรับรองคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

ปรีชา รอดมณี (2550: 21) การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การนำผลหรือสารสนเทศที่ได้จากการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของโรงเรียนการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียน

กล่าวโดยสรุป การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก หมายถึง การนำผลหรือสารสนเทศที่ได้จากการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

3.2 การใช้ผลการประเมินในการพัฒนาโรงเรียน

กรมสามัญ กระทรวงศึกษาธิการ (2542: 42) ได้ให้แนวคิดว่าการนำผลการประเมินไปใช้ ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกระดับ ควรดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาผลการประเมินภายในสถานศึกษา ทั้งด้านจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงข้อค้นพบสำคัญที่คณะกรรมการประเมินให้ข้อสังเกต ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ คือ ในระดับผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องศึกษาผลการประเมินในภาพรวมของสถานศึกษา ส่วนในระดับรองลงมาได้แก่ระดับหมวดวิชา/ฝ่าย และระดับผู้ปฏิบัติการควรให้ความสำคัญกับการศึกษาผลการประเมินในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบตามบทบาทของตน

2. นำข้อค้นพบสำคัญๆ จากการประเมินมากำหนดแนวทางการพัฒนา และแผนปฏิบัติการโดยกำหนดแนวทางการดำเนินการแก้ปัญหาหรือพัฒนาอย่างชัดเจน เป็นระบบและแผนปฏิบัติการที่จัดทำในทุกระดับต้องมีความสอดคล้องกัน ในระดับสถานศึกษาและหมวดวิชาควรกำหนดแผนการนิเทศ กำกับ ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานของบุคลากรในความรับผิดชอบทั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพเข้าสู่มาตรฐาน

3. สรุปรายงานผลการดำเนินงาน เสนอผู้เกี่ยวข้องตามลำดับ

กรมวิชาการ (2546: 165-166) กล่าวว่า การประเมินคุณภาพสถานศึกษาจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อได้นำผลการประเมินนั้นไปใช้ในการพัฒนา แต่ถ้าประเมินเสร็จและทราบผลการประเมินแล้วไม่ได้ใช้ผลการประเมินนั้นไปปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของสถานศึกษา การประเมินนั้นก็ไม่ใช่ประโยชน์ ผลจากการประเมินสถานศึกษาที่เป็นการประเมินคุณภาพภายนอก ปรากฏในรายงานการประเมินที่ สมศ. ได้ลงนามรับรองเป็นทางการและรายงานนี้ได้จัดส่งไปให้สถานศึกษาที่ถูกประเมินต้นสังกัดของสถานศึกษาที่ถูกประเมินและเปิดเผยต่อสาธารณชน การใช้ผลการประเมินก็น่าจะคาดหวังจากหน่วยที่รับทราบผลการประเมิน ซึ่งในระดับของสถานศึกษาที่ถูกประเมินนั้นเมื่อได้รับรายงานอย่างเป็นทางการแล้วก็จะทราบว่าการทำงานของสถานศึกษา จากหลักฐานข้อมูลและร่องรอยต่างๆ ที่ผู้ประเมินพบเห็นเป็นอย่างไร มีเรื่องไหนที่สถานศึกษาทำอยู่ในระดับดี ระดับพอใช้ หรือระดับที่ปรับปรุงแก้ไข ผู้ประเมินเสนอแนะให้สถานศึกษาปรับแก้ในเรื่องไหน อย่างไรบ้าง สถานศึกษาก็ใช้ผลจากรายงานนี้มาใช้เพื่อวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานต่อไปแนวทางที่สถานศึกษาจะปรับปรุง พัฒนางานหลังจากรับรายงานการประเมินของสมศ.

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545: 156-167) ได้ให้รายละเอียดในการนำผลการประเมินไปใช้ ดังนี้ ผลการประเมินอาจนำไปสู่การใช้ผลหรือไม่ใช้ผลการประเมินก็ได้ ในกรณีที่มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ สามารถเกิดการใช้ได้ 2 ระดับที่มีความสัมพันธ์กัน คือ การใช้ในระยะแรกเป็นการใช้ในเชิงความคิด ทำให้เกิดความกระจำง ความเข้าใจการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งที่ประเมิน การใช้ในระยะต่อมาเป็นการใช้ในเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. การใช้ในเชิงความคิด (Conceptual use) เป็นการใช้ในขั้นแรกที่ผลการประเมินให้ข้อมูลข่าวสารที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง แต่ไม่ได้นำไปสู่การตัดสินใจโดยตรงต่อแผนงาน/โครงการ/งาน เช่น ทำให้ผู้บริหารรับรู้ข้อมูลการปฏิบัติงาน รู้สภาพปัญหา ทำให้เข้าใจในสิ่งที่ประเมิน ซึ่งสามารถสะสมสำหรับนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องเป็นต้น ผลการประเมิน จึงสามารถทำให้เกิดผลในเชิงความคิด สร้างความคิดใหม่ เมื่อสะสมมากๆ เข้าอาจนำไปสู่ผลในเชิงปฏิบัติ (Instrumental impact) เกี่ยวกับแผนงาน โครงการ งาน อันอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบาย การจัดลำดับความสำคัญใหม่ การประเมินโครงการทางสังคมสามารถช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องเข้าใจปรากฏการณ์ทางสังคมดีขึ้น การใช้สารสนเทศจากการประเมินในลักษณะนี้ ทำให้เกิดความกระจำ ความเข้าใจและการเรียนรู้ จึงไม่ควรถูกมองข้ามการใช้ผลการประเมินในเชิงความคิด เป็นการใช้ในขั้นแรกที่สามารถนำไปสู่การใช้ในขั้นต่อไปคือการใช้ในเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เกี่ยวข้องสามารถเชื่อมโยงสารสนเทศจากการประเมินไปยังสถานการณ์จริงของแผนงาน โครงการ งาน

2. การใช้ในเชิงปฏิบัติการ (Instrumental Use) ในระยะเริ่มแรก การนำผลการประเมินไปใช้ หมายถึง การใช้อย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งเป็นปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นโดยตรงทันทีที่ทราบผลการประเมินสารสนเทศ จากการประเมินเสมือนเป็นเครื่องมือการเปลี่ยนแปลง (Instrumental Use) ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจของผู้บริหารเกี่ยวกับแผนงาน โครงการ งานที่จะทำต่อไป เช่น ผลการประเมิน ทำให้เกิดการตัดสินใจ เปลี่ยนแปลงนโยบาย ปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินการ ยุติ ยกเลิกโครงการพัฒนาโครงการขึ้นใหม่ตามข้อเสนอแนะ เป็นต้น หลักฐานที่แสดงถึงการใช้ผลการประเมินในลักษณะนี้สามารถสังเกตได้จากรายงานผลการตัดสินใจ และการสั่งการให้ดำเนินการอันเป็นผลมาจากการประเมินโดยการใช้ผลการประเมินในเชิงปฏิบัติจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เกี่ยวข้องสามารถเชื่อมโยงสารสนเทศจากการประเมินไปยังสถานการณ์จริงของแผน โครงการ งาน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน (Legitimate use) เป็นการใช้ผลการประเมิน เพื่อเป็นเหตุสนับสนุนหรือยืนยันผลการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ผลการประเมินที่ได้เป็นการสืบค้นเพื่อนำผลมาใช้ยืนยันการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้วางนโยบาย

2.2 การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic use) เป็นการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องช่วยติดตาม กำกับ หรือควบคุมการประเมิน เพื่อแสดงว่าการดำเนินการประเมินเป็นไปตามแนวทางและระเบียบ ขั้นตอนที่เหมาะสม การใช้ในลักษณะนี้จึงไม่ได้สนใจการนำผลไปใช้ปฏิบัติโดยตรง เป็นการใช้ในการควบคุมคุณภาพของการประเมิน จึงอาจไม่ส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงการดำเนินแผนงาน โครงการงาน เช่น การใช้สารสนเทศของการประเมินโดยผู้ตรวจสอบหรือคณะกรรมการกำกับการประเมิน เป็นต้น

2.3 การใช้ในเชิงปฏิบัติ (Instrumental Use) เป็นการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องช่วยในการลงมือปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปได้หลายลักษณะ เช่น เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ

ออกแบบโครงการปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน ปฏิบัติการแก้ไขปัญหา ยุติ เปลี่ยน ขยายโครงการ เป็นต้น การใช้ลักษณะนี้อาจจะส่งผลกระทบต่อการเล่นแปรปรวน วิชาทัศน์ขององค์กร หลักการ/ทฤษฎีของโครงการ ทรัพยากร การดำเนินงานและอนาคตของแผนงาน โครงการ งาน

วราภรณ์ บุญเยี่ยม (2546: 32-33) ได้ศึกษารูปแบบการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่ได้รับรายงานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาใน 4 รูปแบบ ดังนี้

1. การใช้ในเชิงแนวคิด (Conceptual use) เป็นการใช้ผลทางอ้อม โดยการนำผลมา สอดแทรกในแนวคิดของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ทำให้ผู้บริหารรับรู้ข้อมูลการปฏิบัติงาน รู้ สภาพปัญหา ทำให้เข้าใจในสิ่งที่ประเมิน ซึ่งสามารถสะสมสำหรับนำไปใช้ในการตัดสินใจเชิงสภาพ นโยบายที่เกี่ยวข้องสร้างความคิดใหม่ๆ และเมื่อสะสมมากๆ อาจนำไปสู่การใช้ในเชิงปฏิบัติได้

2. การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน (Legitimate use) เป็นการใช้ผลการประเมินเพื่อเป็น เหตุสนับสนุนหรือยืนยันผลการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ผลการประเมินที่ได้เป็นการสืบค้น เพื่อนำผลมาใช้ยืนยันผลการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้วางนโยบาย

3. การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic use) เป็นการใช้ผลการประเมินเป็นเครื่องช่วย ติดตามกำกับ หรือควบคุมการประเมิน เพื่อแสดงว่าการดำเนินการประเมินเป็นไปตามแนวทางและ ระเบียบขั้นตอนที่เหมาะสม การใช้ในลักษณะนี้จึงไม่ได้สนใจการนำผลไปใช้ปฏิบัติโดยตรงเป็นการ ใช้ในการควบคุมคุณภาพของการประเมิน จึงอาจไม่ส่งผลกระทบต่อการเล่นแปรปรวนการดำเนิน แผนงาน โครงการ งาน เช่น การใช้สารสนเทศของการประเมินโดยผู้ตรวจสอบ หรือคณะกรรมการ กำกับกับการประเมิน เป็นต้น

4. การใช้ในเชิงปฏิบัติ (Instrumental use) เป็นการใช้ผลการประเมินในการแก้ปัญหา โดยตรง และมีหลักฐานสำหรับการอ้างอิง เช่น เป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจออกแบบโครงการ ปรับเปลี่ยนวิธีดำเนินงาน ขยายโครงการ การใช้ลักษณะนี้อาจจะส่งผลกระทบต่อการเล่นแปรปรวน วิชาทัศน์ขององค์กร หลักการ ทฤษฎีของโครงการ ทรัพยากร การดำเนินงานและอนาคต ของแผนงาน โครงการ งาน

เพรสกิลและคาราเซลลี (Preskill and Caracelli. 2003) ได้แบ่งรูปแบบการใช้ผลการ ประเมินดังนี้

1. การใช้ในเชิงเครื่องมือ (Instrumental use) เป็นการใช้โดยอาศัยข้อมูลหรือข้อค้นพบ จากการประเมินเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาโดยตรงและมีหลักฐานสำหรับการ อ้างอิง

2. การใช้ในเชิงแนวคิด (Concept use) เป็นการใช้ผลการประเมินโดยอาศัยข้อมูลหรือ ข้อค้นพบจากการประเมินประกอบแนวคิด เป็นการใช้ที่สอดแทรกอยู่ในความคิดของนักนโยบาย หรือผู้บริหาร โดยที่ไม่มีหลักฐานอ้างอิงเป็นการใช้ทางอ้อม แต่ส่วนใหญ่การใช้ลักษณะนี้จะเกิดขึ้น ได้ง่ายเพราะสามารถนำผลการใช้สอดแทรกอยู่ในแนวคิดได้ตลอดเวลาโดยไม่จำเป็นต้องมีเอกสาร มาอ้างอิง

3. การใช้ในเชิงชวนเชื่อ (Persuasive use หรือ Symbolic use) เป็นการใช้ผลการประเมินเป็นหลักฐานสนับสนุนหรือเสริมนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน เพื่อโน้มน้าวชวนเชื่อให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อถือและคล้อยตามให้การสนับสนุนความคิดของตน ถือว่าเป็นการใช้ผลแบบการเมืองจากความหมายที่ได้กล่าวมา

สรุปได้ว่าความหมายการใช้ผลการประเมินในการพัฒนาโรงเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษาได้รับการติดตาม ตรวจสอบ ผลการดำเนินงานของโรงเรียนว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการว่าโรงเรียนได้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จากนั้นนำสารสนเทศที่ได้รับจากการติดตาม ตรวจสอบ ไปศึกษา วิเคราะห์ และนำไปสู่การดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

3.3 แนวทางการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ตามคู่มือของ สมศ.

ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้จัดทำคู่มือการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ นำผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสอง มาใช้พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยให้ถือเป็นหนึ่งในการประเมินคุณภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2556: 7-48) ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้

3.3.1.1 หลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับได้แก่ ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการประเมินตนเองต่อเนื่องทุกปีโดยสถานศึกษา และอย่างน้อยหนึ่งครั้งทุกสามปีโดยหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและระบบประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ตามความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ โดยมีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) เป็นผู้ดำเนินการอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี และมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดว่าในกรณีที่ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาใดไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จัดทำข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายใน ระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าว ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา รายงานต่อกระ

กรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการบริหาร สมศ. จึงตั้งคณะอนุกรรมการติดตามการนำผลประเมินไปใช้ โดยมีวาระ 2 ปี คณะอนุกรรมการติดตามการนำผลประเมินไปใช้ มีหน้าที่ติดตามและเร่งรัดหน่วยงานต้นสังกัด ในการนำผลประเมินไปกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.3.1.2 วัตถุประสงค์

คู่มือการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- 2) เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดใช้ในการกำกับ ติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ และใช้ผลประเมินในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด
- 3) เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือการสร้างพลังขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานที่พึงประสงค์

3.3.1.3 กรอบการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำผลประเมินไปใช้

1) สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินได้รับการรับรองคุณภาพจาก สมศ.ให้นำผลการประเมินที่สะท้อนจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาไปจัดทำแผนปรับปรุงการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของกรรมการประเมินที่อยู่ในรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งเป็นการวางแผน และดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น การจัดทำแผนและการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการพิจารณาร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

สมศ. ติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ผ่านต้นสังกัดภายในระยะเวลา 1 ปี นับตั้งแต่สถานศึกษาได้รับผลประเมินจาก สมศ.

2) สถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ

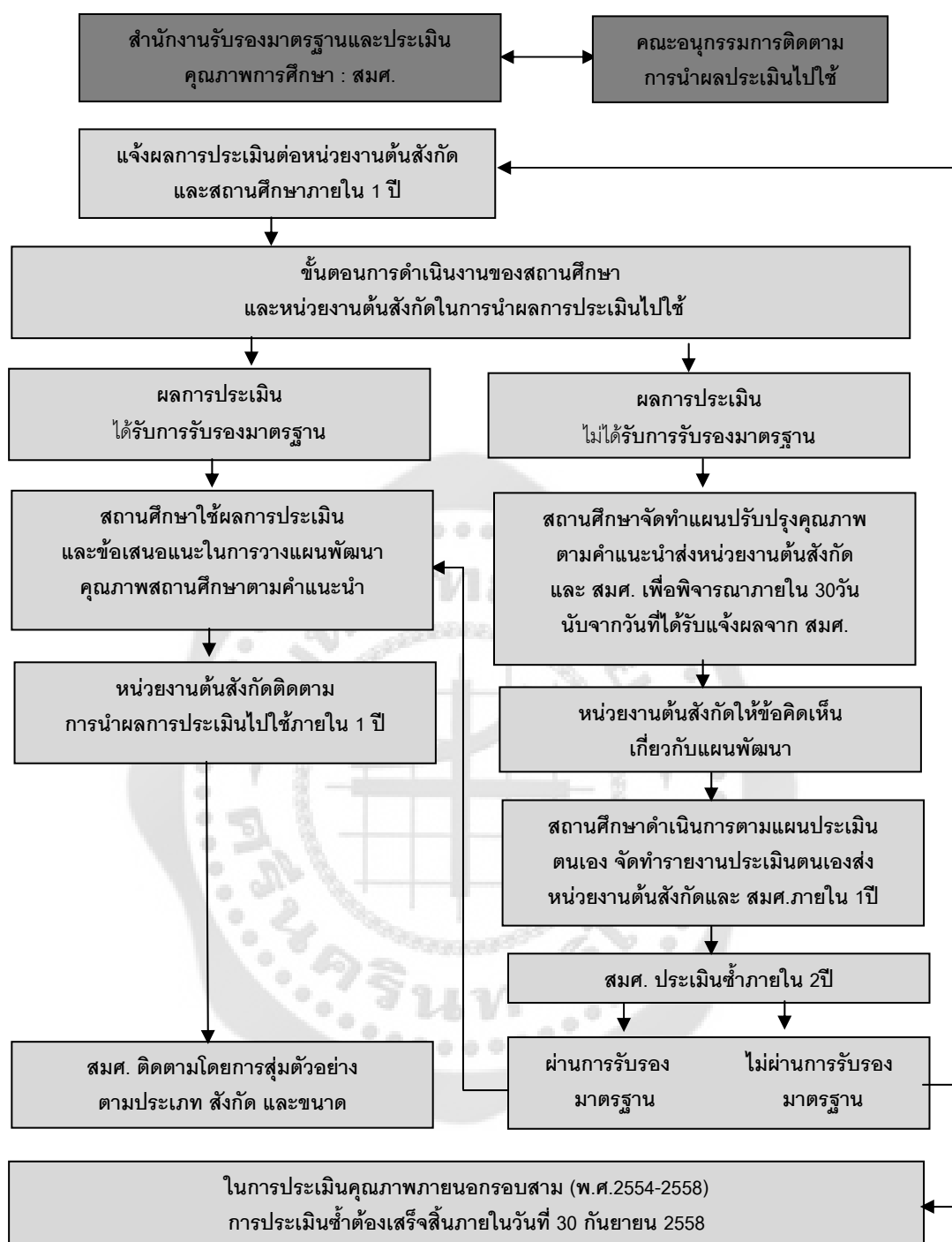
- สถานศึกษาจะต้องจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพตามข้อเสนอแนะของกรรมการประเมิน ส่งหน่วยงานต้นสังกัดและ สมศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมินครั้งแรกจาก สมศ.

- หากไม่มีการทักท้วงแผนพัฒนาคุณภาพจากหน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษาดำเนินงานตามแผนและขอรับการประเมินซ้ำได้ภายในเวลา 2 ปี นับตั้งแต่สถานศึกษาส่งแผนพัฒนาคุณภาพตามข้อเสนอแนะมายังหน่วยงานต้นสังกัดและ สมศ. โดยหน่วยงานต้นสังกัดมีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา ในการนำผลการประเมินไปพัฒนาสถานศึกษา

กรณีสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินตัวบ่งชี้ที่ 5 เรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาซึ่งใช้ผลทดสอบระดับชาติ(O-net) ให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาส่งหน่วยงานต้นสังกัดและ สมศ. และเมื่อผลทดสอบระดับชาติ(O-net) ให้หน่วยงานต้นสังกัดรับรอง และแจ้ง สมศ. เพื่อการตรวจสอบและรับรองผลการประเมินคุณภาพภายนอกโดยไม่ต้องให้คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายนอกประเมินซ้ำ

การดำเนินงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกในสถานศึกษานั้นๆ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ ซึ่งทั้งสองกรณีนำเสนอเป็นแผนภูมิกรอบกระบวนการดำเนินการงานได้ดังนี้





ภาพประกอบ 2 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด
ในการนำผลการประเมินไปใช้

3.3.1.4 การดำเนินการนำผลประเมินไปใช้ของสถานศึกษา

สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องมีระบบและกลไกการติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานภายในมีช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีหน่วยงานรับผิดชอบที่จะประสานงานกับหน่วยงานภายนอกได้ ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3 แสดงขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการนำผลประเมินไปใช้โดยสถานศึกษา ทั้งกรณีที่สถานศึกษาไม่ผ่านการประเมินการรับรองผลมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

ตาราง 2 ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการนำผลประเมินไปใช้ในกรณีสถานศึกษาไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ

ลำดับ	หน่วยงาน	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน
	สถานศึกษา	- ผู้อำนวยการ - ครู/อาจารย์ - กรรมการสถานศึกษา	- ผู้อำนวยการเชิญประชุมผู้เกี่ยวข้อง - วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านการประเมิน และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง - จัดทำแผนพัฒนาแก้ไขตัวบ่งชี้ที่เป็นปัญหา - ส่งแผนพัฒนาให้หน่วยงานต้นสังกัดและสมศ. พิจารณาภายใน 30 วัน นับจากวันที่ได้รับผลประเมิน - หน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาแผนฯ - สถานศึกษาดำเนินการตามแผน - ประเมินผลการดำเนินงาน - จัดทำรายงานการประเมินตนเอง - รายงานหน่วยงานต้นสังกัดประเมิน - รายงาน สมศ. เพื่อประเมินซ้ำ - สมศ. ประเมินซ้ำภายใน 1 ปี นับจากวันที่ได้รับรายงานประเมินตนเองจากสถานศึกษา

ที่มา: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. หน้า 12-13.

ตาราง 3 ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินการนำผลประเมินไปใช้ในกรณีสถานศึกษาผ่านการรับรอง
มาตรฐานคุณภาพ

ลำดับ	หน่วยงาน	ผู้รับผิดชอบ	การดำเนินงาน
	สถานศึกษา	- ผู้อำนวยการ - ครู/อาจารย์ - กรรมการสถานศึกษา	- ผู้อำนวยการเชิญประชุมผู้เกี่ยวข้อง - วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา และคำแนะนำในการพัฒนา - วางแผนพัฒนาตามคำแนะนำโดยความเห็นร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง - ดำเนินการตามแผน - ประเมินผลการดำเนินงาน - จัดทำรายงานการประเมินตนเองภายในทุกปี และส่งหน่วยงานต้นสังกัดทุกปี

ที่มา: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. หน้า 15.

3.3.1.5 การนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในมิติอื่นๆ

1) มิติด้านคุ้มครองผู้บริโภค

ผู้บริโภค ได้แก่ พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้เรียน ใช้เป็นข้อมูลรายงานผลการประเมินของ สมศ. ประกอบการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาจะเข้าเรียน ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา

2) มิติการเป็นเครื่องมือของรัฐบาล

หน่วยงานระดับชาติและรัฐบาล ใช้ผลการประเมินอภิมานคุณภาพภายนอกในการกำหนดนโยบาย วางแผน และจัดสรรงบประมาณให้กับการศึกษา การจัดกลุ่มข้อมูล เช่น รายงานผลการประเมินอภิมานคุณภาพการศึกษาเป็นรายจังหวัด เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาจังหวัด ท้องถิ่น เป็นการบูรณาการกับการพัฒนาด้านอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รายงานผลการประเมินคุณภาพแต่ละระดับการศึกษาแสดงผลลัพธ์การจัดการศึกษาในภาพรวมและการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพ ซึ่งหน่วยงานระดับนโยบาย เช่น สภาการศึกษา สำนักงานปรมาณสภาวิจัยแห่งชาติ คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ สามารถใช้ข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายและการจัดสรรงบประมาณพัฒนาคุณภาพการศึกษابนฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน

3) มิติด้านวิชาการ

บุคลากรทางการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้ฐานข้อมูลคุณภาพสถานศึกษาทุกระดับในประเทศ เพื่อสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ติดตามการดำเนินงานเฉพาะเรื่องที่เป็นนโยบายด้านการศึกษา เช่นการวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินคุณภาพภายนอกตามกลุ่มสถานศึกษาเป้าหมาย เพื่อตอบโจทย์เชิงนโยบายการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เช่น โรงเรียนวิทยาศาสตร์ โรงเรียนกีฬา โรงเรียนสองภาษา/โรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอน โรงเรียนมาตรฐานสากล มหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัย เป็นต้น

3.3.1.6 การกำกับติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ของหน่วยงานต้นสังกัด

จำแนกลักษณะของการกำกับติดตามออกเป็นสองประเภท ดังนี้

1) การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ประโยชน์

สำหรับสถานศึกษาในสังกัด/สถานศึกษาชั้นตรง

การวางแผนพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น

1. สถานศึกษารวบรวมข้อรายการประเมินทุกข้อที่พบว่าผลการประเมินได้คะแนนน้อยกว่า 3 คะแนน โดยจัดกลุ่มตามมติของการประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการทั้งหมด

2. นำรายการประเมินที่รวบรวมได้ทั้งหมด จากข้อ 1 มาจัดลำดับความสำคัญ โดยพิจารณาจากข้อรายการประเมินตามมาตรฐาน/ตัวบ่งชี้ ในข้อที่ได้คะแนนต่ำสุด

3. นำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีกรวางแผน พัฒนา ปรับปรุงแก้ไข

4. บรรจุแผนงาน/โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในแผนการประจำปี (หรือมากกว่า 1 ปี) โดยมีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกที่ระดับ 4 คะแนน หรือระดับดีขึ้นไป

5. สถานศึกษา ดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ โดยมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ร่วมส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง

6. รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7. แจ้งขอรับการประเมินคุณภาพซ้ำ

2) การวางแผนรักษามาตรฐาน พัฒนาอย่างสู่ความเป็นเลิศและอย่างยั่งยืน

1. สถานศึกษาร่วมกันพิจารณารายละเอียดของทุก ๆ ประเด็นพิจารณา และข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ แล้ววางแผนกำหนดกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหนือกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

2. ในมิติกระบวนการ เน้นการพัฒนาในเชิงลึก ให้เกิดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบที่นำสู่การปฏิบัติทุกพื้นที่ คือ ครอบคลุมทั้งแนวนราบและแนวตั้ง

3. ในมิติกระบวนการให้เพิ่มกิจกรรมที่เน้นให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการจัดการศึกษา/การบริการการศึกษา และเชื่อมโยงให้เห็น ที่สอดคล้องและตอบสนอง การดำเนินงานในทุกกิจกรรม เกิดการบูรณาการ มาตรฐานตัวบ่งชี้ ของการจัดการทั่วทั้งองค์กร/ชุมชน

4. ในมิติผลลัพธ์ เน้นการกำกับติดตามผลลัพธ์การจัดการศึกษา/การบริการการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการขององค์กร ที่อยู่ในการดูแลของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ทำทหาย วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่มีแนวโน้มที่เป็นเชิงนิเสธหรือไม่ชัดเจน และมีผลลัพธ์ที่ดีกว่าค่าเปรียบเทียบที่เหมาะสม

5. รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.4 องค์ประกอบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้และให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง(PDCA) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ จากคู่มือการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ในด้านการดำเนินงานการนำผลประเมินไปใช้ของสถานศึกษา ด้านการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในมิติอื่นๆ และด้านการกำกับติดตามการนำผลการประเมินไปใช้ของหน่วยงานต้นสังกัด โดยจำแนกองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1. การเตรียมการ หมายถึง การที่สถานศึกษาวางแผนนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อร่วมกันศึกษาผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง จัดทำข้อยุทธการประเมินเรียงลำดับความสำคัญในการพัฒนา จัดกลุ่มตามมิติการประเมิน และข้อเสนอแนะ รวมทั้งวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาตามคำแนะนำของ สมศ. เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผ่านการประเมินในระดับดีขึ้นไป รวมทั้งกำหนดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหนือกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ที่สอดคล้องบูรณาการและสนองมาตรฐานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป ทั้งนี้ในสถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง ต้องจัดส่งแผนพัฒนาให้หน่วยงานต้นสังกัด และ สมศ. พิจารณาตามเวลาที่กำหนด

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 ประกอบไปด้วย

1. สถานศึกษารวบรวมข้อยุทธการประเมินทุกข้อที่พบว่า ผลการประเมินได้คะแนนน้อยกว่า 3

2. สถานศึกษาจัดกลุ่มตามมิติการประเมินและข้อเสนอแนะของสมศ.อย่างชัดเจน

3. การดำเนินงานวางแผนนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในรูปของการประชุม หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

4. สถานศึกษาจัดเรียงรายการประเมินตามลำดับความสำคัญ โดยเรียงจากคะแนนการประเมินที่ต่ำที่สุดก่อน

5. สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สองวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านการประเมิน และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

6. สถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สอง วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ตามคำแนะนำการพัฒนาสถานศึกษาของสมศ.

7. สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่อิงผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง

8. จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการประจำปี หรือมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป ที่มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผ่านการประเมินระดับ 4 หรือระดับดีขึ้น

9. สถานศึกษากำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหนือกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่มีความสอดคล้องบูรณาการ และสนองมาตรฐานของการจัดการศึกษา

10. สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินรอบสองจัดส่งแผนพัฒนาให้หน่วยงานต้นสังกัด ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมิน เพื่อรายงานสมศ.

องค์ประกอบที่ 2. การดำเนินการ หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีหน่วยงานต้นสังกัดคอยให้ความร่วมมือ ส่งเสริม สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นกิจกรรมที่ทำให้เกิดนวัตกรรมทางการศึกษา มีการพัฒนาในเชิงจนเกิดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ครอบคลุมทุกกลุ่มงาน

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 ประกอบไปด้วย

1. สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างมีระบบ มุ่งเน้นคุณภาพครอบคลุมทุกกลุ่มงาน

2. หน่วยงานต้นสังกัดให้ความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาทำให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการจัดการศึกษา การบริการการศึกษา ที่เชื่อมโยงให้เห็นความสอดคล้องของทุกกิจกรรม เกิดการบูรณาการมาตรฐานตัวบ่งชี้ของการจัดการทั่วทั้งสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 3. แหหมายถึง การที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดประเมินผลการดำเนินงานตามแผนเป็นระยะอย่างต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นการประเมินตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด แนวโน้มการพัฒนาที่ดีขึ้นและความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 ประกอบไปด้วย

1. สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง
2. หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดนิเทศติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผน อย่างต่อเนื่อง
3. สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดเน้นการประเมินตามเป้าหมายที่กำหนด แนวโน้มการพัฒนาที่ดีขึ้น และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 4. การปรับปรุงและพัฒนา หมายถึง การที่สถานศึกษาร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการวิเคราะห์ผลการประเมินตนเอง การประเมินภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยร่วมกันวิเคราะห์ ประมวลผล เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งนี้สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสองต้องรายงานสมศ. เพื่อขอประเมินซ้ำต่อไป

ตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 4 ประกอบไปด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้จัดทำเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. สถานศึกษาจัดทำผลการประเมินตนเองภายในทุกหนึ่งปี
3. สถานศึกษาจัดส่งผลการประเมินตนเองภายในให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดตามเวลาที่กำหนด
4. สถานศึกษาเผยแพร่รายงานผลการประเมินตนเองภายในแก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
5. สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง เสนอรายงาน สมศ. เพื่อขอประเมินซ้ำ

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

คำว่า “ ความคิดสร้างสรรค์ ” (Creative Thinking) อาจจะแยกออกได้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือความคิดที่เกิดจากสมองซึ่งมีลักษณะ นามธรรม เช่น ความคิดที่จะประดิษฐ์สินค้าใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำรูปแบบสินค้าอื่นในตลาด ส่วนที่สอง คือสร้างสรรค์เกิดตามหลัง ความคิด หมายถึง การทำสิ่งที่คิดไว้ออกมาให้เห็นปรากฏเป็นรูปร่าง อาจกล่าวได้ว่า การสร้างสรรค์เป็นลักษณะของรูปแบบ รวมความแล้วจึงอาจกล่าวได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์คือ ความคิดที่ดัดแปลงจากของเดิมหรือดัดแปลงจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว นำมาสร้างสรรค์ปฏิบัติแสดงออกมาให้เป็นผลงานที่ดี บรรลุความคิดใหม่ เป็นรูปทรงใหม่หรือมีหน้าที่ใหม่ หรือนำไปใช้ในแง่ใหม่ให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมได้ หรือเป็นการสร้างชิ้นงานชิ้นใหม่ให้ดีกว่าที่มีอยู่เดิม

ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณภาพที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน หากได้รับการส่งเสริมพัฒนาและนำไปใช้ให้เหมาะสมก็จะเกิดประโยชน์มหาศาล หากประชากรในสังคมใด มีทรัพยากรบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง ก็ย่อมเป็นแรงขับให้สังคมนั้นพัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นบุคคลที่จำเป็นอย่างยิ่งในทุกสังคม การพัฒนาประชากรให้เป็นนักคิดสร้างสรรค์จึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญยิ่ง ความคิดสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างมากในปัจจุบันทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและผลิตผลงานอย่างสร้างสรรค์ในอนาคต สังคมมีแนวโน้มที่จะทวีความสลับซับซ้อนมากขึ้น บุคคลต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ไปในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น (สุพรรณิ ดวงแก้ว, 2555: 13)

ด้วยความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ข้างต้น นักวิจัยและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

4.1 ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549: 4) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผลงานที่แตกต่างไปจากคนอื่น เป็นความรู้ลึกที่ไวต่อปัญหา หรือข้อบกพร่องที่ขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดนั้นตั้งเป็นสมมติฐาน ทดสอบสมมติฐานแล้วรายงานผลที่ได้

จิตติมา วรณศรี (2550: 66) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการคิดหรือสร้างสิ่งใหม่ที่สามารถนำมาใช้กับสถานการณ์หรือแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย การมีความคล่องตัวในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด การคิดสิ่งใหม่และความละเอียดลออในการคิด ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคนในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความคิด การกระทำหรือสร้างผลผลิตแปลกใหม่ตลอดเวลาสนองนโยบาย ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เดิม เชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ บุคลากรใหม่เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

สกันธ์ ภูงามดี (2547: 60) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์คือความคิดที่นำไปสู่การทำให้สิ่งที่พบเห็นในปัจจุบันมีลักษณะแปลก แตกต่างกว่าที่ปรากฏอยู่เดิม เช่น จากรูปเหมือนจริงอย่างที่สุดให้กลายเป็นรูปทรงเหลี่ยม หรือรูปทรงยัดตัว หรือบิดเบี้ยว แม้กระทั่งการตัดทอนและการทำลายรูปทรงสิ่งเหล่านี้คือการสร้างสรรค์ทั้งสิ้น หากการสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นในระบบความคิด นั้นหมายถึง การเกิดจินตนาการ (Imagination) ในมนุษย์ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ถูกนำมาถ่ายทอดผ่านการลงมือปฏิบัติงานจนออกมาเป็นผลงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

วินิช สุรารัตน์ (2547: 164) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากจินตนาการโดยมีลักษณะที่แตกต่างไปจากความคิดของบุคคล ความคิดสร้างสรรค์อาศัยพื้นฐานจากประสบการณ์เดิม คือ ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร การศึกษาเหตุผล และการใช้ปัญญาในการ

จัดสร้างรูปแบบของความคิดในรูปแบบใหม่อาจแสดงออกมาเป็นรูปธรรมอย่างประจักษ์ชัดหรือมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งจะเป็นพื้นฐานให้มีความคิดเชื่อมโยงจนเกิดความคิดประจักษ์ชัด และก่อให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดผลงานทางศิลปะและวิทยาการสาขาต่างๆ รวมทั้งผลงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันเป็นประโยชน์แก่สังคม ประเทศชาติและมนุษยชาติ

สุวิทย์ มูลคำ (2547: 9) กล่าวถึงความหมายความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คือ กระบวนการทางปัญญาที่สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิมและเป็นความคิดที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

ทวีเดช จีwabง (2549: 1-2) กล่าวว่า การกล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ในภาพของสังคม จึงมักกล่าวถึงที่สัมพันธ์กับการมีอิสรภาพ การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และเลยไปถึงสังคมอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มวลวัตถุอย่างไ้ก็ตามการกล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์มิได้สัมพันธ์แต่เพียงการผลิตวัตถุเท่านั้น แต่ความคิดสร้างสรรค์ได้ก้าวสู่การดำรงชีวิต ศิลปกรรม รวมทั้งการเลือกสรรอีกด้วย นักจิตวิทยาและนักศึกษาคณะวันตกได้ให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ไว้มากมาย บางท่านให้ความหมายทางวัตถุ เช่น การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์บ้าง เน้นถึงกระบวนการสร้างสรรค์บ้าง ลักษณะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์บ้าง หรือสภาพการณ์ของความคิดสร้างสรรค์อย่างไ้ก็ตาม ความหมายเหล่านั้นจะรวมถึงผลผลิตของบางสิ่งบางอย่างที่แปลกใหม่สร้างสรรค์หมายถึง สร้างให้มีให้เป็นขึ้นเนรมิต การทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ด้วยอำนาจพิเศษ การทำการผลิต การวาดรูป หรือการสร้างสื่อใด ๆ ให้เกิดขึ้นใหม่มีคุณสมบัติในการสร้างหรือตกแต่งให้ได้ลักษณะ หรือสิ่งแปลกใหม่ไม่ซ้ำแบบใคร โดยสรุป ลักษณะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) มีความสามารถในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงด้วยดี
- 2) ไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยมีเหตุผล
- 3) มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงาน และมีความอดทนอย่างทรหด
- 4) เป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่าย ๆ หรือเป็นนักสู้ที่ดี
- 5) มีความคิดคำนึงหรือจินตนาการสูง
- 6) มีลักษณะความเป็นผู้นำ
- 7) มีลักษณะขี้เล่น รื่นเริง
- 8) ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆ
- 9) นับถือตนเอง และเชื่อมั่นในตัวเองสูง
- 10) มีความคิดอิสระ และยืดหยุ่น
- 11) ยอมรับและสนใจสิ่งแปลกๆ
- 12) มีความซื่อสัตย์ในการรับรู้
- 13) กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง
- 14) ไม่ค่อยเคร่งครัดกับระเบียบแบบแผน
- 15) ไม่ยึดมั่น (Dogmatism) ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไป ชอบทำงานเพื่อความสุข

และความพอใจของตนเอง

16) มีอารมณ์ขัน

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551: 177) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการจินตนาการและรวบรวมความรู้ความคิดเดิมอย่างหลากหลายและรวดเร็ว แล้วสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ของตนเอง สามารถคิดนอกกรอบได้มีผลงานการคิด สามารถริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ๆ ได้ เช่น งานเขียน งานศิลปะ งานสร้างสรรค์ผลงานอื่นๆ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ โดยวิเคราะห์แนวคิดให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำของครู และผู้บริหาร สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อการแก้ไขปัญหา ใช้การจินตนาการ สร้างเป็นความรู้ ความคิดใหม่ คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ สร้างสรรค์การทำงาน เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความคิด การกระทำ หรือสร้างผลผลิตแปลกใหม่ตลอดเวลา ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ บุคลากรใหม่เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

4.2 ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์

Davis 1973 (อ้างถึงใน กรมวิชาการ. 2544: 6-7) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์ และคริส ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ส่วน คูโบ และรัค ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแนวใหม่ กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการรู้สึกับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรง การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่างๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตนเอง มนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับสภาพหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วยความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีภูตดำ (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดที่ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมียูอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบภูตดำประกอบด้วย

4.1 การตระหนัก (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย

4.2 ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

4.3 เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน

4.4 การตระหนักในความจริงของสิ่งต่างๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองและพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่างๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

สุพรรณิ ดวงแก้ว (2555: 13-18) ได้ศึกษาแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ไว้ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ทางศิลปะ (ทัศนศิลป์) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สรุปได้ว่า แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์มี 8 แนวคิด ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ ทฤษฎีมนุษยนิยม ซึ่งเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางจิต ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมนิยม เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เน้นการเสริมแรง ทฤษฎีชินเนคติคของกอร์ดอน เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เกิดเมื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันร่วมกันทำงานในระบบกลุ่ม ทฤษฎีของ Taylor เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งใน 6 ขั้นตอน ทฤษฎีความคิดนอกกรอบหรือคิดแนวข้าง เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดแหวกแนว หรือการคิดแบบไม่สมดุล ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญา ข้าง เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการทางสมองหรือสติปัญญา ประกอบด้วย 4 ประเภท เช่น ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออ โดยรวมแล้วเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิด ถ้ามีสิ่งเร้ามากระตุ้น บุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าในลักษณะหลายทิศทาง ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีอยู่ในบุคคลทุกคนและสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยการฝึก ส่งผลให้มีการค้นพบสิ่งใหม่เพื่อให้ได้คำตอบหรือผลผลิตที่แปลกใหม่ และได้นิยามความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองและปัญญาหลายๆ อย่างที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากจินตนาการ สัมพันธ์กับการมีอิสรภาพ นำมาซึ่งการค้นพบสิ่งแปลกใหม่หรือคิดดัดแปลงปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แปลกออกไปจากเดิม ความคิดสร้างสรรค์สามารถสังเกตได้ในรูปของความคิด บุคลิกลักษณะ และผลผลิต ความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลทุกคนมีระดับแตกต่างกันและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ด้วยการฝึก และปฏิบัติอย่างถูกวิธี

อาร์ พันธ์มณี (2540: 32) กล่าวว่า จากทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด อธิบายได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายทิศทาง หรือ เรียกว่าลักษณะการคิดแบบอเนกนัยซึ่งประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะการคิดแบบแปลกใหม่ แตกต่างจาก ความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม อาจเป็นการที่เอา ความรู้เดิมมาดัดแปลง แล้วประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดในเรื่อง การแปลงรูป

2. ความคล่องในการคิด (Fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิด ได้คำตอบ จำนวนมากซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดในเรื่อง หน่วย ความสัมพันธ์และ ระบบ

3. ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) หมายถึง การคิดได้หลายแบบหลายอย่างหลาย ประเภทอย่างเป็นอิสระ และกว้างขวางมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา คนที่มีความคิดยืดหยุ่นในการ คิดมีความแปลกแตกต่างออกไป หลีกเลียงการซ้ำซ้อนหรือเพิ่มคุณภาพความคิดให้มากขึ้นด้วยการ จัดเป็นหมวดหมู่ และมีหลักเกณฑ์ยิ่งขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการเกิด เรื่อง จำพวก และการแปลง รูป

4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความสามารถในการคิดรายละเอียด เพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดริเริ่ม ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดเรื่องการ แสดงความหมาย

ทฤษฎีการโยงสัมพันธ์ของ Wallach and Kogan (1964 อ้างถึงใน จิตมา วรรณศรี, 2550: 66) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการอันหนึ่งซึ่งอยู่ระหว่างสิ่งเร้า กับการตอบสนองซึ่งอาการที่สิ่งเร้ากับการตอบสนองแสดงปฏิกริยาต่อกันทำให้เกิดการระลึกได้ และ ถ้าปฏิกริยาของสิ่งเร้าและการตอบสนองเป็นไปอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้เกิดการระลึกได้มากขึ้น การ ระลึกได้มากนี้อาจมีความสัมพันธ์เข้ากับสิ่งใหม่ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจเป็นไปได้โดยความ บังเอิญหรือความจงใจก็ได้ และผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะระลึกได้หลายแง่ หลายมุม หลาย ทิศทาง ส่วนผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์น้อยจะระลึกได้น้อย ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการโยง ความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่างๆ ที่บุคคลได้สร้างสมมาจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ที่ตน ได้รับ จึงกล่าวได้ว่า ประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ มนุษย์ คือ เมื่อบุคคลมีประสบการณ์มากและมีการเรียนรู้ที่ดีย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดความสามารถ ในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของมโนทัศน์ต่างๆ ของตนกับสิ่งใหม่ได้มาก จึงทำให้บุคคลนั้นมีความคิดสร้างสรรค์สูงขึ้นนั่นเอง

สุชาติ ยอดสุรางค์ (2552: 40-41) ได้นำเสนอทฤษฎีของ Torrance โดย Torrance ได้ให้ ความหมายของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Creative process) ว่าเป็น กระบวนการของความรู้สึ กไวต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วจึงรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมุติฐานขึ้น ต่อจากนั้นก็ ทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งขึ้นต่อไป แล้วจึงเป็นการรายงานผลที่ได้รับ

จากการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางต่อไปความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์นั่นเอง และ ทอแรนซ์ เรียกกระบวนการนี้ว่ากระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบความจริง (Fact finding) ในขั้นนี้เริ่มจากการรู้สึกกังวลใจ ความสับสน วุ่นวาย (Mess) เกิดขึ้นในใจ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอะไร จากจุดนี้ต้องพิจารณาดูว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้กังวลใจ

ขั้นที่ 2 การค้นพบปัญหา (Problem-finding) ขั้นนี้เกิดต่อจากขั้นที่ 1 เมื่อได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้ว จึงสรุปได้ว่า ความกังวลใจ ความสับสน วุ่นวายใจนั้น ก็คือการใช้ปัญหาเกิดขึ้นนั่นเอง

ขั้นที่ 3 การตั้งสมมุติฐาน (Idea-finding) ขั้นนี้ก็ต่อจากขั้นที่ 2 เมื่อรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามคิดและตั้งสมมุติฐานขึ้น และรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมุติฐานในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 4 การค้นพบคำตอบ (Solution-finding) ในขั้นนี้ก็จะพบคำตอบจากการทดสอบสมมุติฐานในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 5 ยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance-finding) ในขั้นนี้จะเป็นการยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์เรียบร้อยแล้วว่าจะแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างไร และต่อจากจุดนี้การแก้ปัญหาหรือการค้นพบยังไม่จบตรงนี้ แต่ที่ได้จากการค้นพบนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งใหม่ต่อไปที่เรียกว่า New Challenge

ทฤษฎีของ Tayer (1964 อ้างอิงจาก สุชาติดา ยอดสุรงค์, 2552: 41-42) ได้ให้ข้อคิดของทฤษฎีที่น่าสนใจว่าผลงานของความคิดสร้างสรรค์ของคนนั้น ไม่จำเป็นจะต้องสูงสุดเสมอไป คือไม่จำเป็นต้องคิดค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ที่ยังไม่มีผู้คิดมาก่อนเลย หรือสร้างทฤษฎีที่ต้องใช้ความคิดด้านนามธรรมอย่างสูงสุด แต่ความคิดสร้างสรรค์ ของคนเรานั้นอาจจะเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 6 ขั้นตอนต่อไปนี้คือ

ขั้นที่ 1 เป็นความคิดสร้างสรรค์ขั้นต้นสุด เป็นสิ่งธรรมดาสามัญ คือ เป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของตนอย่างอิสระ ซึ่งพฤติกรรมนั้นไม่จำเป็นต้องอาศัยความรู้เริ่มและทักษะแต่อย่างใด คือเป็นแต่เพียงให้แสดงออกอย่างอิสระเท่านั้น

ขั้นที่ 2 ได้แก่งานที่ออกมาเป็นผลผลิต ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะบางประการแต่ไม่จำเป็น ต้องเป็นสิ่งใหม่ เช่น การทำกับข้าวพลิกแพลงให้อร่อย เป็นต้น

ขั้นที่ 3 เป็นขั้นที่เรียกว่าขั้นสร้าง คือเป็นผลงานที่แสดงให้เห็นว่า ผู้กระทำได้แสดงความคิด ใหม่ของเขาไม่ได้ลอกเลียนแบบมาจากคนอื่น ถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่ผู้อื่นเคยทำมาแล้วก็ตาม ก็จัดว่าเป็นงาน ที่อยู่ในขั้นสร้างสรรค์ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ผู้ทำคิดค้นขึ้นเอง เช่น การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

ขั้นที่ 4 เป็นขั้นความคิดสร้างสรรค์ขั้นประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆโดยไม่ซ้ำแบบใครเป็นขั้นที่ผู้กระทำ ได้แสดงให้เห็นความสามารถที่แตกต่างไปจากผู้อื่น

ขั้นที่ 5 เป็นขั้นที่สามารถปรับปรุงขั้นที่สี่ให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 6 เป็นขั้นคิดสร้างสรรค์สุดยอด สามารถคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมขั้นสูงสุดได้ เช่น ชาร์ล ดาร์วิน คิดค้นทฤษฎีวิวัฒนาการขึ้น เป็นต้น

4.3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการ และนักวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังตาราง 4

ตาราง 4 วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์
Wallas (อ้างถึงใน นิพาดา เทวกุล. 2554: ออนไลน์)	- มีการคิดสิ่งใหม่ๆ
Hutchinson (อ้างถึงใน นิพาดา เทวกุล. 2554: ออนไลน์)	- มีการคิดแก้ปัญหา
Daniel Ericsson (2001: 6)	- มีความสร้างสรรค์ในการทำงาน
โรดส์ (Rhodes, 1961 อ้างถึงใน Hong & Lu 2004: 3)	-สติปัญญา (intelligence) - ความรู้ (knowledge) - รูปแบบการคิด (thought pattern) - บุคลิกภาพ (personality) - แรงจูงใจ (motivation) - สภาพแวดล้อม (environment)
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549: 4)	คิดใหม่ นำไปใช้ประโยชน์ได้
จิตติมา วรณศรี (2550: 66)	- คิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม - มีความคล่องตัวในการคิด - มีความยืดหยุ่นในการคิด - มีการคิดสิ่งใหม่ - มีความละเอียดลออในการคิด
สกนธ์ ภู่งามดี (2547 : 60)	- มีจินตนาการ(Imagination)
วนิช สุธารัตน์ (2547 : 164)	- มีจินตนาการ - มีการใช้ปัญญา - มีความคิดเชื่อมโยง
สุวิทย์ มูลคำ (2547 : 9)	- คิดใหม่ นำไปใช้ประโยชน์ได้

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์
ทวีเดช จีวบาง (2549 : 6-7)	1) มีความสามารถในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงด้วยดี 2) ไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยมีเหตุผล 3) มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงาน และมีความอดทนอย่างทรหด 4) เป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่ายๆ หรือเป็นนักสู้ที่ดี 5) มีความคิดคำนึงหรือจินตนาการสูง 6) มีลักษณะความเป็นผู้นำ 7) มีลักษณะขี้เส้น รื่นเร่ 8) ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆ 9) นับถือตนเอง และเชื่อมั่นในตัวเองสูง 10) มีความคิดอิสระ และยืดหยุ่น 11) ยอมรับและสนใจสิ่งแปลกๆ 12) มีความซับซ้อนในการรับรู้ 13) กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง 14) ไม่ค่อยเคร่งครัดกับระเบียบแบบแผน 15) ไม่ยึดมั่น (Dogmatism) ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไป ชอบทำงานเพื่อความสุขและความพอใจของตนเอง 16) มีอารมณ์ขัน
ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551 : 177)	- มีความสามารถในการจินตนาการ - สร้างองค์ความรู้ใหม่ - คิดนอกกรอบ

โดยองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

- มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ๆ ได้แก่มีรูปแบบการคิด (Thought pattern) มีความละเอียดลออในการคิด มีความคล่องตัวในการคิด มีความคิดเชื่อมโยง คิดนอกกรอบ
- มีความสามารถในการแก้ปัญหา

- มีบุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ มีลักษณะความเป็นผู้นำ นับถือตนเอง และเชื่อมั่นในตัวเองสูง กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง มีลักษณะขี้เล่น รื่นเริง มีอารมณ์ขัน

- มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ได้แก่ มีความคิดอิสระ ไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยมีเหตุผล มีสภาพแวดล้อม (Environment) ยอมรับและสนใจสิ่งแปลกๆ

ไม่ค่อยเคร่งครัดกับระเบียบแบบแผน ไม่ยึดมั่น (Dogmatism) ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไป ชอบทำงานเพื่อความสุขและความพอใจของตนเอง

- มีจินตนาการ (Imagination)

- มีแรงจูงใจ (Motivation) ได้แก่ มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงาน และมีความอดทนอย่างทรหดเป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่าย ๆ หรือเป็นนักสู้ที่ดีมีความสร้างสรรค์ในการทำงาน

- มีสติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีความรู้ (Knowledge) และการสร้างองค์ความรู้ใหม่

4.4 กระบวนการคิดสร้างสรรค์

เป็นวิธีคิดหรือกระบวนการทำงานของสมองที่มีขั้นตอนต่างๆในการคิดแก้ปัญหาจนสำเร็จ ซึ่งมีหลายแนวคิด เช่น

วอลลาส (Wallas; อ้างถึงใน นิพาดา เทวกุล, 2554: ออนไลน์) ได้เสนอว่ากระบวนการของความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการคิดสิ่งใหม่ๆโดยการลองผิดลองถูก ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นเตรียมการ คือการข้อมูลหรือระบุปัญหา
2. ขั้นความคิดกำลังฟุ้ง คือการอยู่ในความสับสนวุ่นวายของข้อมูลที่ได้มา
3. ขั้นความคิดกระจ่างชัด คือขั้นที่ความคิดสับสนได้รับการเรียบเรียงและเชื่อมโยงเข้าด้วยกัน ทำให้เห็นภาพรวมของความคิด

4. ขั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง คือขั้นที่รับความคิดเห็นจากสามขั้นแรกข้างต้น มาพิสูจน์ว่าจริงหรือถูกต้องหรือไม่

ฮัทชินสัน (Hutchinson; อ้างถึงใน นิพาดา เทวกุล, 2554: ออนไลน์) มีความคิดคล้ายๆ กันว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกันอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาใหม่ที่คิดใช้เวลาการคิดเพียงสั้นๆอย่างรวดเร็วหรือยาวนานก็อาจเป็นไปได้ โดยมีลำดับการคิดดังนี้

1. ขั้นเตรียมเป็นการรวบรวมประสบการณ์ มีการลองผิดลองถูกและตั้งสมมุติฐานเพื่อแก้ปัญหา
2. ขั้นครุ่นคิดขัดข้องใจ เป็นระยะที่มีอารมณ์เครียด อันสืบเนื่องจากการครุ่นคิด แต่ยังคิดไม่ออก
3. ขั้นของการเกิดความคิด เป็นระยะที่เกิดความคิดในสมอง เป็นการมองเห็นวิธีแก้ปัญหาหรือพบคำตอบ
4. ขั้นพิสูจน์ เป็นระยะการตรวจสอบประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ต่างๆเพื่อดูคำตอบที่คิดออกมานั้นเป็นจริงหรือไม่

อีริคสัน (Ericsson, 2001: 6) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นกรอบแห่งการสร้างความงามความดี เป็นการสร้างอนาคต แต่ความคิดสร้างสรรค์ทางการบริหารจัดการ และ ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรไม่ได้เป็นประเด็นหลักในเป้าหมายของการบริหาร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจกดดันผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะคนเหล่านั้นก็มีความคิดสร้างสรรค์เป็นของตนเอง การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นไม่ได้เป็นเรื่องลึกลับ แต่เป็นการสร้างความสร้างสรรค์ในการทำงาน องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้นเปรียบได้กับกระจกที่สะท้อนความทันสมัย เป็นจุดประสงค์หลังสงครามเพื่อก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันทุกคน

ไรตส์ (Rhodes, 1961 อ้างถึงใน Hong; & Lu 2004: 3) ได้ศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ อาศัยทฤษฎีการบูรณาการตามองค์ประกอบ 4Ps ได้แก่ บุคคล (Person), กระบวนการ (Process), ผลผลิต (Product) และสถานที่ (Place) ตามกรอบแนวคิดของ Sternberg and Lubart (1993) พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ มี 6 องค์ประกอบ คือสติปัญญา (Intelligence) ความรู้ (Knowledge) รูปแบบการคิด (Thought pattern) บุคลิกภาพ (Personality) แรงจูงใจ (Motivation) และสภาพแวดล้อม (Environment)

4.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนาโดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) “อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย สอดคล้องกับ อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 9) ให้ความเห็นว่า ครูผู้นำการพัฒนาเพื่อนครู เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีความเป็นเลิศด้านการสอน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดจนมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “เป็นครูผู้นำการพัฒนาเพื่อนครู” ประกอบด้วย 1) สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน 2) เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู 3) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 4) มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ 5) สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ 6) ร่วมคิดร่วมทำงานกับเพื่อนครู 7) มีการสื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน 8) พัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับที่ วิโรจน์ สารรัตน์ (2553: 195-196) ได้กล่าวถึง แนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครู ไว้ในหนังสือ “ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพ สู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ” ว่า ในการพัฒนา

ครู ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และเนื่องจากครูเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย เช่น

1. ผู้ใหญ่ต้องการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง
2. ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเน้นเนื้อหา
3. สิ่งที่พัฒนาควรให้สอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา
4. ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ อันจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างได้ผล

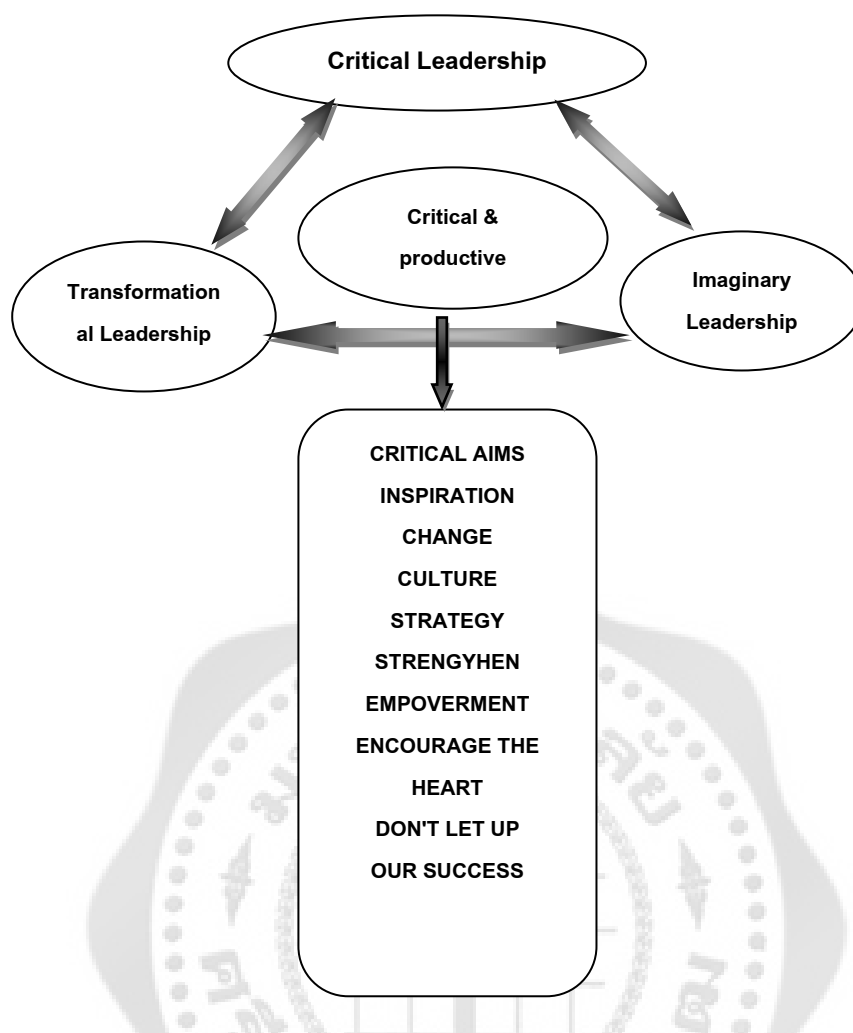
แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือว่า การสนทนาเป็นกลไกที่มีความสำคัญและมีพลังยิ่งที่ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขึ้น ปกติในชีวิตประจำวันของครูได้มีการสนทนาพูดคุยทั้งระดับสองคนและเป็นกลุ่มในเรื่องต่างๆ ที่สนใจร่วมกันอยู่แล้ว ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเพิ่มความท้าทายด้วยการให้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ แก่ครู พยายามจัดโอกาสให้เกิดการร่วมมือกันวางแผนและแก้ปัญหาด้วยกัน ช่วยส่งเสริมให้ครูมาร่วมสนทนาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียน นักเรียนมีการพบปะเพื่อพูดคุยกันถึง เรื่องความเชื่อของการจัดการศึกษา เรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจงานที่มอบหมายให้นักเรียนทำ ตลอดจนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเมื่อจบจากโรงเรียน เป็นต้น การได้สนทนาในประเด็นเหล่านี้ นอกจากช่วยสร้างความเข้าใจต่อกันของคณะครูแล้ว ยังเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่นำมาสู่การปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ของโรงเรียน (ไพฑูริย์ สินลารัตน์. 2553: 6-7) ดังนั้น ทฤษฎีที่ต่างกันก็จะถูกนำไปใช้กับประเภทของผู้นำที่มีลักษณะต่างกัน ผู้นำแต่ละประเภทก็จะแสดงออกได้อย่างชัดเจนผ่านทางกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าผู้นำแต่ละคนอาจจะอยู่ในกลุ่มประเภทที่ต่างกัน แต่พวกเขาก็จะถูกจัดจำแนกในแบบที่แตกต่างกันออกไป แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสเตอร์นเบิร์ก (Sternberg. 2003: 98 - 99) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำไม่ใช่การคิดสร้างสรรค์ หรือ การไม่คิดสร้างสรรค์ แต่เป็นการคิดอย่างสร้างสรรค์มากหรือน้อยในทางที่ต่างกันออกไป ความสามารถในการสร้างสรรค์ในแต่ละองค์กรนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้นำและสภาพแวดล้อมขององค์กรร่วมกัน บางองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนหรือชอบที่จะเปลี่ยนมากกว่าที่อื่นๆ องค์กรที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้นเหมือนจะมีผู้นำในเชิงสร้างสรรค์ที่ยอมรับแนวคิดในแบบเดิมๆ ที่มีอยู่แล้ว ส่วนองค์กรที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผู้นำแนวคิดสร้างสรรค์ที่ไม่ยอมรับในระบบแบบเดิม แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ อิบบอตสัน และ ดาร์ส (Ibbotson; & Darsq. 2008: 552) อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการประสานให้เกิดความสมดุลย์กัน (balancing) ระหว่างความเร่งด่วน (Emergent) และการเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ ค่อยเป็น ค่อยไป ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้น และที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ พุกชิโอ; แมนซ์ และ เมอร์ดอค (Puccio; Mance; & Murdock. 2011: 14)

ให้นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (Imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ราฟ (Ralph. 2009: 2) อธิบายความหมายของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน Creative Leadership : Leading your staff out of the box ว่าเป็นความสามารถในการชักนำผู้อื่นให้ก้าวสู่ความแปลกใหม่ มีนวัตกรรมที่ไม่สามารถคาดเดาได้ เป็นศูนย์กลางของการเพิ่มความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ผ่านทางการสะท้อนกลับด้วยเทคนิคและเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อเชื่อมโยงไปสู่สถานการณ์และความท้าทาย

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของมิคุลสกีซึ่งเป็นวุฒิสมาชิกสหรัฐ (Mikulski; U.S. senator. 2012: 4-6) คือ การเป็นผู้นำนั้นเป็นการสร้างสรรค์ความคิดทางจิตใจในกับผู้อื่น ผู้นำนั้นเปรียบได้กับคนที่ทำให้อ่างไฟลุกโชน ทำให้เกิดการเคลื่อนไหว และเป็นพลังงานขับเคลื่อนให้เกิดความต้องการ มันเป็นความรู้สึกที่มุ่งมั่นที่ทำให้รู้สึกว่ "พวกเราต้องมุ่งหน้าไปให้ถึงจุดหมาย" ภาวะการเป็นผู้นำต้องสามารถรู้สึกได้ถึงจุดยืนขององค์กร ณ ปัจจุบัน และทิศทางที่องค์กรกำลังมุ่งหน้าไปสู่ในอนาคต ผู้นำนั้นต้องมีสติที่จะไม่ครอบครองทุกๆการกระทำหรือความคิด ผู้นำต้องมีความอดทนและมีสติปัญญาที่จะชี้แนะให้ผู้อื่นกล้าที่จะเสี่ยง ผลักดันให้พวกเขารู้ เพื่อก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ เพื่อขยายขอบเขตความสามารถ เพิ่มความฉลาด และก่อให้เกิดการเติบโต

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 74-75) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า มีกระบวนการอยู่ 10 ลักษณะด้วยกัน กล่าวคือ ถ้าต้องเป็นผู้นำในเชิง Creative & Productive จำเป็นจะต้องมีกระบวนการดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 CPL Model of Leadership

ที่มา: ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 74-75)

1. Critical Aims คือ เป้าหมายที่ผ่านการวิเคราะห์วิจารณ์ ไม่ใช่เพียงแค่เขาบอกมา เราก็ทำ ไม่ว่าเราจะทำอะไรก็ตามผ่านการวิเคราะห์วิจารณ์ภายใต้กรอบของสังคมไทย
2. Inspiration พอเรามีเป้าหมายที่ผ่านการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างดีแล้ว เราต้องสร้างแรงจูงใจในกลุ่มของเราให้ได้ ให้เขาทำงานแบบมีแรงจูงใจที่จะทำ ไม่ใช่ทำเพื่อเราและงานที่ต้องทำนั้นในกระบวนการจะมีการเปลี่ยนแปลง
3. Change เป็นตัวนำ
4. Culture เข้าใจวัฒนธรรม
5. Strategy ต้องมีกลยุทธ์
6. Strengthening คือ สร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรของเรา

7. สร้าง Empowerment ให้คนในหน่วยงานมีความสามารถที่จะทำได้ เพราะว่าด้วยรูปแบบของผู้นำ เราไม่สามารถทำงานคนเดียวได้เลย

8. Encourage the Heart มีหนังสือเล่มหนึ่งชื่อว่า Leadership Challenge (Kowzs; & Posnor, 2002) เขาจะพูดคำหนึ่งว่า ผู้นำจะต้อง Encourage the Heart กับผู้ร่วมงานให้ได้ ซึ่งเป็นเรื่องของอารมณ์กับความรู้สึกในการทำงานคนที่ทำงานเพราะว่ามีใจจะทำมากกว่า และไม่ยอมแพ้

9. Don't Let up และให้คิดว่า เมื่อเรามีความสำเร็จในงาน นั่นคือ ความสำเร็จของพวกเรา

10. Our Success ไม่ใช่ของท่าน ไม่ใช่ของคุณ แต่เป็นความสำเร็จของพวกเรา เพราะฉะนั้น Creative & Productive Leadership นี้ จำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้อง Create และ Produce อะไรใหม่ๆ พร้อมกันไป

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ชีระ ฤกษ์เจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554: 54) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556: 36-37) กล่าวไว้ในหนังสือ "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต" จำแนกคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย กลุ่มแรก เชื่อว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการสร้างหรือการนำบุคคลอื่นๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ๆ ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย และที่สำคัญคือคนที่มีความภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ กลุ่มที่สองเชื่อว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นเรื่องของการประสานงานกับบุคคลต่างๆ ที่มีความคิดแตกต่างกันหรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ด้วยการกระตุ้น (Encourages) ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการใหม่ๆ ให้เกิดความสมดุล (Balancing) ระหว่างความเร่งรีบ (Emergent) และการเปลี่ยนแปลงแบบช้าๆ ค่อยเป็นค่อยไป ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีความอยากรู้อยากเห็น มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

4.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีมุมมองที่เกี่ยวกับคำว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) อีกทอดหนึ่ง” โดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำให้เห็นถึงบทบาทสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความไม่เข้าใจกัน ผู้นำจะต้องมีมุมมองหลาย ๆ ทางและเปลี่ยนมุมมองไปเรื่อย ๆ เป็นการตรวจสอบกรอบแนวคิดในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่อนาคต กระตุ้นให้ผู้ตามได้มองเห็นปัญหาและความแตกต่าง ซึ่งจะเพิ่มการค้นคว้าวิธีการสร้างสรรค์ที่หลากหลาย ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสร้างสรรค์ควรเป็นนักสังเกตที่ดีด้วย คือเป็นผู้ที่มีการมองสิ่งต่าง ๆ ในแนวทางไม่ธรรมดา ซึ่งมักจะมองอย่างลึก ๆ และมองถึงความหมายในส่วนลึกนั้น ด้วยความอยากรู้อยากเห็นและมีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่นและไม่ตีกรอบให้กับตนเอง มีแรงดลใจเป็นของตนเองและสามารถให้รายละเอียดในความคิดนั้นได้ ไม่เลิกล้มง่าย ๆ แต่ไม่ดีขึ้นโดยไม่มีเหตุผล ใจกว้างไม่สรุปสิ่งใดง่าย ๆ มีอารมณ์ขัน เต็มใจรับภาวะเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น สอดคล้องกับ กฤติยา ห่งนาเลน (2545: 2) พบว่า ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะนำทีมงานหรือผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การมีภาวะผู้นำสร้างสรรค์จะต้องสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ สร้างโอกาสในการประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์และมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องวางแผนโดยอาศัยวิสัยทัศน์ในช่วงเวลานั้นและคาดการณ์ต่อไปยังอนาคต หากผู้นำไม่มีภาวะผู้นำสร้างสรรค์ ผู้นำจะไม่สามารถประยุกต์วิธีการบริหารงานที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ของบุคคลและการมุ่งผลสำเร็จของงานได้ในขณะเดียวกัน การแสดงออกซึ่งการผสมผสานของการให้ความสำคัญของงานและบุคคลต้องอาศัยการแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้นำ ในการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อม โครงสร้าง การสนับสนุน และการตอบแทนเพื่อให้ผู้ตามดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมี คือ การคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีวิสัยทัศน์ (Vision) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

เรมวาล นันท์ศุภวัฒน์ (2542: 2) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรประกอบด้วย มีรูปแบบในการคิด (Thinking style) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีอารมณ์ขัน (Playfulness/humor)

Hong & Lu (2004: Abstract) อาจารย์ในมหาวิทยาลัย National Chengchi University ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในนวัตกรรมโรงเรียน โดยการทำ

กรณีศึกษากับครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา Pi Tow (The Characteristics of Creative Leadership in School Innovation : A case study on Pi Tow elementary school principal” สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) มีความมั่นใจในตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมรับความเสี่ยง 2) มีความเป็นผู้นำ 3) มีความคิดเชิงระบบ 4) มีเครือข่ายการเรียนรู้ 5) มีแรงจูงใจ

พาลัส และ ฮอร์ธ (Palus and Horth. 2002 : 4) ให้แนวคิดว่าการเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์นั้นประกอบด้วย การสร้าง ได้แก่ การสร้างความรู้ การสร้างผลิตภัณฑ์ การสร้างระบบองค์กร การสร้างในสิ่งที่ไม่เคยสร้างมาก่อน และรวมไปถึงการแก้ปัญหาความท้าทายที่ซับซ้อน การวิเคราะห์ทั้งศาสตร์และศิลป์ถือเป็นประเด็นหลักของความคิดสร้างสรรค์ ประเด็นแรกนั้นเกิดขึ้นจากหลักสูตร ซึ่งขึ้นอยู่กับกำหนัดการสร้างและการร่วมมือซึ่งกันและกัน ประเด็นที่สองนั้นเกิดจากการรับรู้และการจัดวางองค์ประกอบ ซึ่งมาจากการมีส่วนร่วมของหลายๆฝ่าย การผสมผสานระหว่าง การวิเคราะห์อย่างมีหลักเกณฑ์ตรงไปตรงมาและความงามด้านศิลปะจะทำให้ผู้คนให้มีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้พวกเขาและองค์กรสามารถเติบโต มีการปรับตัว มีการค้นคว้า พัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) มีการคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication)

โซว์ซาร์ (Sousa. 2003: 2-3) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ “The Leadership Brain” สรุปสาระสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย มีสติปัญญา (Intelligence) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

พาร์คเกอร์ และ บีจนาร์ด (Parker; & Begnaud. 2004: 4) ได้สรุปทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า “Developing Creative Leadership” ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ประกอบด้วย มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

อเรลลาโน และมาร์ติน (Arellano; & Martin. 2004: 2) สรุปว่า การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลอื่นๆ อย่างมีลักษณะที่โดดเด่น เป็นการช่วยเหลือให้มีความสามารถและความพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเพื่อแบ่งปันแนวความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหา การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นอีกมุมมองหนึ่งที่จะสร้างสถานการณ์เพื่อการสนับสนุนการให้เกิดความร่วมมือและนวัตกรรมภายในองค์กร ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative thinking) มีการแก้ไขปัญหา (Problem solving)

ฟรานซิส (Francis. 2004 : 2) ให้แนวคิดที่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจะแสดงออกด้วยความมุ่งมั่นที่จะสามารถเอาชนะใจและจิตวิญญาณ เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจกับคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร และยังก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม พวกเราทุกคนกำลังทำงานอยู่ในช่วงเวลาของการลงทุนกับทรัพย์สินที่เป็นนามธรรม สร้างคุณค่าร่วมกันในหมู่คณะ ทำกิจกรรมทางสังคม เพื่อที่จะเอาชนะใจคนรอบนอก และสร้างความซื่อสัตย์ระหว่างบุคคลในอนาคต ผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นต้องรู้การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้คน ไม่ได้หยิบบีบค้ำตอบโต้แต่จะสนับสนุนเพื่อให้เกิดการค้นคว้ามากกว่า จะยื่นมือให้ความช่วยเหลือในด้านวิสัยทัศน์แต่ไม่ใช่หนทางการแก้ปัญหา จะสร้างจุดศูนย์รวมแต่ไม่ใช่การควบคุม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสร้างแรงจูงใจที่ทำให้องค์กรนั้นไม่ยึดติดอยู่กับจุดประสงค์ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์แบบเดิมๆ สนับสนุนการคิดนอกกรอบ การใช้การสื่อสารทางอารมณ์ การเข้าถึงความเสี่ยง ลูกเล่นกลเม็ดต่างๆ การสร้างความสัมพันธ์ การสร้างอิทธิพลระหว่างคนในกลุ่ม การก่อให้เกิดกระบวนการตั้งคำถาม และการลดความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ การกระทำรูปแบบนี้ ผู้นำจะถูกมองว่าเป็นผู้สร้างนวัตกรรม ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) การใช้การสื่อสารทางอารมณ์ (Emotional communication) การเข้าถึงความเสี่ยง (Risk taking)

บาสซาร์เดอร์ (Basadur. 2004: 103 - 104) กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มุ่งไปที่พฤติกรรมทางด้านร่างกาย บุคลิกลักษณะ ความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้นำที่มีคุณภาพจะต้องสามารถสลายความแตกต่างที่ผ่านกระบวนการคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน ต้องมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร ภาวะผู้นำของครูในศตวรรษที่ 21 จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำจะต้องเป็นคนที่สามารถนำองค์กรและสมาชิกให้สามารถปรับตัวเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานของการดำรงชีวิต ซึ่งในขั้นตอนนี้จะยากกว่าการทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในองค์กร เพราะว่าผู้นำจะต้องมีทักษะในการนำคนอื่นให้คิดอย่างแตกต่าง นำให้ผู้อื่นให้สามารถค้นพบปัญหาที่เข้ามาบรรจบกันอย่างต่อเนื่อง มันจะสำคัญมากในการนำให้ผู้อื่นเข้ามารวมตัวกัน เพื่อให้เกิดการสร้างสร้างสรรค์ด้วยกัน การที่จะทำให้ทุกคนคิดอย่างสร้างสรรค์ด้วยกันนั้น ผู้นำต้องมีความเป็นผู้นำที่รู้ถึงขั้นตอนการคิดของคนอื่น ซึ่งรวมไปถึงการสร้างทักษะในภาวะการเป็นผู้นำในการช่วยเหลือผู้อื่น ผู้นำจะต้องสามารถก้าวไปสู่ขั้นตอนของการคิดอย่างสร้างสรรค์ การให้คุณค่าในความพึงพอใจของความแตกต่างในระบบและการนำความเข้าใจเหล่านั้นมาใช้ เพื่อให้งานนั้นสามารถเกิดเป็นความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกันออกไปในระบบความคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้คนมักจะขาดทักษะของความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ความคิดอย่างแตกต่าง และการประเมินความคิด ผู้นำสามารถใช้ทักษะนั้นๆเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้อื่นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์ เครื่องมือเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำเข้าถึงคนอื่นเพื่อจะหาทางแก้ไขปัญหาสำคัญใหม่ๆ จากรายงานการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การดึงบุคคลอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดอย่างสร้างสรรค์นั้น คือ การทำให้เกิดแรงบันดาลใจในตัวเอง หรือมีแรงจูงใจจากภายในนั่นเอง ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีการคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) มีความยืดหยุ่นในการ

ตัดสินใจ (Flexibility) มีความคิดอย่างแตกต่าง (Thinking differently) มีการแก้ไขปัญหา (Problem solving) มีแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation)

อเรลลาโน และมาร์ติน (Arellano; & Martin. 2004: 1-2) กล่าวไว้ในบทความเรื่อง “Creative Leadership” องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (Innovation) มีทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving skills) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน (Collaboration)

สเตอร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006: 6) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญใน Yale University และทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ในบทความในหัวข้อ “Creating A Vision of Creativity: The First 25” ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีสติปัญญา (Intellectual abilities), 2) มีความรู้ (Knowledge), 3) มีรูปแบบการคิด (Styles of thinking), 4) มีบุคลิกภาพ (Personality), 5) มีแรงจูงใจ (Motivation) และ 6) มีสภาพแวดล้อม (Environment)

วอเตอร์ส (Waters. 2007: 2) สรุปไว้ในหนังสือชื่อ Center for Creative Leadership ว่า องค์ประกอบของคนที่เป็ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การประเมิน (Assessment) การมีความท้าทาย (Challenges) มีความคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (Supportive environment)

สโตนอลล์ (Stoll. 2008: 4-5) ศาสตราจารย์ใน University of London และ เป็นผู้อำนวยการ Centre for Educational Leadership และ เทมเปอร์เลย์ (Temperley, 2009) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative Leadership : A Challenge of Our Times” ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่า ครูควรเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คือ มีจินตนาการ ครูต้องกล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่แตกต่างเพื่อพัฒนาการศึกษา สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต โดยอาศัยประสบการณ์ มีความท้าทาย มีวิสัยทัศน์ และการคิดวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยส่งเสริมความสามารถทางการคิดและการแสดงออก องค์ประกอบของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีจินตนาการ (Imaginative) มีความท้าทาย (Challenging) สภาพแวดล้อมแบบเปิด (Open environment) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) การแก้ปัญหา (Problem solving)

อิลบอตสันและดาร์ส (Ibbotson & Dars. 2008 : 548 – 559) สรุปไว้ว่า ลักษณะของคนที่จะเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถบ่งบอกประเภทของพฤติกรรม มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทาย มีความยืดหยุ่นในกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ซึ่งอาจจะไม่ฝ่่ายหรือเป็นทางที่ชัดเจน ระเบียบ ข้อบังคับเหมือนจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ เพราะจะทำให้คนเกิดความสะดวกในการค้นหา และใช้ความแตกต่างทั้งทางร่างกายและจิตใจ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการกระทำนั้นๆ ดังนั้น องค์ประกอบ

ของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วยการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Problem solving) ความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความท้าทาย (Challenging)

แดนนอร์ (Danner. 2008: 4) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative Leadership in Art Education : Perspectives of an Art Educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง และเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำคือ Ohio University ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ คือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust)

แฮร์ริส (Harris. 2009: 9 -11) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานของการเป็นผู้นำนั้น คือ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนการเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์นั้น ควรตอบสนองความต้องการที่มีผลต่อผู้อื่นได้ และรู้จักใช้ประโยชน์จากความสามารถของบุคคลอื่น ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด รู้จักการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership changes) มีความยืดหยุ่น (Flexibility)

อมาบิล (Amabile, 2010: 32 - 34) อธิบายไว้ในบทความเรื่อง “KEYS to Creativity and Innovation” Prepared For 2010 Sample Organization – Overall Center for Creative Leadership. (www.ccl.org) ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวข้องกับ การใช้นวัตกรรม (Innovation) การสื่อสารที่ดี (Good communication) มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีกำลังใจที่ดี (Encouragement) มีความยืดหยุ่น (Flexible) และมีความท้าทาย (Challenging)

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ อิคซัคเซน; ดอร์วอล และเทรฟฟิงเกอร์ (Isaksen ; Dorval; & Treffinger. 2011: 8-9) ได้กำหนดคุณลักษณะบางอย่างของความคิดสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ Creative : Approaches to Problem Solving ว่าประกอบไปด้วยการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีจินตนาการ (Imagination) และมีความเป็นอิสระ (Independence)

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2553: ออนไลน์) เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเว็บไซต์ [http ://www.chiraacademy.com/](http://www.chiraacademy.com/) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาหรือเพิ่มเติมโลกทัศน์ วิสัยทัศน์ ให้กว้างไกล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แบ่งปันความรู้ และสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเครือข่ายที่เข้มแข็งที่สำคัญต้องมี"คุณภาพ" ด้วยมุมมองที่ผู้บริหารจะเป็นคนขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องเริ่มตั้งแต่กระบวนการเชิงระบบคือ พัฒนาความสามารถ โดยการกระตุ้นหรือจุดประกายให้"คิด" คิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) คิดอย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative thinking)

กิตต์กฤษฎาญ์ ปฏิพันธ์ (2555: 30) พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีจินตนาการ (Imagination) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2555: 3) ได้เขียนบทความที่เรียบเรียงมาจากข้อเขียนเรื่อง The Principal as Chief Learning officer: The New Work of Formative Leadership ของ Ruth Ash และ Maurice Persall แห่ง Samford University สหรัฐอเมริกา ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing; and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น ภาวะผู้นำภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลให้ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ ให้สามารถที่จะเผชิญกับแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ต้องยอมรับแนวคิดที่ต้องให้บริการ (Service mentality) ต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เริ่มจากแสดงพฤติกรรมและเจตคติที่ดีแก่ลูกน้องของตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เน้นความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ

2. มองการณ์ไกล (Global perspective) ขาดแคลนและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม ความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถเข้าใจและมีปฏิสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม

3. รู้จักบูรณาการ (Integration) ผู้นำต้องเข้าใจมุมมองที่เป็นองค์รวม เพื่อให้ทุกกลไกขององค์กรมีลักษณะของการบูรณาการ มีความสามารถและทักษะในการบริหารทีมงาน และประสานสัมพันธ์เกิดเป็นองค์รวมขึ้น

ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม (Team work) การแก้ปัญหา (Problem solving) มีส่วนร่วม (Participation) และมีจินตนาการ (Imaging)

ฮิลด์เบรนต์ท์ (Hildebrandt, 2014: online) สรุปผลการศึกษาข้อมูลไว้ในเว็บไซต์ของ Center For Creative Leadership (www.ccl.org) ในหัวข้อเรื่อง Individual development; Develop a pipeline of successful at all levels ให้คำแนะนำเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า “คุณค่าของผู้นำ คือแรงบันดาลใจให้คนมีความฝันที่จะเป็นสุดยอดของผู้นำ” การใช้โปรแกรมพัฒนาบุคคลของ CCL มาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน และการประเมิน ทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นพลังที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา การสร้างสมประสบการณ์ เป็นความท้าทายที่จะก้าวไปสู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่แท้จริง ทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้เกิดความพร้อมสำหรับผู้นำ 5 ระดับในอนาคต

ประกอบด้วย การสื่อสารที่ดี (Good communication) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) การแก้ปัญหา (Problem solving) การคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

ตาราง 5 วิเคราะห์คุณลักษณะ/องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ชื่อนักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบ/คุณลักษณะ
ชาร์ลส เจ พาลัส และ เดวิด เอ็ม ฮอร์ธ (Charles J. Palus and David M. Horth. 2002)	- มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) - มีการคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) - มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) - มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication)
โซว์ซาร์ (Sousa. 2003)	- มีสติปัญญา (Intelligence) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีแรงจูงใจ (Motivation) - มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)
ฮอง และ ลู (Hong & Lu, 2004)	- มีความมั่นใจในตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมรับความเสี่ยง - ความเป็นผู้นำ - มีความคิดเชิงระบบ - มีเครือข่ายการเรียนรู้ - มีแรงจูงใจ
ปีแอร์ อิบบอตสัน; ลอตเต้ ดาร์ส (Piers Ibbotson; Lotte Dars. 2008)	- มีการแก้ปัญหอย่างสร้างสรรค์ (Problem solving) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีความท้าทาย (Challenging)

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบ/คุณลักษณะ
พาร์คเกอร์ และ บีจนาร์ด Parker and Begnaud (2004)	- มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) - มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)
ลอรา อเรลลาโน และ ซู มาร์ติน (Laura Arellano and Sue Martin, 2004)	- มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) - มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative thinking) - มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม Innovation) - มีทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving skills) - มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน (Collaboration)
ไท ฟรานซิส (Ty Francis, 2004)	- มีการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) - มีการคิดนอกกรอบ (Thinking outside the box) - มีการคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) - มีการใช้การสื่อสารทางอารมณ์ (Emotional communication) - มีการเข้าถึงความเสี่ยง (Risk taking)
บาสซาเดอร์ (Basadur, 2004)	- มีการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) - มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ (Flexibility) - มีความคิดอย่างแตกต่าง (Thinking differently) - มีการแก้ไขปัญหา (Problem solving) - มีแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation)
อเรลลาโน และ มาร์ติน (Arellano & Martin. 2004)	- มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม (Innovation) - มีทักษะการแก้ปัญหา (Problem-solving skills)- มีแรงจูงใจ (Motivation) - มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน (Collaboration)

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบ/คุณลักษณะ
โรเบิร์ต เจ สเติร์นเบิร์ก (Robert J. Sternberg. 2006)	- มีสติปัญญา (Intellectual abilities) - มีความรู้ (Knowledge) - มีรูปแบบการคิด (Styles of thinking) - มีบุคลิกภาพ (Personality) - มีแรงจูงใจ (Motivation) - มีสภาพแวดล้อม (Environment)
คิล วอเตอร์ (Kyle Waters. 2007)	- การประเมิน (Assessment) - การมีความท้าทาย (Challenges) - มีความคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (Supportive environment)
สโตนัล (Stoll. 2008)	- มีจินตนาการ (Imaginative) - มีความท้าทาย (Challenging) - มีสภาพแวดล้อมแบบเปิด (Open environment) - มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) - มีการแก้ปัญหา (Problem solving)
อัลมา แฮร์ริส (Alma Harris. 2009)	- มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีการสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) - มีการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership changes) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility)
เทเรซา เอ็ม อมาไบล์ (Teresa M. Amabile, 2010)	- การใช้นวัตกรรม (Innovation) - การสื่อสารที่ดี (Good communication) - มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีกำลังใจที่ดี (Encouragement) - มีความยืดหยุ่น (Flexible) - มีความท้าทาย (Challenging)

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบ/คุณลักษณะ
อิซซัคเซน; ดอร์วอล และเทรฟฟิงเกอร์ (Isaksen ; Dorval & Treffinger. 2011)	- มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีจินตนาการ (Imagination) - ความเป็นอิสระ (Independence)
Peter Hildebrandt (2014: online)	- การสื่อสารที่ดี (Good communication) - มีความยืดหยุ่น Flexibility) - การแก้ปัญหา (Problem solving) - การคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) - การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
เรมวอล นันท์สุภวัฒน์ (2542)	- มีรูปแบบในการคิด (thinking style) - มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีแรงจูงใจ (Motivation) - มีอารมณ์ขัน (Playfulness/humor)
กฤติยา เห่งนาเลน (2545)	- มีการคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) - มีแรงจูงใจ (Motivation) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
จีระ หงส์ลดารมภ์ (2553)	- มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีความคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) - มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
แดนนอร์ (Danner. 2008)	- มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีความไว้วางใจ (Trust)
สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2555)	- มีการทำงานเป็นทีม (Team work) - มีการแก้ปัญหา (Problem solving) - มีส่วนร่วม (Participation) - มีจินตนาการ (Imaging)
กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555)	- มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีจินตนาการ (Imagination) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility)

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการวิเคราะห์ มีจำนวนทั้งหมด 27 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากคุณลักษณะที่มีความถี่ที่มีความสอดคล้อง กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ในที่นี้ คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบคุณลักษณะของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ความถี่ 12
- 2) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) ความถี่ 10
- 3) มีแรงจูงใจ (Motivation) ความถี่ 9
- 4) มีวิสัยทัศน์ (Vision) ความถี่ 8
- 5) มีการคิดวิเคราะห์ (Critical thinking) ความถี่ 6
- 6) มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) ความถี่ 6

องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของ ผู้นำตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูทั้ง 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (The Traitist Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ (The Situationist Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integration Theory) มี คุณลักษณะ ดังนี้ มีความมุ่งมั่น มีความยืดหยุ่น มีความเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีวินัยในตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ชอบ นำคนอื่น มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม มี ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจในตน มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจทาง สังคม มีบุคลิกภาพ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความฉลาดทางสังคม มีการคิดเป็นระบบ มี ความสามารถในการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำโดยทั่วไป ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีแรงบันดาลใจ มีการแก้ปัญหา มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิด สร้างสรรค์ การมีอำนาจ / มีอิทธิพล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม และมีอารมณ์ขัน และสอดคล้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำครูตามแนวคิดของผู้วิจัย ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาตนเอง ได้แก่ มีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่มีหมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอย ให้คำปรึกษากับครูใหม่ มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู เป็นบุคคลแห่งการ เปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการบริหารจัดการ ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม
- 2) การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญด้าน การออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาและการออกแบบ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การฝึก (Coaching) การแนะนำ (Mentoring) ความรอบรู้ เชี่ยวชาญ การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นใน ห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น มีการปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง การมุ่งพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน มุ่งความสำคัญที่นักเรียน มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ มีการพัฒนา คุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น สร้างและบูรณาการความรู้ได้ มีทักษะ การสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ เป็นแบบอย่างทางการสอน
- 3) การสื่อสาร ได้แก่ มีการสื่อสารที่ดี มีทักษะในการเชิญชวนเพื่อนครู มีความมุ่งมั่นและตั้งใจแน่วแน่ การเป็น

แบบในการผสานความร่วมมือ มีส่วนร่วมในการพัฒนา ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ 4) ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และตลกขบขันทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน 5) การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ มีการสร้างแรงจูงใจ ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียนและชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ โดยวิเคราะห์แนวคิดให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สรุปได้ว่า คุณลักษณะของครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ควรประกอบด้วย มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีบุคลิกภาพ (Personality) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีจินตนาการ (Imagination) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีสติปัญญา (Intelligence)

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เห็นว่าแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553: 24) ที่อธิบายไว้ว่า การสนทนาเป็นกลไกที่มีความสำคัญและมีพลังยิ่งที่ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขึ้น ปกติในชีวิตประจำวันของครูได้มีการสนทนาพูดคุยทั้งระดับสองคนและเป็นกลุ่มในเรื่องต่างๆ ที่สนใจร่วมกันอยู่แล้ว ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเพิ่มความท้าทายด้วยการให้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ แก่ครู พยายามจัดโอกาสให้เกิดการร่วมมือกันวางแผนและแก้ปัญหาด้วยกัน ช่วยส่งเสริมให้ครูมาร่วมสนทนาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียน นักเรียนมีการพบปะเพื่อพูดคุยกันถึง การได้สนทนาในประเด็นเหล่านี้ นอกจากช่วยสร้างความเข้าใจดีต่อกันของคณะครูแล้วยังเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่นำมาสู่การปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ของโรงเรียน เช่นเดียวกับแนวคิดการพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556: 1) ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญ ที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ เฉพาะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และตรงกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 6) อธิบายไว้ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดให้นั้น จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องคือ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีความสอดคล้องกับข้อสรุปตามแนวคิดของผู้วิจัย ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า คุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีความอยากรู้อยากเห็น มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมี

จินตนาการ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการสื่อสาร และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 3) มีความสอดคล้องกับการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน สอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553 : 24) กล่าวว่า การสนทนาเป็นกลไกที่มีความสำคัญและมีพลังยิ่งที่ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขึ้น ปกติในชีวิตประจำวันของครูได้มีการสนทนาพูดคุยทั้งระดับสองคนและเป็นกลุ่มในเรื่องต่างๆ ที่สนใจร่วมกันอยู่แล้ว ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเพิ่มความท้าทายด้วยการให้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ แก่ครู พยายามจัดโอกาสให้เกิดการร่วมมือกันวางแผนและแก้ปัญหาด้วยกัน ช่วยส่งเสริมให้ครูมาร่วมสนทนาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียน นักเรียนมีการพบปะเพื่อพูดคุยกันถึง การได้สนทนาในประเด็นเหล่านี้ นอกจากช่วยสร้างความเข้าใจดีต่อกันของคณะครูแล้ว ยังเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่นำมาสู่การปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ของโรงเรียน เช่นเดียวกับแนวคิดการพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556 : 1) ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญ ที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ เฉพาะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และตรงกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554: 6) อธิบายไว้ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดให้ นั้น จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ สมรรถนะที่เกี่ยวข้องคือ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา และมีความสอดคล้องกับข้อสรุปตามแนวคิดของผู้วิจัย ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีความอยากรู้อยากเห็น มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ และจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของครูตามแนวคิดของผู้วิจัย ประกอบด้วย การเป็นแบบในการผสานความร่วมมือ มีการสื่อสารที่ดี มีส่วนร่วมในการพัฒนา ดังนั้น ผู้วิจัยสรุป

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความสามารถแก้ปัญหา (Problem solving ability) แรงจูงใจ (Motivation) การสื่อสาร (Communication) และการคิดวิเคราะห์ (Critical thinking)

3.2 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความยืดหยุ่น (Flexibility)

ความยืดหยุ่นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2549: 42) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องมีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็นและความต้องการของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน เป็นต้น

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553: 33) อธิบายนิยามของคำว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) ว่า เป็นความสามารถในการสร้างความรู้สึกละสบายให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์ ภาวะผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ง่ายและในเวลาเดียวกันก็ช่วยเหลือผู้อื่นให้ดำรงอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ด้วย ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะแสดงให้เห็นว่ามีความยืดหยุ่นในการจัดสรรงานให้บุคคลที่มีผลให้บุคคลเหล่านั้นมุ่งมั่นทำงานที่ก่อประโยชน์กับองค์กรด้วยการใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 30) ได้นิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบมีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่คิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

รัตติกรณ จงวิศาล (2556: 213) ให้นิยามของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นความสามารถและยินดีที่จะปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการในสถานการณ์ต่างๆ ผู้นำที่มีพฤติกรรมยืดหยุ่นสูงจะรู้ว่าใช้ลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างไร สามารถประเมินพฤติกรรมของตนเอง และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามที่ต้องการ และจะมีการตรวจสอบตนเอง (self-monitoring) ผู้นำที่มีระดับการตรวจสอบตนเองในระดับสูง จะมีการตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตัวเองมากกว่าและรู้ว่ามีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร ความฉลาดทางสังคมสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการประสบ

ความสำเร็จของกลุ่มมากกว่าความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล และอาจขึ้นอยู่กับความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมหรือเพื่อสังคมของผู้นำ

ทัศนาศาสตร์ (2556: 75) อธิบายเกี่ยวกับการมีความยืดหยุ่นไว้ในหนังสือหลักวิชาชีพทางการศึกษาว่า ในการบริหารงานและดูแลคนทำงาน ปัจจุบันเราเน้นเรื่อง ของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมากขึ้น (Work – Life Balanced) เป็นผลให้หน่วยงานต่างๆ จูงใจผู้ร่วมงานด้วยการสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถออกแบบ เลือกใช้ชีวิต และเลือกเวลาทำงานได้เหมาะสมกับตนเองได้ สิ่งสำคัญระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นต้องมาพร้อมกับบุคคลที่มีวินัยในตนเอง และความรับผิดชอบสูง

กิตติกาณจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556: 8) นิยามการมีความยืดหยุ่นไว้ในหนังสือ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต Creative Leadership” ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด เปิดหู เปิดตา เปิดใจ รับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับมีความยืดหยุ่นจากนักวิชาการข้างต้น สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ครุมีพฤติกรรมการปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของทีมงาน มีอิสระทางความคิด มีใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถเลือกเวลางานได้เหมาะสมกับตนเอง เป็นการสร้างความรู้สึกสุขสบายให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์ และมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ มีอิสระทางความคิด มีการตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง

ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

กฤติยา เห่งนาเล่น. (2545: 23) กล่าวว่า การแก้ปัญหาของภาวะผู้นำสร้างสรรค์ เป็นการรวมทักษะและความคิดสร้างสรรค์ ในการนำความคิดเห็นมาดำเนินการอย่างแท้จริง ซึ่งมีขั้นตอนกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน คือ 1) การรู้สึกรับรู้หรือการค้นปัญหา เป็นการคัดเลือกปัญหาเพื่อแก้ไข 2) การเตรียมการ เป็นการเข้าไปศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่สอดคล้อง และคิดถึงสมมติฐาน โดยปราศจากการประเมิน 3) การพักตัวของความคิด เป็นช่วงที่พยายามจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และปรับเปลี่ยนข้อเท็จจริงให้เป็นรูปแบบใหม่ 4) การมองเห็นวิธีการแก้ปัญหา และ 5) การพิสูจน์และประยุกต์ใช้

สุวิทย์ มูลคำ (2547: 15) ให้นิยามเกี่ยวกับความสามารถในการแก้ปัญหาไว้ว่า เป็นความสามารถทางสมองในการจัดสถานะความไม่สมดุลที่เกิดขึ้น โดยพยายามปรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมให้ผสมผสานกลืนกลับเข้าสู่สภาวะสมดุลหรือสภาวะที่คาดหวัง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 15) กล่าวว่า การร่วมมือกันแก้ปัญหา ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถสร้างผลงานให้สูงสุด แนวคิดการเรียนรู้แบบทีมและการร่วมมือกันแก้ปัญหาดังกล่าวจึงเหมาะสมอย่างยิ่งกับการใช้งานในโรงเรียน เพราะนอกจากจะให้ผลดีเช่นเดียวกับในภาคธุรกิจแล้ว ยังช่วยลดปัญหาที่ครูต้องทำงานสอนแบบตามลำพัง ดังที่เป็นอยู่ในโรงเรียนทั่วๆ ไปให้น้อยลง หรือกล่าวได้ว่า ปรากฏการณ์ที่โรงเรียนมีบรรยากาศของการทำงานที่ผิดปกติ (Dysfunction) ของครูก็จะหมดไปในที่สุด

สุดารัตน์ ไชยเลิศ (2553: 10) เป็นความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเป็นแบบแผนวิธีการดำเนินการหรือพฤติกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด วิธีการขั้นตอนที่ต้องอาศัยกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาใช้เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมาย

อรุณ จุติผล (2556: 112) อธิบายเกี่ยวกับการมีความสามารถในการแก้ปัญหาไว้ในหนังสือหลักวิชาชีพทางการศึกษาว่า ต้องใช้วิธีแห่งปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อมีปัญหาควรทำการศึกษาวิเคราะห์และใช้ความฉลาด ไหวพริบของเราเพื่อคิดแก้ปัญหาต่างๆ ที่สำคัญเราต้องมีความเชื่อพื้นฐานยอมรับความสามารถของมนุษย์หรือเพื่อนร่วมงานว่าเขาสามารถจะแก้ไขปัญหามาโดยใช้สติปัญญาของเขา เพราะมนุษย์ทุกคน มีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุกๆ ระดับ มีจุดหมายและหลักการรู้จักคิดและวิเคราะห์อย่างมีระเบียบ

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับการมีความสามารถในการแก้ปัญหาจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ข้างต้นสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า การแก้ปัญหา หมายถึง การที่ครูศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา เพื่อรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดหมายโดยอาศัยความฉลาด ความรู้ ความคิด การพิสูจน์และประยุกต์ใช้ และมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ มีทักษะการคิดและวิเคราะห์ มีการคัดเลือกปัญหาเพื่อแก้ไข มีวิธีในการแก้ปัญหา

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation)

การสร้างแรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิดทฤษฎี ของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของการสร้างแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

สมศักดิ์ กิจชนวัฒน์ (2545: 113) อธิบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิตทุกคน เริ่มต้นมาจากการได้ค้นพบความต้องการในส่วนที่ลึกที่สุดในจิตใจของตนเองว่า “อะไร คือ สดุดีของความปรารถนาในชีวิต” เมื่อพวกเขาเข้าใจและรู้ซึ่งถึงสิ่งที่ตนเองต้องการแล้ว มันก็จะกลายเป็นแรงขับเคลื่อนให้พวกเขาเริ่มอย่างก้าวแรกไปสู่ความสำเร็จที่เป็นความไฝ่ฝันสูงสุดในชีวิต ทุกสิ่งทุกอย่างที่พวกเขากระทำในชีวิตจึงเป็นผลมาจากแรงกระตุ้นจากภายในที่

เป็นพลังผลักดันชีวิตไปสู่การเดินทางที่ให้คุณค่าและความหมายต่อชีวิตของพวกเขามากที่สุด ด้วยเหตุนี้ เราจะไม่สามารถประสบความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ได้เลยหากปราศจากแรงจูงใจใฝ่ปรารถนาที่มีต่อความสำเร็จนั้นๆ

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548: 20) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมในทางที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายเกี่ยวกับงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นการสร้างภาพและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน แสดงการอุทิศตนหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และจะแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 373) นิยามเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงจูงใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ ในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2008: 444-447) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เปลี่ยนความเชื่อของสมาชิกในกลุ่มว่าปัญหาทุกปัญหาในองค์กรสามารถแก้ไขได้ และกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำแบบการสร้างแรงจูงใจเข้ามาครั้งแรกจากพฤติกรรมผู้นำที่มีจุดมุ่งหมาย และการท้าทายเพื่อช่วยเหลือผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้นให้ประชาชนด้วยการสร้างภาพที่ดึงดูดความสนใจหรือความมีเสน่ห์ให้กับผู้ตามและสร้างอนาคตที่ดีในการทะเยอทะยานไปสู่เป้าหมาย และการสร้างสรรค์อย่างดีเลิศเพื่อองค์กรและถ่ายทอดความรู้อย่างชัดเจนต่อผู้ตาม นำพาไปสู่ความสำเร็จ โดยการทำงานเป็นทีม การแสดงความกระตือรือร้น การมองในแง่ดี การทำตามเป้าหมายที่วางไว้

สมชาย เทพแสง (2549: 19) ให้นิยามของการมีแรงจูงใจไว้ว่า การใช้แรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จเป้าหมาย แรงจูงใจนั้นมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายในจะเกี่ยวกับเรื่องของจิตวิญญาณของแต่ละคนตลอดจนความรู้สึกนึกคิด ซึ่งไม่สามารถหยั่งรู้ได้อย่างชัดเจน แต่แรงจูงใจภายนอกพอจะสามารถแยกแยะได้ว่า บุคคลใดมีความสนใจในเรื่องใด ผู้นำจะต้องศึกษาบุคลากรในฐานะที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าเขามีความต้องการสิ่งใดและตอบสนองความต้องการในเรื่องนั้น

สุรภา เกตุมาลา (2552: 49) ให้ความหมายของคำว่า การสร้างแรงจูงใจไว้ว่า ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนความเชื่อของสมาชิกในกลุ่มว่า ปัญหาทุกปัญหาในองค์กรสามารถแก้ไขได้ รวมทั้งการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน พัฒนาช่วยเหลือผู้ตาม กระตุ้นการทำงานผู้ตามด้วยการสร้างภาพที่

ดึงดูดความสนใจหรือความมีเสน่ห์ให้กับผู้ตาม มีการทำงานเป็นทีม การแสดงความกระตือรือร้น การมองในแง่ดี การทำตามเป้าหมายที่วางไว้ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้เกิดขึ้นให้ได้ กระตุ้นให้ผู้ตามได้ทดลองทำโครงการใหม่ๆ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ตาม

ศิริไล ใจหาญ (2552: 39) อธิบายเกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถในการคล้อยใจผู้อื่นให้เกิดความไว้วางใจโดยการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่มีความสัตย์ซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการอย่างมีศักดิ์ศรีให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ แม้อาจจะกระทบต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพในอนาคตของผู้นำก็ตาม โดยยึดผลประโยชน์ลูกน้องและส่วนรวมเหนือประโยชน์ตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้จะสร้างความไว้วางใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำได้อย่างดียิ่ง

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553: 28) นิยามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า การที่ผู้นำจะประพจน์ในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

บาร์ลิงค์ เมาทินโฮ และ เคนโลเวย์ (Barling, Moutinho; & Kelloway. 2006; อ้างอิงจาก เพ็ญพร ทองคำสุก. 2553: 31) นิยามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า การที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข (team spirit) ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามในอนาคต สามารถสื่อภาพฝันหรือวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามทราบอย่างชัดเจน แสดงความผูกพันต่อเป้าหมาย ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้ โดยแสดงพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจ

สุธาสนี แสงมุกดา (2554: 20) ให้นิยามของการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า เป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากภายในและที่เหนือกว่าจากภายในของแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและทำให้กำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และระยะเวลาโดยหลักการพื้นฐานแล้ว แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการอธิบายทั้งการเลือกวิธีปฏิบัติและระดับความสำเร็จ กล่าวโดยทั่วไปแล้ว ผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำที่มีเป้าหมายปานกลางและที่มีประสิทธิภาพจำกัด แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้ที่มี 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล 2) ความต้องการอำนาจ 3) การมุ่งความสำเร็จ 4) ความคาดหวังที่สูง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 254) ให้นิยามการสร้างแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำจะประพจน์ในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้

ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา ผู้นำจะมีการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจสำหรับอนาคต และจะสื่อสารความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และมีการอนาคตในแง่บวก บ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงจูงใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กิตติกาณจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556: 53) นิยามการสร้างแรงจูงใจไว้ในหนังสือ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต” ว่า บันไดแห่งความสำเร็จของคนเราคือการมีความมั่นใจในตนเอง ขอเพียงเรามีความหวัง มีแรงปรารถนา มีแรงจูงใจภายในที่คอยกระตุ้นเตือน และให้กำลังใจตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้การเดินทางสู่เป้าหมายที่วาดหวัง หลายคนมองข้ามการกระตุ้นและให้กำลังใจตนเอง ทำให้เกิดความท้อถอยและท้อแท้เมื่อเจอปัญหา ขอให้คิดเสมอว่าความยากลำบาก ที่แสนสาหัสสากรรจ์นั้นทำให้คนประสบความสำเร็จมามากมายโดยลักษณะหรือพฤติกรรมคนที่จะมีแรงจูงใจภายใน จะประกอบไปด้วย 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มีความวิริยะ อุตสาหะ และ 3) มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน

คมกฤษ จงบุญวัฒนา (2556: 85) กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจไว้ในหนังสือ “ภาวะผู้นำ” ว่า ผู้นำที่ดีจะสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย อันดับแรกคือ พวกเขาจะอธิบายวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยเน้นให้เห็นสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมของผู้รับฟังเสมอ ซึ่งทำให้งานมีความสำคัญสำหรับผู้รับฟังเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้ผู้นำยังทำให้คนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการบรรลุวิสัยทัศน์ด้วย (หรือเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแต่ละบุคคล) ซึ่งทำให้คนรู้สึกมีส่วนร่วมวิธีการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญอีกวิธีหนึ่ง ก็คือ การสนับสนุนความพยายามของพนักงานในการบรรลุวิสัยทัศน์โดยการให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลป้อนกลับและทำตัวเป็นแบบอย่าง ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาเติบโตในการทำงานและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเอง วิธีการสุดท้ายคือ ผู้นำที่ดีจะแสดงการยอมรับและให้รางวัลกับความสำเร็จ ซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้พนักงานประทับใจในความสำเร็จ แต่ยังทำให้พวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ใส่ใจพวกเขาด้วย เมื่อได้ทำตามนี้ทั้งหมดแล้ว งานต่างๆ จะเป็นแรงจูงใจโดยตัวของมันเอง

อลิชา โรเบิร์ตส (2556: 73) กล่าวไว้ในหนังสือ “กลยุทธ์การเป็นผู้นำครองใจทุกคน” ว่า การที่คนจะทำงานเต็มศักยภาพได้นั้นต้องมี “แรงจูงใจ” เพื่อกระตุ้นให้ทำ ดังนั้นผู้นำจึงต้องวิเคราะห์แยกแยะบุคลากรหรือลูกน้องของตนว่า แต่ละคนนั้นต้องการสิ่งใดมากที่สุด แล้วจึงใช้ทักษะในการใช้แรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ เช่น การให้รางวัล การได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ หรือแม้แต่ความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจจากองค์กรเพื่อนร่วมงาน และผู้นำ การได้รับการยกย่องในความสามารถ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับการมีแรงจูงใจจากนักวิชาการหลายๆท่าน ข้างต้นสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า มีแรงจูงใจ หมายถึง การที่ครุมีพฤติกรรมผู้นำแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความปรารถนาต่อความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ครูผู้นำต้องสร้างเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก มีความเชื่อว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ เป็นภาระหน้าที่และความต้องการร่วมกันของทีม และมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ มีกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จ

วิสัยทัศน์

2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ เป็นคำที่ใช้กันแพร่หลาย นักวิชาการหลายๆท่านได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ ไว้หลายลักษณะ ดังนี้

บลัมเบิร์ก และ กรีนฟิลด์ (Blumberg; & Greenfield. 1986: 227 – 228) ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของบุคคลในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการในอนาคต และสามารถกระทำเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ

เดวิส และ เดวิดสัน (Davis; & Davidson. 1994: 2) ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์เป็นภาพที่สะท้อนความเป็นจริงในอนาคต อันเกิดจากความเข้าใจสภาพปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มิใช่เพียงแค่ความปรารถนา หรือความใฝ่ฝันเท่านั้น ดังนั้น วิสัยทัศน์ จึงไม่ใช่การแก้ปัญหาในปัจจุบัน และไม่ใช่สิ่งที่จะเกิดขึ้นเพียงชั่วข้ามคืน แต่เป็นการแก้ปัญหาระยะยาว เพื่อสร้างโอกาสระยะยาวที่สำคัญ วิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลที่ได้วางไว้ ส่งผลให้เป็นบุคคล มีการดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีการวางแผน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้น จนกระทั่งบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ และวิสัยทัศน์ยังเป็นสิ่งที่ทำให้เรารู้ว่าชีวิตเราอยู่เพื่ออะไร ทำให้เรามีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์อย่างไร เป้าหมาย และไร้ทิศทาง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547: 3) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ คือ จินตภาพ ในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดของบุคคลหนึ่ง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลนั้น มุ่งสู่สัมฤทธิ์ผล ที่วางไว้ ส่งผลให้บุคคลนั้นดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีการวางแผนและไม่ย่อท้อต่อความล้มเหลว ด้วยความหวังเสมอว่า จินตภาพนั้นเป็นจริง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 11) ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของภารกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เบี่ยงเบนไปจากจุดหมายที่กำหนด และวิสัยทัศน์ยังหมายรวมถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมแรง ร่วมใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

สัจจา จันทรวิเชียร (2555: ออนไลน์) ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ คือ การมองภาพอนาคตของผู้นำ และสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดมุ่งหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับปรัชญาภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าไว้ด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ และที่สำคัญจุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ทำท่ายและมีความเป็นไปได้

สรุปว่า วิสัยทัศน์หมายถึงภาพความสำเร็จที่ผู้นำต้องการให้องค์กรของตนเป็น ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนในอนาคตโดยมีเป้าหมาย มีความชัดเจนและเป็นไปได้ มีสามารถวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่พึงปรารถนาในอนาคต

2.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์ และวิสัยทัศน์ผู้บริหารโรงเรียน

วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนแผนที่เดินทางขององค์กรรายละเอียดในวิสัยทัศน์จะช่วยให้องค์กรเดินทางไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างถูกต้องและประสบผลสำเร็จตามที่ปรารถนาความสำคัญของวิสัยทัศน์จึงอยู่กับความถูกต้องความมีมาตรฐาน และรายละเอียดต่างๆ ของวิสัยทัศน์เองเพราะสิ่งเหล่านี้ จะถูกนำไปกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป โดยนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญ และลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี ไว้ดังนี้

2.2.1 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์มีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร บุคคล และนโยบายในโลกยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เพราะการมีวิสัยทัศน์จะช่วยกำหนดทิศทาง และคาดคะเน โดยสามารถใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนนั้น มาประกอบในด้านการวางแผนดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยมีนักวิชาการหลายท่านเสนอความคิดเกี่ยวกับความสำคัญของวิสัยทัศน์ ดังนี้

นานาส (Nanas. 1992: 25) ได้เสนอว่า วิสัยทัศน์ มีความสำคัญตามบทบาท และพันธกิจ4 ประการ คือ 1) ก่อให้เกิดความรู้สึกน่าสนใจ น่าดึงดูดใจ กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันเกิดความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ด้วยความเต็มใจ เพื่อการปรับปรุง พัฒนาเพื่อความก้าวหน้า 2) ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนบุคคล มีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ อุทิศเสียสละและมุ่งคุณภาพ 3) ช่วยกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่โดดเด่น 4) เป็นตัวเชื่อมความเป็นอดีต เชื่อมปัจจุบันเข้ากับอนาคต

บุญเจือ จุฑาพรรณนาชาติ (2544: 16) ระบุว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรัก ความผูกพัน เกิดความมุ่งมั่น พยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานสู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร

พสุเตชะรินทร์ (2552: ออนไลน์) เสนอแนวคิดว่าความสำคัญของวิสัยทัศน์ คือ

- 1) ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน
- 2) ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางและรู้ว่า จะทำอะไร (What) ทำไมต้องทำ (Why) ทำอย่างไร (How) และทำเมื่อใด (When) 3) ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคน มีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพันมุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจทำให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานมีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจและทุ่มเท เพื่อคุณภาพของผลงาน

ที่ปฏิบัติ 4) ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพ องค์กรที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญ เพราะเป็นสิ่งที่ผลักดันให้เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนาการตามอุดมคติโดยนึกถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินงานวิสัยทัศน์ยังเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรทำให้เกิดความรู้สึกมูานะที่จะทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า และยังเป็นตัวกำหนดมาตรฐานให้มีความเป็นเลิศและโดดเด่นทำให้มองเห็นอนาคตได้ชัดเจน สามารถเตรียมการแก้ปัญหา เตรียมการดำเนินงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์กับผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะการบริหารโรงเรียนมีกิจกรรม และขอบข่ายงานกว้างขวาง ละเอียดอ่อน และลึกซึ้ง ผู้บริหารโรงเรียนจึงจำเป็นต้องมีศักยภาพสูงในการค้นหาสิ่งที่ต้องการจะให้โรงเรียนเป็นในอนาคต ดังที่ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1984: 1) เสนอความคิดว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จะจัดการศึกษาในโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศได้นั้น จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เพราะผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถเลือกเน้นความสนใจในสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นค่านิยมของโรงเรียน ซึ่งจะแสดงให้เห็นสมาชิกรับรู้ได้โดยการกระทำ และคำพูด ดังนั้นสมาชิกในโรงเรียนจะมีความเข้าใจตรงกันว่าอะไรคือเป้าหมายสำคัญของโรงเรียน และทุกคนจะปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยของ บลูมเบิร์ก และ กรีนฟิลด์ (Blumberg; & Greenfield, 1986: 176) ที่ได้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล จำนวน 8 คน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถบริหารโรงเรียนได้ผลสำเร็จนั้น ล้วนมีคุณลักษณะที่เหมือนกันอยู่ประการหนึ่ง คือ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ ซึ่งหมายถึง การเป็นผู้ที่สามารถทราบได้ว่าตนเองต้องการจะให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต

สรุปว่า วิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ เพราะวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถตัดสินใจเลือกกระทำ การบางสิ่งบางอย่างที่เห็นว่า มีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อโรงเรียนอย่างแท้จริง และจะทำให้ทุกกิจกรรมในโรงเรียน มีความสอดคล้อง และสนองตอบเป้าหมายอันเป็นผลให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานในโรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.3 ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดี

วิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตที่พึงปรารถนาขององค์กร เป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จของทุกองค์กร แต่ภาพความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นไม่ได้หากวิสัยทัศน์ที่กำหนดนั้น ไม่มีลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่ดี ไว้ ดังนี้

ดาฟท์ (Daft. 1999: 127 – 132) เสนอแนวคิดที่ว่า วิสัยทัศน์ที่ดีมีลักษณะดังนี้

- 1) เชื่อมโยงจากปัจจุบันสู่อนาคต 2) มีความเป็นไปได้นำไปใช้ได้จริง 3) ถูกต้องชัดเจนสั้นๆ เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการปฏิบัติ 4) เป็นภาพบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศขององค์กร 5) เป็นศูนย์รวมของบุคลากรและสร้างศรัทธาแก่ทุกคน 6) กระตุ้นให้เกิดความท้าทายและความมุ่งมั่นทั้งผู้นำและ

สมาชิกทุกคนในองค์กร7) คำนึงถึงผู้มารับบริการเป็นสำคัญ (Customer-Oriented) 8) แปลงใหม่ทันสมัยมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต 9) เป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2543: 3) เสนอแนวคิดที่ว่าวิสัยทัศน์ที่ดี ต้องประกอบไปด้วย

1) มีมุมมองแห่งอนาคต (Future perspective) สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์กร รวมทั้งวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กรนั้นๆ 2) ริเริ่มโดยผู้นำและสมาชิกที่มีส่วนร่วมคิด และให้การสนับสนุน (Share and supported) มีความน่าเชื่อถือทุกคนเต็มใจที่จะปฏิบัติตาม การมีส่วนร่วมของสมาชิกจะก่อให้เกิดความผูกพันร่วมกัน และทุกคนพร้อมที่จะให้การสนับสนุน 3) มีสาระครบถ้วนและชัดเจน (Comprehensive; & Clear) สะท้อนให้เห็นถึงจุดหมายปลายทาง และทิศทางที่จะก้าวไปในอนาคตที่ทุกคนเข้าใจง่าย สามารถทำให้สำเร็จได้ตรงตามเป้าหมาย สาระต่างๆ จะช่วยกระตุ้น ทำความความสามารถและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน 4) ให้ความฝัน และพลังจิตใจ (Positive & Inspiring) ทำลาย ทะเยอทะยาน สามารถปลุกเร้า และสร้างความคาดหวังที่เป็นสิ่งพึงปรารถนาที่มองเห็นได้ นั่นคือ มีเส้นทางที่ทำลายความสามารถ 5) มีแผนปฏิบัติที่แสดงให้เห็นวิธีการที่มุ่งสู่จุดหมายชัดเจน และเมื่อปฏิบัติตามแล้วจะให้ผลคุ้มค่าในอนาคต ทั้งในด้านบุคคล และองค์กร ทั้งนี้จะต้องมีความสอดคล้องกับจุดหมายปลายทางที่กำหนดเป็นวิสัยทัศน์

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2545: 46 – 47) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนมีลักษณะที่มุ่งอนาคตมีการระบุเวลาของความสำเร็จในการพัฒนา แสดงให้เห็นความเปลี่ยนแปลงจากปัจจุบันมีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด มีการกำหนดมาตรฐานความเป็นเลิศที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การเขียนวิสัยทัศน์นั้นจะต้องตระหนักว่าวิสัยทัศน์ไม่ใช่คำขวัญบนฝาผนังหรือรั้วสถานศึกษา ไม่ใช่ข้อความระบุเป้าหมายของสถานศึกษา แต่เป็นสิ่งที่สะท้อนจิตสำนึกที่มีพลังของอนาคตเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมที่เพิ่มความหมายเพิ่มคุณค่าให้แก่งานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งที่อยากจะบอกให้ทุกคนรู้ว่า เราจะพัฒนางานไปในทิศทางใดอย่างไรและมีอะไรชีวิตว่าเราจะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ณัฐพงศ์ เกศมาริน (2546: 101) เสนอแนวคิดที่ว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีนั้น ต้องเป็นวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจกระตุ้นให้สมาชิกแสดงศักยภาพอันดีสูงสุดของตนในการทำงานขยายขีดจำกัดไปสู่ความก้าวหน้ามีความชัดเจนแน่นอนสอดคล้องกับค่านิยม อีกทั้งเป็นสิ่งที่ทำได้จริงสามารถสื่อสารได้โดยง่ายชัดเจนและเข้าใจง่าย

นอกจากนี้ วรณัฐ แสงนิ่มนวล (2545: 3) เสนอแนวคิดที่ว่า ลักษณะวิสัยทัศน์ที่ดี 4 ประการคือ 1) เป็นบวก เนื่องจากวิสัยทัศน์เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้า ดังนั้นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นย่อมกำหนดไม่ได้ว่าจะดีหรือร้ายเพียงใด แต่ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ต้องสามารถคิด และปฏิบัติให้เป็นบวกเสมอ คือ เป็นไปในทางสร้างสรรค์ ไม่ใช่ทำลาย 2) ต้องสร้างศรัทธาให้ผู้เกี่ยวข้อง (เพื่อการประสานพลัง) วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของการคาดการณ์ และวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์ต้องมีการ Take action ซึ่งถ้าวิสัยทัศน์นั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นระดับกลุ่ม องค์กร สังคม ประเทศชาติ จนถึงระดับนานาชาติก็ตาม การประสานพลังย่อมมีส่วนอย่างยิ่งที่จะทำให้การกระทำนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ และพลัง

นั้นควรเกิดจากศรัทธา 3) ทำท่ายและคุ้มค่าต่อความเพียรพยายาม วิสัยทัศน์ที่ดีอีกประการหนึ่งคือควรมีมุมมองที่ทำท่าย และการมีมุมมองที่โดดเด่น เพราะการมีมุมมองที่แตกต่างและเมื่อ Take action ไปแล้วมีผลลัพธ์ที่คุ้มค่า มากกว่ามุมมองธรรมดาหรือเป็นมุมมองพื้นๆ ที่ ใครๆ มองเห็น 4) ต้องอยู่บนศักยภาพและขีดความสามารถ เหตุผลที่วิสัยทัศน์ที่ดีต้องตั้งอยู่บนศักยภาพและขีดความสามารถ เพราะการที่คนเราจะประสบผลสำเร็จในกิจกรรมต่างๆ ได้นั้น ไม่ใช่เพียงแต่การมองเห็นหนทางของความสำเร็จเท่านั้น แต่ต้องอาศัยการกระทำหรือ Take action ดังนั้นวิสัยทัศน์ที่ส่งผลจริง จึงประกอบด้วยศักยภาพของบุคคลหรือองค์การด้วยว่าจะสามารถปฏิบัติได้จริงเพียงใด

สัจจา จันทรวิเชียร (2555: ออนไลน์) เสนอแนวคิดที่ว่า วิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะ 3 มิติ คือกว้าง-ไกล-ใฝ่สูงซึ่งแต่ละมิติมีลักษณะดังนี้ 1) กว้างคือการมองภาพรวมที่เป็น total is more than sum of its parts ด้วยการพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยโอกาสปัญหาและปัจจัยต่างๆ ด้านเศรษฐกิจสังคม การเมืองเทคโนโลยีทั้งในระยะสั้น และระยะยาวมาประกอบการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 2) ไกลคือ รัศมีการมองเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ไม่ใช่การมองแบบ here and now ในระยะเวลานั้นๆ แต่เป็นการสร้างภาพฉายไปข้างหน้า (mental projection) การปฏิบัติที่เกิดแต่ผลระยะสั้น (outputs) แต่ผลลัพธ์ (outcomes) ในระยะยาวไม่บังเกิดก็ไม่ถือว่า เป็นวิสัยทัศน์ที่ดี 3) ใฝ่สูงคือ มีความคิดสร้างสรรค์คล้ายกับสายตาของเหยี่ยวที่บินอยู่บนยอดเขามองเห็นทั้งด้านหน้าและด้านหลังเขามองเห็นว่า มีสิ่งใดเกิดขึ้นและควรปรับท่าทีไปในทิศทางใดจึงจะมุ่งสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ลักษณะของวิสัยทัศน์ที่ดีต้องเป็นสภาพที่พึงปรารถนาในอนาคตที่วางอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง เป็นสิ่งที่เป็นไปได้มีเหตุผล ทำท่ายความสามารถ บ่งบอกภารกิจที่ชัดเจน มีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนกำหนดขึ้นจากความเชื่อหรือค่านิยมในหลักการสำคัญร่วมกันมีการระดมสมองการแสดงความคิดเห็นและการพิจารณากลับกรอง หรือมีความคิดเห็นร่วมกันของผู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นเสมือนแผนที่คอยชี้ทิศทางให้องค์การก้าวไปในอนาคต

3. องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน

บรอน (นิพนธ์ สำแดงเดช. 2548: 38; อ้างอิงจาก Braun. 1991: 1139 – A) เสนอผลการศึกษาว่าพฤติกรรมของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) ซึ่งได้มาจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคต รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (articulation) โรงเรียนต้องสื่อสารให้ทุกคนทราบ ทั้งผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และคนอื่นๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการเชิญชวนให้บุคคลเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วม ให้ร่วมมือและช่วยเหลือให้เกิดความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) เป็นกระบวนการที่จะทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงเป็นขั้นตอนของการนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติ กำหนดเป็นเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งแนวคิดของบรอนได้มีผู้นำมาศึกษาหลายท่าน ได้แก่ วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538: 24) มนตรี แยมกลีกร (2544: 22) และบุรชัย ศิริมหาสาคร (2548: 26) ที่กล่าวว่า กระบวนการของวิสัยทัศน์มี 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การคิดหรือสร้างภาพที่ควรจะเป็นในอนาคต 2) การสื่อสารภาพที่คิดขยหรือขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจ เพื่อให้เกิด

วิสัยทัศน์ร่วมขององค์การ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน 3) การปฏิบัติตามพันธกิจที่กำหนดไว้ เพื่อทำให้วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจริงในอนาคต

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย การสามารถสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นภาพในอนาคตที่พึงประสงค์ และสามารถเผยแพร่หรือสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นได้รับรู้ เข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น รวมทั้งต้องสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลได้ด้วย โดยรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การสร้างวิสัยทัศน์

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของวิสัยทัศน์ ดังนี้

บรอน (ชลาชัย นิมิบุตร. 2550: 29; อ้างอิงจาก Braun. 1991: 26) ได้เสนอแนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์เป็นการสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือเป็นการสร้างพิมพ์เขียว (blue print) ขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพอนาคตที่ผู้นำปรารถนาจะให้องค์การของตนเป็นเช่นนั้นการสร้างวิสัยทัศน์นั้น จะต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้งซึ่งมีข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดเด่นจุดด้อยของบุคคลสถานที่ทรัพยากรและเวลาวิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมวิธีการที่ได้อย่างหนึ่งในการสร้างวิสัยทัศน์ก็คือ การให้มีส่วนร่วม (Shared vision)

ยูก (Yukl. 1989: 221) เสนอแนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายงานที่จะต้องได้พบกับสมาชิกในองค์การและนอกองค์การ ทั้งแบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ ผู้นำจะต้องสนใจในความคิดของผู้อื่นโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของตนเอง และผู้อื่นเพื่อที่จะได้เอามาใช้ในการตัดสินใจในการกระทำบางสิ่งบางอย่าง ดังนั้นในการกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษา จึงต้องศึกษาสภาพของสถานศึกษาในปัจจุบันว่า มีจุดเด่นหรือจุดด้อยในด้านใดโดยการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกทุกคนในสถานศึกษาแล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ในภาพรวมของสถานศึกษาเพื่อที่จะตัดสินใจว่าจะวางแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาไปในแนวทางใดในการสร้างวิสัยทัศน์นั้นผู้นำจำเป็นต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง โดยการเก็บข้อมูลวินิจฉัยความต้องการของสมาชิก ศึกษาข้อมูลเพื่อที่จะนำสิ่งเหล่านั้นมาประมวลเข้ากัน ให้กลายเป็นวิสัยทัศน์

ล็อกและคณะ (Locke et al. 1991: 53 – 54) ได้เสนอแนวทางการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนา รับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น ๆ และการจัดกระทำข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อสร้างภาพในอนาคตที่พึงปรารถนาและเป็นไปได้

วีรุฐ ฆาณะศิริวนนท์ (2544: 28 – 29) เสนอแนวคิดว่าการจะมีวิสัยทัศน์หรือ สร้างวิสัยทัศน์นั้น จะเกิดจากองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ 1) ข้อมูลข่าวสาร (Information) ทั้งภายในและภายนอกองค์การ 2) องค์ความรู้ (Knowledge) ของคนในองค์การ 3) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมๆ 4) ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ 5) การผสมผสานจินตนาการและดุลพินิจ ศักยภาพ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการเรียนรู้ขององค์การ 6) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การและแนวโน้มต่างๆ ได้อย่างแม่นยำด้วยวิธีการเชิงระบบ

(Systematic approach) 7) การกำหนดทางเลือกในการเดินไปสู่อนาคต (Scenario of the future) ว่าจะใช้กลยุทธ์ใดเป็นตัวนำ 8) การรวมพลังความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม (Innovative) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

ญัฐพงศ์ เกศมาริน (2546: 93 – 95) เสนอแนวคิดว่าการสร้างวิสัยทัศน์คือการปลดปล่อยจิตวิญญาณวิสัยทัศน์เป็นหนึ่งในทักษะสำหรับคนยุคใหม่และเป็นทักษะที่สำคัญภาพที่สร้างขึ้นสามารถเปลี่ยนความเสี่ยงเป็นโอกาสการบริหารที่มีวิสัยทัศน์ไม่เพียงแต่จะกำหนดตำแหน่งองค์กรเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง พวกเขายังควบคุมและมีอิทธิพลเหนือความเปลี่ยนแปลงใดๆ แทนที่จะคอยตั้งรับเมื่อทุกคนมีวิสัยทัศน์ก็จะมีพลังมากขึ้นก่อให้เกิดแรงบันดาลใจวิสัยทัศน์นั้น มาจากสติปัญญาและจิตใจที่ทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง โดยมีเครื่องมือสำหรับการสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) การจินตนาการ 2) สัญลักษณ์ต่างๆ 3) การเล่าด้วยเรื่อง 4) การเปลี่ยนอิริยาบถการสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมานับว่า เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการขยายขีดความสามารถที่รับรู้ได้ในปัจจุบันและมีวิธีการมากมายที่ให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์กระบวนการนี้เริ่มจากการให้ทุกคนร่วมสนทนาสิ่งที่หวังในอนาคต ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ในเชิงขยายและการรวบรวมยอดความคิดไปควบคู่กัน

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลสังเคราะห์ข้อมูลผสมผสานกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์

เมื่อผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้วจะเก็บไว้คนเดียวไม่ได้ต้องเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น นั่นคือการเปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยจำเป็นต้องทำให้สมาชิกขององค์กรได้รับรู้เข้าใจและมองเห็นความเป็นไปได้การให้สมาชิกขององค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ของตน ผู้นำต้องมีการอธิบายให้สมาชิกขององค์กรยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ผู้นำจะต้องสามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิกได้ โดยมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

บรอน (นิพนธ์สำแดงเดช. 2548: 43; อ้างอิงจาก Braun. 1991: 1139 – A) เสนอแนวคิดของการสื่อสารวิสัยทัศน์ว่า เมื่อสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมาแล้ว จำเป็นต้องบรรยายอธิบายและทำให้สมาชิก ขององค์กรได้รับรู้เข้าใจและมองเห็นความเป็นไปได้ผู้นำจะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นต้องเปลี่ยนสภาพของวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ของส่วนรวมจุดมุ่งหมายของการสื่อสารวิสัยทัศน์คือ การให้สมาชิกขององค์กรยอมรับวิสัยทัศน์เป็นของตนเองผู้นำจะต้องมีศิลปะในการอธิบายและโน้มน้าวให้สมาชิกขององค์กรเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมของสมาชิก

แบร์ คาล์ดเวล และ มิลลิแกน (Beare, Caldwell; & Millikan. 1989: 120 – 121) เสนอแนวคิดว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ สามารถทำได้ 3 แนวทาง คือ 1) การพูด หมายถึง การพูดโดยปากเปล่ารวมทั้งการเขียน เพื่ออธิบายถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือสมาชิก 2)

การกระทำ หมายถึง การจัดสถานที่ทำงาน การเลือกเน้นจุดสนใจหนึ่งเป็นพิเศษ พิธีการต่างๆ การจัดตารางปฏิทินกิจกรรม 3) การให้รางวัล โดยคำพูดและการกระทำของผู้บริหารที่ให้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกอื่นๆ ของโรงเรียน เช่น คำแสดงความขอบคุณ ยกย่องชมเชย ให้สิทธิพิเศษ การให้ความสนับสนุน เป็นต้น

แฮคแมน ชมิท โอลิเวอร์ และเทรซี (Hackman, Schmitt-Oliver; & Tracy. 2002: 46 – 47)เสนอแนวคิดว่าการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิผลทั้งภายในองค์กรและชุมชน ควรใช้สื่อทางสายตา การนำเสนอด้วยวิธีการเขียนและพูด ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกของสมาชิกในโรงเรียนเป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ดีที่สุด และกล่าวว่า ข้อความที่เป็นวิสัยทัศน์จะต้องสามารถเห็นได้จากประกาศ ตรายัน ราชัลปะดาห์ ในจดหมายข่าว หรือคู่มือดำเนินงาน ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ หรือหนังสือพิมพ์ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โอกาสที่จะนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพทุกวัน เพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสาร (Message) ที่ต้องการสื่อสารออกไป รวมทั้งวิธีการที่ใช้ให้เหมาะสม อาจเป็นภาษาพูด หรือเป็นการกระทำ สื่อสัญลักษณ์อื่นๆ โดยจำเป็นต้องสังเกตจากปฏิกิริยาของผู้ฟัง รวมทั้งคำนึงถึงภูมิหลัง ความสนใจของผู้รับสารและเวลาที่ใช้ด้วย

แซคคาโร และ แบงค์ (Zaccaro; & Bank. 2004: 371) เสนอแนวคิดว่าการจะแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์หรืออนาคตที่เป็นไปได้นั้น จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทางโดยการใช่วาทศิลป์ เช่น การใช้อุปมา การเขียนเป็นคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพ สัญลักษณ์ใดๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์ ส่วน วิลมอร์ (Willmore. 2002: 21) อธิบายว่า หากได้วางแผนการเดินทางเอาไว้แล้ว แต่ไม่บอกให้ผู้อื่นทราบว่า จะไปที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร เขาย่อมไม่สามารถให้ความช่วยเหลือในการเดินทางไปถึงจุดหมายได้ ดังนั้นการสื่อสารให้ทุกคนทราบ รวมทั้งเชิญชวนให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งอาจสื่อสารโดยการพูด การบอกกล่าวหรือการเขียนเป็นข้อความ

สรุปได้ว่า การสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสื่อสารให้ครูและผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การพูดการเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์และการกระทำ

3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือของสมาชิกทั้งใน และนอกองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีซึ่งนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้น จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆ แก่องค์กร จนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ได้ ได้มีนักวิชาการหลายท่าน เสนอแนวคิด เกี่ยวกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ไว้ ดังนี้

บรอน (นิพนธ์สำแดงเดช. 2548: 43; อ้างอิงจาก Braun. 1991: 1139 – A) เสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติเป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริงโดยความร่วมมือทุ่มเทกำลังกายความคิดและความพยายามของสมาชิกภายในองค์กร

เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จนั้นคือ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนาซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ

วิลมอร์ (Wilmore. 2002: 21 – 22) ที่ให้เสนอว่า การปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้น จะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ อันได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตรและอื่นๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา

แฮคแมน ชมิท-โอลิเวอร์ และ เทรซี (Hackman, Schmitt-Oliver; & Tracy. 2002: 47) เสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์การ การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อทำให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

เอกจันทร์ โชติจันทร์ (2550: 48) เสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่จะนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างมีระบบแบบแผนตามกระบวนการและขั้นตอนที่เกิดจากการตกผลึกทางความคิดจากวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาแปลงมาเป็นแผนกลยุทธ์ (Strategic) กำหนดเป็นยุทธศาสตร์สู่องค์การ โดย ได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) บุคลากรทั้งในและนอกองค์การ สามารถมีส่วนร่วม สนับสนุนในการปฏิบัติหรือกระทำการกิจกรรมที่กำหนด ภายใต้ทรัพยากร งบประมาณ วัน เวลา สภาวะการณ์ สภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามลำดับความสำคัญ โดยคำนึงถึงประโยชน์ และความสำเร็จขององค์การให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์

สัจจา จันทรวิเชียร (2550: ออนไลน์) เสนอแนวคิดว่าการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน มีระบบระเบียบการประสานงานให้เป็นประโยชน์อย่างจริงจัง
2. ต้องสามารถปรับเปลี่ยนผู้บริหารได้ง่ายและส่งเสริมผู้มีความรู้ ความสามารถให้ได้มีโอกาสบริหารโดยไม่ยึดติดอยู่กับระบบอาวุโสแต่เพียงอย่างเดียว
3. รู้จักใช้เครื่องมือเครื่องใช้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมทันสมัย
4. เน้นการพัฒนาและปรับปรุงทัศนคติสมรรถนะของบุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
5. การใช้เทคนิคบริหารต่างๆมาช่วยในการบริหาร
6. การส่งเสริมให้ผู้เชี่ยวชาญใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษเฉพาะสาขาเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

7. การให้ความรู้ ข่าวสารที่จำเป็นและเหมาะสมกับพนักงานในองค์การอย่างสม่ำเสมอ และทันทั่วทั้ง

8. ควรมีการกระจายอำนาจทั้งในการตัดสินใจการควบคุมและการปฏิบัติไปยังบุคลากรระดับต่างๆ ในองค์การ

9. การปรับองค์การให้กะทัดรัดเหมาะสมกับงาน และมีความยืดหยุ่นสูงสามารถที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การเสมอ

10. มีการปรับปรุงกฎระเบียบให้เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานขององค์การอยู่เสมอ

11. ผู้กำหนดวิสัยทัศน์และผู้ปฏิบัตินั้นจะต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดโดยผู้กำหนดวิสัยทัศน์ควรเตรียมการผลักดันให้บังเกิดภาพในอนาคตที่วาดไว้แต่เนิ่นๆ

12. อุปสรรคที่จะทำให้วิสัยทัศน์ไม่บรรลุผลดังที่คาดไว้คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมกว้างเกินไป จนติดตามไม่ได้ขาดการวางแผนที่รัดกุมและขาดการผูกพันเพื่อรองรับการปฏิบัติอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง การนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองลงไปสู่นโยบาย แผน กลยุทธ์ แผนงาน โครงการและกิจกรรมของสถานศึกษา

การคิดวิเคราะห์ (Critical thinking)

การคิดวิเคราะห์ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของการคิดวิเคราะห์ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

กฤติยา เห่งนาเล่น (2545: 22) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องวิเคราะห์ตนเองและผู้ตาม ในขณะเดียวกันว่ามีคุณลักษณะส่วนบุคคลอย่างไรและเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามระบบงาน โดยมีปัจจัยจูงใจที่เพียงพอที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ในสถานการณ์ที่เกิดปัญหา ผู้นำจะต้องสามารถอธิบายและทำความเข้าใจได้อย่างละเอียดชัดเจน เป็นความสามารถของผู้นำในการบูรณาการร่วมกันระหว่างเป้าหมายของงานและธรรมชาติของคน โดยอาศัยภาวะผู้นำของตนได้อย่างเหมาะสมและเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยปกติผู้นำทุกคนจะต้องให้ความสำคัญกับงานเป็นอันดับแรกเสมอ ขึ้นอยู่กับแนวคิดในการบริหารงานของแต่ละคนในการอำนวยความสะดวกให้ผู้ตามทำงาน ซึ่งใช้วิธีการเฉพาะตัวในการกระตุ้นและจูงใจ เป็นทั้งการสร้างสรรคและกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ คอยให้การสนับสนุน หาทางตอบแทนอย่างเหมาะสมและดีที่สุด

เดวาร์. Davar (1994 อ้างอิงจาก กฤติยา เห่งนาเล่น. 2545 : 18) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์ความต้องการและแรงบันดาลใจของผู้ตาม และสร้างสรรค์สถานการณ์ในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องบูรณาการร่วมกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังนั้นภารกิจของภาวะผู้นำจึงขึ้นอยู่กับทั้งลักษณะของผู้ตามและสถานการณ์ในที่ดำเนินอยู่ ในโลกที่มีการเคลื่อนไหวอย่าง

รวดเร็ว สถานการณ์ที่เกิดปัญหาแตกต่างกัน ผู้นำที่ที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในธรรมชาติของมนุษย์ และสามารถดึงศักยภาพของบุคคลออกมาให้ได้มากที่สุด จึงจำเป็นต้องใช้การบริหารแบบมุ่งคนผสมผสานกับการบริหารแบบมุ่งงาน ในระดับของความเหมาะสมที่ต่างๆ กัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 7) กล่าวว่า ทีมงานผู้นำใช้ฐานข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์เพื่อแบ่งชี้ถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) สิ่งที่เป็นโอกาส (Opportunities) และที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ต่อโรงเรียน จากนั้นจึงนำไปสู่กิจกรรมต่างๆ เช่น การสร้างภาพใหม่ของโรงเรียน การพิจารณาตรวจสอบระบบ ความเชื่อของโรงเรียน การใช้คำถามที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คำตอบแบบลุ่มลึก มีการเก็บรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพิ่มขึ้น ครูอาจารย์มีข้อมูลต่างๆ มากมาย ในขั้นตอนนี้ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะต้องให้ความช่วยเหลือทีมงานของคณะครูในการเปลี่ยนแปลงจากข้อมูลให้กลายเป็นสารสนเทศ จากนั้นจึงเผยแพร่สารสนเทศดังกล่าวเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั่วทั้งโรงเรียน

อลิซา โรเบิร์ตส (2556: 35) กล่าวไว้ในหนังสือ “กลยุทธ์การเป็นผู้นำครองใจทุกคน” ว่า หลักข้อสำคัญของการเป็นผู้นำคือ เราต้องรู้จักวิเคราะห์ตนเองก่อนที่จะวิเคราะห์ผู้อื่น เพราะผู้นำนั้นจำเป็นต้องเป็น “แบบอย่างที่ได้ผล” ทั้งในการชี้นำและในการปฏิบัติ กล่าวคือ เราต้องชี้นำตนเองให้ได้ก่อน จึงจะชี้นำผู้อื่นได้ หรือเราต้องปฏิบัติก่อน แล้วผู้อื่นจึงจะปฏิบัติตามผู้นำที่จะสามารถวิเคราะห์ผู้อื่นได้นั้น ต้องแน่ใจว่าตัวเองได้วิเคราะห์ตนเองมาก่อนหน้านั้นแล้ว และได้มีการปรับปรุงแก้ไข “จุดด้อย” ของตนเองเหมาะสมที่จะเป็นผู้อื่นได้ การที่ผู้นำบางคนไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับลูกน้องให้ปรับปรุงแก้ไขตัวเองได้นั้น อาจเป็นภาพสะท้อนมาจากการที่เขายังไม่พร้อมเพียงพอต่อการเป็นผู้นำ ดังนั้น เมื่อลูกน้องไม่เห็นการปฏิบัติตัวที่เป็นแบบอย่าง พวกเขา ก็ย่อมไม่สามารถปฏิบัติตามได้ หลักสำคัญยิ่งในการเป็นผู้นำ คือ “จงพัฒนานตนเองก่อนที่จะพัฒนาผู้อื่น” ซึ่งมีผู้ให้แนวทางที่น่าสนใจไว้ว่า จงวิเคราะห์ “ตัวตนในอุดมคติ” ของคุณว่าผู้นำที่คุณต้องการจะเป็นนั้นมีลักษณะอย่างไร โดยอาจใช้ผู้นำคนอื่นที่เป็นตัวแบบหรือเป็นคนที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่คุณเป็นแนวทาง และพยายามพัฒนาจุดเด่นและปรับปรุงจุดด้อยของตนให้เป็นเช่นนั้นได้สำเร็จ เมื่อเราสามารถเป็นผู้นำในแบบที่อยากเป็นได้แล้ว จึงค่อยไปสังเกตการปฏิบัติตัวของลูกน้องแล้วใช้กลยุทธ์ในการบริหารคน เพื่อจัดการและเปลี่ยนแปลงพวกเขาให้เป็นไปตามที่เราต้องการ

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์จากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ข้างต้นสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การใช้ฐานข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์เพื่อแบ่งชี้ถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) สิ่งที่เป็นโอกาส (Opportunities) และที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ต่อโรงเรียน จากนั้นจึงนำไปสู่กิจกรรมต่างๆ โดยครูผู้นำควรมีการวิเคราะห์ตนเองและผู้อื่นเพื่อให้เกิดการพัฒนา สามารถอธิบายและทำความเข้าใจการทำงานได้อย่างละเอียด สามารถบูรณาการร่วมกันระหว่างเป้าหมายของงานและธรรมชาติของคน มีแรงจูงใจ มีความยืดหยุ่น ใช้การบริหารแบบมุ่งคนผสมผสานกับการบริหารแบบมุ่งงาน ให้ความช่วยเหลือ

ทีมงานในการเปลี่ยนแปลงจากข้อมูลให้กลายเป็นสารสนเทศ และมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ มีการวิเคราะห์ตนเอง มีการวิเคราะห์ผู้ตาม มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ มีการพัฒนาตนเอง

การสื่อสารที่ดี (Communication)

การสื่อสารที่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของการสื่อสารที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542 อ้างอิงจาก กฤติยา เห่งนาเล่น. 2545: 17) ได้นิยามเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีว่า ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เป็นบทบาทสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความไม่เข้าใจกัน ผู้นำจะต้องมีมุมมองหลายๆ ทางและเปลี่ยนมุมมองไปเรื่อยๆ เป็นการตรวจสอบกรอบแนวคิดในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่อนาคต กระตุ้นให้ผู้ตามได้มองเห็นปัญหาและความแตกต่าง ซึ่งจะเพิ่มการค้นคว้าวิธีการสร้างสรรค์ที่หลากหลาย ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสร้างสรรค์ควรเป็นนักสังเกตที่ดีด้วย คือเป็นผู้ที่มีการมองสิ่งต่างๆ ในแนวทางไม่ธรรมดา ซึ่งมักจะมองอย่างลึกๆ และมองถึงความหมายในส่วนลึกนั้น ด้วยความอยากรู้อยากเห็นและมีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่นและไม่ตีกรอบให้กับตนเอง มีแรงดลใจเป็นของตนเองและสามารถให้รายละเอียดในความคิดนั้นได้ ไม่เลิกล้มง่าย ๆ แต่ไม่ดีขึ้นโดยไม่มีเหตุผล ใจกว้างไม่สรุปสิ่งใดง่าย ๆ มีอารมณ์ขัน เต็มใจรับภาวะเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

กฤติยา เห่งนาเล่น (2545: 29) ได้นิยามเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีว่า การติดต่อสื่อสาร (Communication) ช่องทางการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการกระจายงานได้เต็มที่ ผู้ปฏิบัติงานมีการคิดสร้างสรรค์อย่างแท้จริง การติดต่อสื่อสารที่ดีประกอบด้วย การเขียน การพูด และการสื่อสารด้วยสัญลักษณ์อื่นๆ ที่ไม่ใช่คำพูด มีการสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาในการบริหาร โดยผู้บริหารสั่งการลงมา และผู้ใต้บังคับบัญชารายงานขึ้นไป ภายในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารที่ดีถือเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจ เพื่อให้มีความคิดหลากหลาย และไม่รู้สึกถูกสกัดกั้นในขณะที่แสดงความคิดเห็นออกมา

สมศักดิ์ กิจธนะวัฒน์ (2545: 116) อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีทักษะการติดต่อสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความสำเร็จใดๆ ในชีวิต เนื่องจาก รูปแบบของวิธีการที่เราติดต่อสื่อสารกับตัวเองและผู้อื่นจะเป็นสิ่งที่กำหนดคุณภาพของชีวิตเรา ดังนั้น ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต ย่อมจะมีวิธีการในการติดต่อสื่อสารกับตัวเองและผู้อื่นในทางที่สร้างสรรค์มากกว่าผู้ที่ล้มเหลว การพัฒนาทักษะในการฟังผู้อื่นให้เข้าใจ จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการติดต่อสื่อสารให้เกิดประสิทธิผล และเมื่อเราสามารถให้ความเข้าใจผู้อื่นได้อย่างลึกซึ้ง เราก็จะกลายเป็นคนที่มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่นสูงขึ้น

สมชาย เทพแสง (2549: 19) อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องสามารถสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานต้องอาศัยหลักการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจ การสื่อสารที่ดีที่สุด คือ การพูดคุยกะเจราบแบบ

ปากต่อปากเพื่อให้เห็นถึงบุคลิกภาพ ความรู้สึกที่จริงใจต่อกัน การใช้หนังสือที่เป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่เป็นจริง ๆ เท่านั้น ผู้นำจึงต้องมีวาทศิลป์สามารถพูดจูงใจได้ในขณะเดียวกัน ควรมีลักษณะอ่อนน้อมอ่อนโยน เป็นต้น

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 7) ได้นิยามเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องมีการตั้งคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ลุ่มลึก ครูใหญ่ต้องมีการสื่อสารกับครู ในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ครูใหญ่ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการพบปะสนทนากับครูทั้งภายใน ภายนอกห้องเรียน เพื่อหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ต้องพยายามสร้างโอกาสให้ตนสามารถเข้าถึงกันบึ้งของปัญหาหรือความคิดเห็นที่แท้จริงด้วยการรับฟังอย่างตั้งใจ กล่าวคือ ทำการรับฟังด้วยใจที่เปิดกว้าง (Open mind) มากกว่าการรวบรัดการสนทนาให้เข้าประเด็นที่ตนมีจุดยืนล่วงหน้าไว้แล้ว ต้องตอบสนองและลงมือทำตามที่ได้รับปากกับคู่สนทนาโดยพลัน มีการค้นหาสาระที่แท้จริงซึ่งซ่อนเร้นภายใต้การสนทนาแบบผิวเผิน โดยใช้คำถามที่มีอำนาจทะลุทะลวง (Penetrating questions) ให้ได้คำตอบแท้จริง โดยการทำให้บรรยากาศการสนทนาเป็นแบบสบายๆ ไม่รู้สึกอึดอัด มีความจริงใจ และเป็นกันเอง ทั้งนี้ จุดหมายปลายทางของการสนทนา ก็คือ การยกระดับคุณภาพการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Productive thinking) ของครูและบุคลากรของโรงเรียน

ศิริไล ใจหาญ (2552: 39) อธิบายนิยามของการสื่อสารที่ดีไว้ว่า การที่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสร้างแรงจูงใจต่อผู้อื่นได้นั้น จำเป็นต้องมีทักษะในการใช้ภาษาอย่างมีสีสันและมีชีวิตชีวา ต้องเก่งในการพูดอุปมาอุปมัยเปรียบเทียบให้ผู้ฟังเห็นจริงและคล้อยตามหันมาให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553: 294) อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีไว้ในหนังสือ ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กรหนึ่งๆ อาจกระทำได้หลายวิธี ขึ้นกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่า ต้องการเป็นแบบเปิดหรือแบบปิดมากน้อยเพียงใด และการติดต่อสื่อสารถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับการทำหน้าที่ทางการบริหารมาก เพราะแม้จะมีวิสัยทัศน์หรือยุทธศาสตร์ที่ดีเยี่ยมเพียงใด หากขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีแล้วก็ยากจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

วันดี อภิรักษ์ธนากร (2555: 93) อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีไว้ในหนังสือ ภาวะผู้นำ 5 ระดับ (The 5 Levels of Leadership) ว่า ภาวะผู้นำที่ยึดตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งบริหารงานแบบบนลงล่างจะถูกแทนที่ด้วยความสัมพันธ์แบบคอยช่วยเหลือกัน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่ดี ในระดับของการยอมรับ ผู้นำจะรับฟังที่ทีมงาน ขณะที่ทีมงานจะรับฟังผู้นำด้วยเช่นกัน ผลลัพธ์ของการสื่อสารระหว่างผู้นำที่ดีกับผู้คนของเขา จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้คนเริ่มทำงานโดยมีสำนึกของการอยู่ร่วมกันและสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

อรุณ จุติผล (2556: 112) อธิบายเกี่ยวกับการมีสื่อสารที่ดีไว้ในหนังสือหลักวิชาชีพทางการศึกษาว่า การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเราต้องใช้ในชีวิตประจำวัน ฉะนั้นเราจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสาร ซึ่งต้องมีความชัดเจนทั้งทางสีหน้าและท่าทาง การสื่อสารของคนมีอยู่ 2 ชนิด คือ วัจนภาษา หมายถึง ภาษาที่เป็นคำพูดเป็นถ้อยคำ หรือการเขียน และอวัจนภาษา หมายถึง ภาษาท่าทาง สายตา และการแสดงออก ระบบของการสื่อสารมีหลายช่องทางและ

หลายรูปแบบ การพัฒนาทักษะการสื่อสารจะต้องเป็นการสื่อสารสองทาง (Two – ways communication) ดังนั้น เราจำเป็นต้องพัฒนาทักษะทั้งเป็นฝ่ายรับและฝ่ายส่ง ที่ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจอันดีต่อกัน

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีจากนักวิชาการหลายๆท่าน ข้างต้นสามารถสรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า มีการสื่อสารที่ดี หมายถึง การที่ครูมีทักษะในการใช้ภาษาที่ดีทั้งการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสาร เป็นผู้อำนวยการความสะดวกและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักประชาสัมพันธ์มีมุมมองที่หลากหลายและมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ มีทักษะในการฟัง มีศิลปะในการพูด มีความสามารถในการใช้ภาษา มีความสุภาพอ่อนโยน

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีจากนักวิชาการหลายๆท่าน ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ครูมีการส่งเสริมการทำงานเป็นหมู่คณะ มีรูปแบบในการทำงานมีเป้าหมายร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างประสบการณ์ใหม่ๆร่วมกัน มีกระบวนการในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และนี่ถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ มีการสนทนาพูดคุยกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีบทบาทร่วมกัน และมีการประสานงานกัน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ พบว่ามีผู้ศึกษา และมีผลงานวิจัยดังนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

สมศักดิ์ กิจธวัชน (2545: 3) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพตนเองของแอนโทนี ร็อบบินส์ โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิจัย พบว่า คะแนนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระยะหลังการทดลองของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรารณ บัญเจียม (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อศึกษาสภาพการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า สถานศึกษาใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิง

แนวคิดอย่างครบถ้วนร้อยละ 70.75 ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงแนวคิดเพียงบางส่วน ร้อยละ 23.81 และไม่ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงแนวคิด ร้อยละ 5.44 สถานศึกษาใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงตรวจสอบยืนยันอย่างครบถ้วน ร้อยละ 73.47 ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงตรวจสอบยืนยันเพียงบางส่วน ร้อยละ 19.73 และไม่ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงตรวจสอบยืนยัน ร้อยละ 6.80 สถานศึกษาใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงสัญลักษณ์อย่างครบถ้วน ร้อยละ 71.43 ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงสัญลักษณ์เพียงบางส่วน ร้อยละ 22.45 และไม่ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงสัญลักษณ์ ร้อยละ 6.12 สถานศึกษาใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติเพียงบางส่วน ร้อยละ 54.42 ใช้ผลการประเมินภายนอกในเชิงปฏิบัติอย่างครบถ้วน ร้อยละ 35.37 และไม่ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติ ร้อยละ 10.20 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานทั้ง 4 รูปแบบ ทั้งสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับควรปรับปรุง และทัศนคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ และสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกพอใช้ มีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างครบถ้วนในเชิงแนวคิด ในเชิงตรวจสอบยืนยันและในเชิงสัญลักษณ์เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น และทักษะการสื่อสารของผู้ประเมินภายนอกมีอิทธิพลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติอย่างครบถ้วนเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น

ธนู สักราย (2550: 96) ได้ศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการใช้ผลประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้ผลประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้ผลประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปรีชา รอดมณี (2550: 105) ศึกษาการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนของเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร พบว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในเชิงแนวคิดอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาทำความเข้าใจร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนถึงสภาพการดำเนินงานของโรงเรียน เป็นการทบทวนการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ชัชวาล หนองนา (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสภาพสภาพปัจจุบันและปัญหาในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดขอนแก่น ทั้งการใช้ใน

เชิงแนวคิด การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ การใช้ในเชิงปฏิบัติ และทุกด้าน ดังกล่าวอยู่ในระดับ “มาก” ส่วนปัญหาในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดขอนแก่น ในด้านผลการประเมินและด้านคุณลักษณะของผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับ “ปานกลาง” 2) สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีสภาพปัจจุบันในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในแต่ละรูปแบบการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกและโดยรวม แต่มีปัญหาในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ส่วนในด้านผลการประเมินและด้านคุณลักษณะของผู้ที่เกี่ยวข้องและโดยรวมทุกด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกัน และมีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) สถานศึกษาที่มีระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกต่างกันมีสภาพปัจจุบันในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในแต่ละรูปแบบการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกและโดยรวม และมีปัญหาในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่แตกต่างกันทั้งในแต่ละด้านและโดยรวม และมีพัฒนาการของคุณภาพการศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน

สุรรัตน์ พัฒนเรีย (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำของครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษา ความสามารถทางภาวะผู้นำของครูส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศสถานศึกษา และบรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดี ประกอบด้วย ความสามารถทางภาวะผู้นำของครูเป็นตัวแปรเหตุ ประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นตัวแปรผลโดยมีบรรยากาศสถานศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง ความสามารถทางภาวะผู้นำของครู และบรรยากาศสถานศึกษาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 88

คมสัน เทพกลาง (2554: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และมีขนาดของโรงเรียนที่

ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นครชัย ชาญอุไร (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการ ที่สำคัญของการประกันคุณภาพภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอน และการบริหารให้ได้มาตรฐาน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขผู้บริหารโรงเรียนและครูเป็นมืออาชีพ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเข้าสู่มาตรฐานการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสร้าง รูปแบบการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. รูปแบบการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีลักษณะเป็นเชิงระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และ ผลลัพธ์ โดยด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 1) ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. และ 2) บริบทเบื้องต้น 2.1) สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของชุมชน 2.2) กฎ ระเบียบ นโยบายด้านการศึกษารัฐบาล กระทรวง สพฐ. สพท. และโรงเรียน และ 2.3) รายงาน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ด้านกระบวนการ ประกอบด้วย 1) การประชุมวินิจฉัย สภาพการณ์เบื้องต้นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของโรงเรียน 2) ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะของ สมศ. 3) ดำเนินโครงการ กิจกรรมต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการจากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและรายงานผลการดำเนินโครงการ 4) ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสถานศึกษา 5) นำผลที่ได้จาก การประเมินไปพัฒนาต่อไป และ 6) โรงเรียนจัดทำ SAR เพื่อรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ปกครอง ชุมชน สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา และ สำนักงาน รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) ต่อไป ด้านผลลัพธ์ ประกอบด้วย การรับรองมาตรฐานจาก สมศ. และ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2. รูปแบบการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก มีความตรงแบบอิงผู้ทรงคุณวุฒิและผลการประเมินคุณภาพภายนอกหลังการใช้รูปแบบฯ ทั้ง 2 โรงเรียนในระดับปฐมวัยและประถมศึกษา มีคะแนนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ การประเมินคุณภาพภายนอก โรงเรียนระดับคุณภาพดี ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. รูปแบบการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสรุป รูปแบบการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความเป็นประโยชน์ ความเป็นได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องอย่างเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กได้

อารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 64) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%. 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 34.59 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 31 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.300 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.013. 3) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ ในการวิจัย คือ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ การเป็นผู้บริหารกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด สามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 133) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และความมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 684 คน ได้มาโดยวิธีการวิธีการสุ่มแบบสัดส่วน และวิธีการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิ

สเรลวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง มีผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่าไม่แตกต่างกัน ไม่เดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

กาญจนา ศิลา (2556: 103) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายที่ 19 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้านที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายโรงเรียนที่ 19 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีการไว้วางใจและการเจรจาที่ดี ซึ่งแปลว่า ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารและการเป็นแม่แบบที่ดี จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมาก และเป้าหมายในการจัดการศึกษาของเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขนคือ ให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้เรียนเห็นคุณค่าและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ครูและนักเรียนมีความรู้ ความสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนบริหารงานอย่างเป็นระบบโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนมีอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม สะอาด มีบรรยากาศเป็นวิชาการ ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เครือข่ายที่ 19 ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก ซึ่งหลักการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นี้เป็นหลักการของการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนก้าวสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลและเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ในอนาคต

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เลวิตัน และฮิวส์ (Leviton; & Hughes.1981: 215) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินพบว่าผู้ที่ผู้บริหารมีความต้องการสารสนเทศ มีความสนใจ และเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินตั้งแต่เริ่มโครงการ จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการประเมิน

และจะมีผลต่อกำหนดนำผลการประเมินไปใช้มากยิ่งขึ้นเนื่องจากการสังเคราะห์งานวิจัยจะพบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินจะช่วยให้ได้ผลการประเมินที่ตรงต่อความต้องการใช้ของผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น และจะมีผลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำผลการประเมินไปใช้มากยิ่งขึ้น

ฮอนน์ และเจอร์รี่ (Honn; & Jerry, 1996) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินทางการศึกษา กล่าวว่า การประเมินเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จในการปรับปรุงการศึกษา นักการศึกษาได้ทำความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดจากการปราศจากการมีวิธีโดยตรง ทั้งในการประเมินผลความก้าวหน้าและการประเมินผลสรุปรวม หากไม่มีการประเมินนักการศึกษาจะตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโดยไม่มีข้อมูลที่เพียงพอ ถ้านักการศึกษาใช้ผลการประเมินที่จริงจังและอยู่บนพื้นฐานของการรองรับที่มีมาตรฐาน และเป็นการดำเนินงานเต็มรูปแบบพวกเขาจะทำการพิสูจน์ในการที่จะปรับและพัฒนาข้อดีของโปรแกรมและฝึกฝนได้ในเวลาที่กำหนด

มอร์แกน (Morgan. 2000: Abstract) ได้ทำการศึกษาถึงบทบาทของผู้อำนวยการเขตพื้นที่ (District Superintendent) ในรัฐมิสซูรี โดยศึกษาใน 4 บทบาทดังนี้ 1) การจัดเตรียมวิสัยทัศน์ในด้านการสอน 2) การประเมินผลและตรวจสอบการสอน 3) การพัฒนาผู้นำทางวิชาการในเขตพื้นที่ และ 4) การสื่อสารความคาดหวังในด้านการเรียนการสอนต่อเพื่อนร่วมงานและชุมชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาท้องถิ่น และคณะกรรมการสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมการสถานศึกษา เห็นว่าผู้อำนวยการและเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทในด้านวิสัยทัศน์ทางการสอน การประเมินผลและการตรวจสอบการสอนสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และในด้านการสื่อสารต่อเพื่อนร่วมงานผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบทบาทด้านนี้สูงกว่าคณะกรรมการสถานศึกษาและในบทบาทอื่นจะมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับสูงทุกด้าน

แอนดรูส์ (Andrews. 2000: Abstract) ได้ศึกษาการประกันคุณภาพและการปรับปรุงการวางแผนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐอินเดียนา พบว่า ระยะเวลาในการแนะนำการประกันคุณภาพและการปรับปรุงการวางแผนในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษายังเป็นโครงสร้างที่เป็นทางการและโรงเรียนในชนบทสามารถใช้ประโยชน์จากกระบวนการประกันคุณภาพ

เพรสกิลล์และคาราเซลลี (Preskill; & Caracelli. 2003) ได้ทำการสำรวจการพัฒนาโน้ตทัศน์การใช้ผลการประเมินจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการประเมินซึ่งเป็นสมาชิก Topical Interest Group (TIG) จำนวน 530 คน เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 รูปแบบของการประเมิน ตอนที่ 3 บทบาทของนักประเมิน ตอนที่ 4 ประเด็นเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมิน ตอนที่ 5 ความคลาดเคลื่อนการใช้นักประเมิน ตอนที่ 6 การเปลี่ยนทางการประเมิน จากการสำรวจ พบว่า นักประเมินเห็นว่าจุดประสงค์หลักของการประเมินคือ การช่วยพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ขององค์กร โดยการเสนอสารสนเทศที่นำมาประกอบการตัดสินใจวิธีการปรับปรุงการเรียนรู้ขององค์กร โดยการเสนอสารสนเทศที่นำมาประกอบการตัดสินใจวิธีการปรับปรุงการโครงการและการตัดสินใจคุณค่าการ

ประเมินที่สำคัญในปัจจุบัน คือการประเมินความก้าวหน้าแบบมีส่วนร่วม แบบเน้นการเรียนรู้ขององค์กร แบบเสริมพลังอำนาจ กลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมิน คือ การวางแผนใช้ผลประเมินก่อนประเมิน การกำหนดความต้องการใช้ผลการประเมินของผู้ใช้ การออกแบบการประเมินที่ใช้ทุนน้อย การมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผลการประเมินที่ตรงความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และการรายงานผลการประเมิน และยังพบว่าลักษณะการใช้ผลการประเมินมี 3 ลักษณะ คือ การใช้ในเชิงแนวคิด การใช้ในเชิงเครื่องมือ และการใช้ในเชิงเชิงชุมชน และพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินแนวใหม่ จากบริบทขององค์กรและกระบวนการประเมิน โดยบริบทขององค์กร ประกอบด้วย ความต้องการสารสนเทศของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมในการประเมินของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และการใช้ผลการประเมิน และสรุปว่าการประเมินเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงในหน่วยงานและองค์กรต่างๆ

สเตอร์นเบิร์ก (Sternberg. 2006: 8) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจ ที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์นั่นเอง

เคนยอน (Kenyon. 2008: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู : บทบรรยายเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของครูได้นำเข้ามาใช้ในโรงเรียนเริ่มจากเวลาที่เสียงระฆังที่ดังขึ้นในโรงเรียน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทดลองกับครูจำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกได้เน้นไปยังตำแหน่งการจัดการที่มีรูปแบบ เช่น ตำแหน่งผู้บริหาร กลุ่มที่สองได้เน้นไปยังหลักสูตรและทีมงานพัฒนา และกลุ่มที่สามเน้นที่การปฏิบัติงานประจำวันของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและเตรียมการสำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพสำหรับทีมงาน สำหรับการทดลองในครั้งนี้เพื่อจัดการกับผู้นำครูจำนวน 3 คน จากโรงเรียนระดับอำเภอ 2 โรงเรียน ครูที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้จากการเลือกแบบเจาะจงจากศูนย์การศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโทที่เน้นในเรื่องของภาวะผู้นำของครู ผู้นำครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางด้านเรื่องราวต่างๆ และนำเสนอเกี่ยวกับประวัติของตนเองและเข้าร่วมการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อสำรวจความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสบการณ์ส่วนบุคคลของครูและประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพในด้านโครงสร้างของภาวะผู้นำของครู จำนวนขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำจะรวมถึง ประสบการณ์ในวัยเด็ก ประสบการณ์ทางอารมณ์ และผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งหมายถึงผู้ที่เสริมแรงครูเพื่อให้ความเกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ครอบครัวยังมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทั้งทางด้านกิจกรรมและเวลา บุคลิกลักษณะที่มีความหมายมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาสู่ความเป็นครูวิชาชีพทั้งในระดับโรงเรียนและมหาวิทยาลัยก็นำมาใช้ในการทดลองในครั้งนี้ด้วย ผู้บริหารก็มีส่วนในการพัฒนาหรือมีส่วนบั่นทอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู การ

ศึกษาวิจัยครั้งนี้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการสำหรับครู ผู้บริหารและโปรแกรมในการพัฒนาสู่วิชาชีพและกิจกรรมต่างๆ ด้วย

โคสเซนซ่า (Cosenza, 2010 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาพบว่า ตามที่ไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอนสำหรับคำว่าภาวะผู้นำของครู โดยมีแนวคิดว่าเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นเหมือนกับกุญแจที่สำคัญสำหรับความสำเร็จของโรงเรียนและการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าครู ผู้ซึ่งรู้สึกมีอำนาจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในห้องเรียน โรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ ได้จัดเตรียมโอกาสที่หลากหลายสำหรับครูเพื่อละทิ้งการจำกัดขอบเขตในห้องเรียนเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำ วัตถุประสงค์ขั้นแรกของการศึกษาวิจัยนี้คือ เพื่อศึกษาผลกระทบที่ต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อภาวะผู้นำของครู ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาวิจัยนี้เพื่อสำรวจความเข้าใจของครูที่มีประสบการณ์การสอนมานานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู และไม่เพียงแต่ที่พวกเขาจะเชื่อว่าต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพมีส่วนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างไร ครูจำนวน 22 คน จากการเป็นส่วนร่วมของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพถูกสัมภาษณ์เพื่อบอกถึงแนวความคิดของพวกเขาที่มีต่อภาวะผู้นำของครู ผลของการสัมภาษณ์ได้พรรณนาถึงรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู และส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยมีผลกระทบต่อสมรรถภาพของภาวะผู้นำอย่างไร การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้เปิดเผยเกี่ยวกับส่วนประกอบที่สำคัญบางอย่างของส่วนร่วมที่มีส่วนทำให้ภาวะผู้นำของครูแสดงออกมาได้ ผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดได้รายงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยที่มีส่วนทำให้ทั้งภาวะผู้นำของครูและสมรรถภาพในการเป็นผู้เพิ่มเพิ่มขึ้น ตามที่ภาวะผู้นำของครูได้ปรากฏออกมา ทำให้มีความร่วมมือและการให้คำปรึกษาที่ส่งเสริมสัมพันธภาพของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพถูกรายงานในฐานะที่เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นสำหรับการเพิ่มศักยภาพภาวะผู้นำของครู ผลการวิจัยเหล่านี้คือหลักฐานสำคัญสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปที่สามารถนำมาสนับสนุนโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้ต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพให้มีการฝึกปฏิบัติที่มาตรฐานสำหรับโปรแกรมการจัดการศึกษาของครู

บอยด์ (Boyd, 2011: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาพบว่า ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีภาระความรับผิดชอบหลายอย่างในปัจจุบันนี้ มีรูปแบบที่หลากหลายเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ (เช่น ภาวะผู้นำของครู) ที่กลายเป็นเรื่องที่แพร่กระจายมากขึ้นในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา วรรณกรรมทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้ถูกนำมาเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูเพียงแค่การถามคำถามของผู้นำครูเกี่ยวกับความเข้าใจของพวกเขาเอง ที่มองข้ามความเข้าใจของผู้บริหาร ตามผลของแนวคิดของผู้บริหารหายไปจากการสนทนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารคือผู้นำในโรงเรียน มีภาวะที่เป็นเอกลักษณ์ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมของภาวะผู้นำ วัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยการสัมภาษณ์คุณภาพเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ที่ซึ่งให้คำจำกัดความของคำว่า “ภาวะผู้นำของ

ครู” ที่เป็นการอำนวยความสะดวกและเป็นการส่งเสริมภาวะผู้นำของครูที่มีอยู่ในโครงสร้างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

มาโจชา (Majocha, 2011: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพของภาวะผู้นำของครูที่เผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำครู คือการกระตุ้นในด้านการส่งเสริมเพื่อนร่วมงานที่นำเอาเทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ การสื่อสาร (ICT) มาใช้อย่างต่อเนื่องในห้องเรียน คอลลิน (2001) ต้นแบบที่ดีของภาวะผู้นำได้กล่าวถึงการสร้างความเข้มข้นเกี่ยวกับความรู้สึกของคนระหว่างการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี สาเหตุของการศึกษาวิจัยที่หลากหลายในครั้งนี้ได้สำรวจเกี่ยวกับคุณภาพของภาวะผู้นำของครูในระดับโรงเรียน K ถึง ระบบโรงเรียนรัฐบาลระดับ 12 ซึ่งมีจำนวนนักเรียนที่สมัครเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก การเก็บข้อมูลในครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างจากครูจำนวน 4 โรงเรียน ผู้สังเกตการณ์วิจัยและการจดบันทึก และการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ครูจาก 4 โรงเรียนที่ทำให้การทำงานในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ วิธีการทดลองแบบให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ข้อมูลจะถูกกำหนดรหัสให้และมีการจัดหมวดหมู่ให้กับข้อมูลนี้ด้วย ซึ่งการจัดการนี้มีการรวมข้อมูลเข้าด้วยกันและมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมการตรวจสอบค่าความเที่ยงและความเชื่อมั่น ผลการวิจัยพบว่า (a) มีการรักษาสภาพภาวะผู้นำ ที่ผู้นำครูต้องการเรียนรู้ สำรวจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (b) เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ซึ่งผู้นำครูต้องมีความรอบรู้ ส่งเสริมและมีความตื่นตัวในการเรียนรู้ (c) เพื่อให้ได้รับภาวะผู้นำ ผู้นำครูต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้ความเคารพและมีระบบเครือข่าย (d) เพื่อรักษาภาวะผู้นำ ผู้นำครูต้องยอมรับข้อเสนอแนะของการพัฒนามาตรฐานการศึกษาในระดับชาติสำหรับการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมผู้นำครูเพื่อรักษาระดับมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีระดับชาติ เพื่อรักษาการส่งเสริมภาวะผู้นำของครูในด้านเทคโนโลยี ผู้นำครูต้องการคำแนะนำย้อนกลับ (feedback) ในด้านทักษะภาวะผู้นำของเขา นอกจากนี้ ผู้นำครูต้องสามารถทำงานทุกอย่าง ด้านกับเพื่อนร่วมงานในฐานะที่เป็นการพัฒนาสู่ความเป็นวิชาชีพที่เป็นระบบ เช่น การร่วมประชุมอภิปราย การปฏิบัติการ ที่ไม่เพียงแต่การตอบคำถามในด้านการปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีของครูเพื่อใช้ในการที่หลากหลายในชั้นเรียนของพวกเขา

สตูปส์ (Stoops, 2011: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครูในการปฏิรูปโรงเรียน : มุมมองของครูสมัยใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาพบว่า การตรวจสอบข้อมูลทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพจากประชากรจำนวน 32 คน ระบุให้รู้ว่า ทักษะความเป็นผู้นำของครูรับรู้หรือเข้าใจได้โดย ประชากรในฐานะที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำของครูที่ยังคงมีความสัมพันธ์ทางด้านการเป็นครูวิชาชีพ การจัดระบบขอบข่ายงาน เช่น กลุ่มหรือทีมที่เป็นกลุ่มที่สอนกลุ่มเล็กๆ ที่ซึ่งรับรู้หรือเข้าใจได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการดำเนินการของภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน ผลประโยชน์ที่ได้รับของการทำงานในกลุ่มของภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนคือการได้รับรู้ถึงความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น การได้รู้ถึงอุปสรรคของการทำงานของการใช้ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน คือ เวลาและครูคนอื่นๆ การศึกษาวิจัยนี้มีส่วนทำให้วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและภาวะผู้นำของครู ตามที่การศึกษาวิจัยนี้ ค้นพบว่าผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษามีแนวโน้ม

ที่จะให้คำจำกัดความเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูผ่านการพัฒนาคุณภาพที่ดีเลิศ และสามารถดูได้จากกลุ่มตัวอย่างได้ด้วยเช่นกัน เช่น ภาระงาน กฎเกณฑ์ และโอกาส นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาอำนวยความสะดวกให้กับภาวะผู้นำของครูผ่านวัฒนธรรมทางการศึกษาในระดับสูงในโรงเรียน การเป็นต้นแบบของภาวะผู้นำ และจัดเตรียมโอกาสสำหรับภาวะผู้นำของครูทั้งที่มีอุปสรรคต่างๆ มากมาย ท้ายที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาส่งเสริมภาวะผู้นำของครูผ่านการสร้างสมรรถภาพ ปลุกฝังการแลกเปลี่ยนแนวความคิด และการจัดระบบโครงสร้าง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรรายงานเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านมามีเกี่ยวกับผู้นำครู และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและการเป็นผู้นำ ซึ่งเจตนาของการศึกษาวิจัยและข้อเสนอแนะในครั้งนี้สำหรับนโยบายและการฝึกปฏิบัติที่ถูกเสนอให้ภายใต้การอภิปรายผลด้วย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 โดยผ่านการแสดงความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา ซึ่งมีแนวทางในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 จำนวน 234 โรงเรียน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,900 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2557) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 (2557: 1)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 จำนวน 273 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของ Yamane ณ ความเชื่อมั่น 94% และได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random sampling) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เลือกขนาดของสถานศึกษาในอัตราส่วนร้อยละ 50 ของทุกอำเภอ ได้จำนวน 117 แห่ง
2. เลือกสถานศึกษาที่มีที่ตั้งในเขตอำเภอ และนอกเขตอำเภอ ในอัตราส่วนร้อยละ 50 ของทุกอำเภอ

3. เปรียบเทียบสัดส่วนครูจากขนาดของโรงเรียนละ 3 คน
4. จับสลากครูในการตอบแบบสอบถามได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา
ขนาดเล็ก	75
ขนาดกลาง	123
ขนาดใหญ่	75
รวม	273

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์ผลคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของของครูที่มีต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ซึ่งได้จากคู่มือการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ที่ สมศ. ได้จัดทำเป็นแนวทางให้แก่สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดใช้เพื่อประเมินและพัฒนาคุณภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2556: 7-48) ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1. การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ องค์ประกอบที่ 2. การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3. การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา และองค์ประกอบที่ 4. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มีการดำเนินการน้อยที่สุด มีการดำเนินการในระดับน้อย มีการดำเนินการในระดับปานกลาง มีการดำเนินการในระดับมาก และมีการดำเนินการในระดับมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

การดำเนินงานมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
การดำเนินงานมาก	ให้	4 คะแนน
การดำเนินงานปานกลาง	ให้	3 คะแนน
การดำเนินงานน้อย	ให้	2 คะแนน
การดำเนินงานน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์
การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	การดำเนินงานอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	การดำเนินงานอยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	การดำเนินงานอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	การดำเนินงานอยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	การดำเนินงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ตามองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6 องค์ประกอบ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของ นักวิจัย และนักการศึกษาหลายท่าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาก	ให้	4 คะแนน
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อย	ให้	2 คะแนน
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยเทียบกับเกณฑ์
การแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดของวิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กำหนดในกรอบและแนวความคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามตามลักษณะที่ต้องการวัด

4. ร่างแบบสอบถาม โดยทำการเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะและเป็นไปตามสัดส่วนของผังออกข้อคำถาม ดังนี้

4.1 ร่างข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามแบบ จำนวน 4 ข้อ

4.2 ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 25 ข้อ

4.3 ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 ข้อ

5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อพิจารณา และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์ความสอดคล้องกันของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่สามารถนำไปใช้ได้ให้เกณฑ์ค่า $IOC \geq .5$ ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.6 - 1

7. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมปริญญาโทพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข จนมีความสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try out) กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 34 คน

9. นำผลมาวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือ โดยการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ผู้วิจัยคัดเลือกข้อคำถามที่ค่านัยสำคัญทางสถิติที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.45 ขึ้นไป

9.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น จำนวน 4 ข้อ ด้านการแก้ปัญหา จำนวน 4 ข้อ ด้านแรงจูงใจ จำนวน 7 ข้อ ด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 5 ข้อ ด้านการคิดวิเคราะห์ จำนวน 4 ข้อ และด้านการสื่อสาร จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .971

9.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้พัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 21 ข้อ ได้แก่ ด้านเตรียมการ จำนวน 10 ข้อ ด้านการดำเนินการ จำนวน 3 ข้อ ด้านการประเมินผล จำนวน 3 ข้อ และด้านการปรับปรุงพัฒนา จำนวน 5 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 273 ชุด พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามกลับคือมา จำนวน 246 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลที่ตอบในแบบสอบถาม

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน ตามในตัวอย่าง

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน 246 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ทั้งในตอนต้นที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3

2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยใช้การคำนวณการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์ระดับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมละรายด้านโดยหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. หาความสัมพันธ์ระหว่างการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) และพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ ถ้าเป็นไปในทางบวกแสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงกัน การพิจารณาระดับความสัมพันธ์กันตามเกณฑ์ของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543 :44) ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์	.81 - 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	.61 - .80	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
ค่าสหสัมพันธ์	.41 - .60	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	.21 - .41	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์	.01 - .20	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่า IOC เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์ ค่า $IOC \geq .5$

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ในตอนที่ 2 ตอนที่ 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่า $\alpha \geq .7$

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 สถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent sample test)

2.2.2 สถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อ 2 และข้อ 3 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

2.2.3 สถิติในการทดสอบสมมติฐานข้อ 4 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอก
ไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
และนำเสนอในหัวข้อดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

X	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
X_1	แทน	ความยืดหยุ่น
X_2	แทน	ความสามารถแก้ปัญหา
X_3	แทน	แรงจูงใจ
X_4	แทน	วิสัยทัศน์
X_5	แทน	การคิดวิเคราะห์
X_6	แทน	การสื่อสาร
Y	แทน	การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติมีนัยสำคัญ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดย แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ ขนาดโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน และผลการประเมินคุณภาพภายนอก โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวน และร้อยละข้อมูลทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ ขนาดโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน และผลการประเมินคุณภาพภายนอก

ข้อมูลข้อมูลทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	93	37.8
หญิง	153	62.2
รวม	246	100
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	64	26
ขนาดกลาง	134	54.5
ขนาดใหญ่	48	19.5
รวม	246	100

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ที่ตั้งของโรงเรียน		
ในเขตเมือง	41	16.7
นอกเขตเมือง	205	83.3
รวม	246	100
ผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม		
ระดับดีมาก	28	11.4
ระดับดี	154	62.6
ระดับพอใช้	-	-
ระดับต้องปรับปรุง	64	26.0
ระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน	-	-
รวม	246	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 เป็นหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 โดยทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 64 โรง คิดเป็นร้อยละ 26 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 134 โรง คิดเป็นร้อยละ 54.5 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 48 โรง คิดเป็นร้อยละ 19.5 ที่ตั้งของโรงเรียนในเขตเมืองจำนวน 41 โรงคิดเป็นร้อยละ 16.7 นอกเขตเมือง จำนวน 205 โรง คิดเป็นร้อยละ 83.3 โรงเรียนมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สามระดับดีมาก จำนวน 28 โรง คิดเป็นร้อยละ 11.4 ระดับดี จำนวน 154 โรง คิดเป็นร้อยละ 62.6 ระดับต้องปรับปรุง จำนวน 64 โรง คิดเป็นร้อยละ 26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู โดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตาราง 9 - 15

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความยืดหยุ่น	3.93	.72	มาก
2. ด้านความสามารถแก้ปัญหา	3.79	.80	มาก
3. ด้านแรงจูงใจ	3.89	.78	มาก
4. ด้านวิสัยทัศน์	3.98	.75	มาก
5. ด้านการคิดวิเคราะห์	3.98	.77	มาก
6. ด้านสื่อสาร	3.88	.68	มาก
รวม	3.90	.65	มาก

จากตาราง 9 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 โดยรวม ตามการรับรู้ของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านความ
ยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.93$) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.89$) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.88$) และด้านความสามารถ
แก้ปัญหา ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่นเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91	.76	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.88	.80	มาก
3. ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ตามเวลาและโอกาสที่เหมาะสม	3.95	.80	มาก
4. ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง	3.98	.76	มาก
รวม	3.93	.72	มาก

จากตาราง 10 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น ตามการรับรู้ของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.88$ ถึง $\bar{X} = 3.98$

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถแก้ปัญหาเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถแก้ปัญหา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดหมาย	3.77	.84	มาก
2. ผู้บริหารมีทักษะการคิดและวิเคราะห์ปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหา ได้ตรงจุดมุ่งหมาย	3.82	.85	มาก
3. ผู้บริหารมีวิธีในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้	3.76	.84	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะสรุปหรือตัดสินใจนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้	3.79	.83	มาก
รวม	3.79	.80	มาก

จากตาราง 11 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ด้านความสามารถแก้ปัญหา ตามการรับรู้ของครู

โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.76$ ถึง $\bar{X} = 3.82$

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจะแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจทำงานบรรลุเป้าหมายได้	3.85	.78	มาก
2. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน	3.89	.84	มาก
3. ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จของงาน	3.99	.87	มาก
4. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก	3.89	.80	มาก
5. ผู้บริหารมีความเชื่อว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้	3.87	.86	มาก
รวม	3.89	.78	มาก

จากตาราง 12 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ด้านแรงจูงใจ ตามการรับรู้ของครูโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.85$ ถึง $\bar{X} = 3.99$

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน	4.01	.88	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลของโรงเรียนเพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียน	4.00	.80	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อภิปรายและร่วมกันวางแผนอนาคตของโรงเรียน	3.94	.78	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนจากข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.00	.78	มาก
รวม	3.98	.75	มาก

จากตาราง 13 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ด้านวิสัยทัศน์ ตามการรับรู้ของครูโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.94$ ถึง $\bar{X} = 4.01$

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดวิเคราะห์เป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดวิเคราะห์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน	3.98	.85	มาก
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ตนเองและผู้ตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.96	.80	มาก
3. ผู้บริหารสามารถอธิบายและทำความเข้าใจการทำงานได้อย่างละเอียด	3.93	.79	มาก
4. ผู้บริหารสามารถบูรณาการร่วมกันระหว่างเป้าหมายของงานและธรรมชาติของคน	3.95	.82	มาก
รวม	3.96	.77	มาก

จากตาราง 14 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ด้านการคิดวิเคราะห์ ตามการรับรู้ของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.93$ ถึง $\bar{X} = 3.98$

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ภาษาที่ดีทั้งการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสาร	3.91	.74	มาก
2. ผู้บริหารสามารถให้เหตุผล มีท่าทีที่ดีในการชี้แจงโน้มน้าว ให้บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	3.89	.74	มาก
3. ผู้บริหารมีวิธีการพูดเหมาะสมกับกาลเวลาและสถานที่	3.78	.70	มาก
4. ผู้บริหารเป็นผู้นำการประชุมด้วยบรรยากาศที่ดีในการประชุม	3.88	.74	มาก
5. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รู้ข้อมูลข่าวสาร ต่างๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	3.90	.75	มาก
6. ผู้บริหาร มีการสั่ง หรือมอบหมายงาน ที่บุคลากรรับรู้ได้ ชัดเจนปฏิบัติได้	3.93	.74	มาก
รวม	3.88	.68	มาก

จากตาราง 15 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ด้านการสื่อสาร ตามการรับรู้ของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.78$ ถึง $\bar{X} = 3.93$

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู

ผลการวิเคราะห์ระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โดยรวม รายด้าน และรายข้อปรากฏดังตาราง 16-20

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้พัฒนาสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	3.73	.80	มาก
2. การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา	3.71	.83	มาก
3. การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา	3.70	.86	มาก
4. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.83	.80	มาก
รวม	3.75	.79	มาก

จากตาราง 16 การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 โดยรวมตามการรับรู้ของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.83$) การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ($\bar{X} = 3.73$) การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.71$) และการประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.70$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ด้านการเตรียมการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เป็นรายข้อ

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไป ด้านการเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมผู้บริหารรวบรวมข้อรายการประเมินทุกข้อที่พบว่า ผลการประเมินได้คะแนนน้อยกว่า 3.00	3.76	.81	มาก
2. ผู้บริหารจัดกลุ่มตามมติการประเมินและข้อเสนอแนะของสมศ.อย่างชัดเจน	3.78	.85	มาก
3. การดำเนินงานวางแผนนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในรูปของการประชุม หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม	3.72	.82	มาก
4. สถานศึกษาจัดเรียงรายการประเมินตามลำดับความสำคัญ โดยเรียงจากคะแนนการประเมินที่ต่ำที่สุดก่อน	3.68	.87	มาก
5. มีการวิเคราะห์หัตถ์บังคับที่ไม่ผ่านการประเมิน และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง	3.70	.87	มาก
6. ผู้บริหาร วิเคราะห์หัตถ์บังคับ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ตามคำแนะนำการพัฒนาสถานศึกษาของสมศ.	3.72	.90	มาก
7. ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่อิงผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง	3.73	.89	มาก
8. จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการประจำปี หรือมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป ที่มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผ่านการประเมินระดับ 4 หรือระดับดีขึ้นไป	3.83	.82	มาก
9. กำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหนือกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่มีความสอดคล้องบูรณาการ และสนองมาตรฐานของการจัดการศึกษา	3.71	.91	มาก
10. สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินรอบสองจัดส่งแผนพัฒนาให้หน่วยงานต้นสังกัด ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมิน เพื่อรายงานสมศ.	3.76	.87	มาก
รวม	3.73	.80	มาก

จากตาราง 17 การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ด้านการเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ตามการรับรู้ของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.68$ ถึง $\bar{X} = 3.83$

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการดำเนินการนำผลประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษาเป็นรายข้อ

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไป ด้านการดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีกระบวนการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างมีระบบ มุ่งเน้นคุณภาพครอบคลุมทุกกลุ่มงาน	3.71	.87	มาก
2. หน่วยงานต้นสังกัดให้ความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.75	.87	มาก
3. การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาทำให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการจัดการศึกษา การบริการการศึกษา ที่เชื่อมโยงให้เห็นความสอดคล้องของทุกกิจกรรม เกิดการบูรณาการมาตรฐานตัวบ่งชี้ของการจัดการทั่วทั้งสถานศึกษา	3.67	.84	มาก
รวม	3.71	.83	มาก

จากตาราง 18 การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ด้านการดำเนินการนำผลประเมินมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.67$ ถึง $\bar{X} = 3.75$

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการประเมินผลการนำผลประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษาเป็นรายข้อ

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไป ด้านการประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนา สถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่าง ต่อเนื่อง	3.68	.90	มาก
2. หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดนิเทศติดตามตรวจสอบผลการ ดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผน อย่างต่อเนื่อง	3.72	.89	มาก
3. ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดเน้นการประเมินตาม เป้าหมายที่กำหนด แนวโน้มการพัฒนาที่ดีขึ้น และความพึง พอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสำคัญ	3.70	.88	มาก
รวม	3.70	.86	มาก

จากตาราง 19 การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ด้านการประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.68$ ถึง $\bar{X} = 3.72$

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นรายข้อ

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไป ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้จัดทำเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนา อย่างยั่งยืน	3.86	.82	มาก
2. ผู้บริหารจัดทำผลการประเมินตนเองภายในทุกหนึ่งปี	3.83	.83	มาก
3. ผู้บริหารจัดส่งผลการประเมินตนเองภายในให้แก่หน่วยงาน ต้นสังกัดตามเวลาที่กำหนด	3.82	.84	มาก
4. ผู้บริหารเผยแพร่รายงานผลการประเมินตนเองภายในแก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.85	.86	มาก
5. สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง เสนอรายงาน สมศ. เพื่อขอประเมินซ้ำ	3.82	.85	มาก
รวม	3.83	.80	มาก

จากตาราง 20 การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามการรับรู้ของครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.82$ ถึง $\bar{X} = 3.86$

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน และระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน

4.1 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 21-23



ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน								
	ขนาดเล็ก (n = 64)			ขนาดกลาง (n = 134)			ขนาดใหญ่ (n = 48)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการเตรียมการนำผลการ ประเมินคุณภาพ ไปใช้	3.60	.74	มาก	3.61	.78	มาก	4.27	.71	มาก
2. ด้านการดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนา สถานศึกษา	3.48	.68	ปานกลาง	3.65	.83	มาก	4.17	.83	มาก
3. ด้านการประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้ พัฒนาสถานศึกษา	3.50	.74	มาก	3.62	.86	มาก	4.20	.82	มาก
4. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.71	.70	มาก	3.73	.83	มาก	4.29	.74	มาก
รวม	3.60	.68	มาก	3.65	.78	มาก	4.26	.73	มาก

จากตาราง 21 การนำผลการประเมินภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการรับรู้ด้านการดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

การนำผลการประเมินภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 3.61$ ถึง $\bar{X} = 3.73$)

การนำผลการประเมินภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง ($\bar{X} = 4.17$ ถึง $\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการเตรียมการนำผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	ระหว่างกลุ่ม	2	16.90	8.45	14.55	0.000
	ภายในกลุ่ม	243	414.14	0.58		
	รวม	245	158.04			
2. ด้านการดำเนินการนำผลการ ประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	14.18	7.09	11.15	0.000
	ภายในกลุ่ม	243	154.60	0.64		
	รวม	246	168.79			
3. ด้านการประเมินผลการนำผล ประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	ระหว่างกลุ่ม	2	15.55	7.78	11.51	0.000
	ภายในกลุ่ม	243	164.06	0.68		
	รวม	245	179.61			
4. ด้านการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	14.41	6.21	10.23	0.000
	ภายในกลุ่ม	243	147.36	0.61		
	รวม	245	159.77			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	14.51	7.26	12.72	0.000
	ภายในกลุ่ม	243	138.66	0.57		
	รวม	245	153.17			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดต่างกันพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้านด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe 's method) ปรากฏผลดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ด้านการเตรียมการนำผลการ		ขนาดโรงเรียน			
ประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้		เล็ก	กลาง	ใหญ่	
	$\bar{X}$	3.60	3.61	4.27	
เล็ก	3.60	-	.01	.64*	
กลาง	3.61		-	.66*	
ใหญ่	4.27			-	
ด้านการนำผลการประเมิน		เล็ก	กลาง	ใหญ่	
คุณภาพภายนอกไปใช้		$\bar{X}$	3.48	3.65	4.17
เล็ก	3.48	-	.17	.69*	
กลาง	3.65		-	.52*	
ใหญ่	4.17			-	
ด้านการประเมินผลการนำผล		เล็ก	กลาง	ใหญ่	
ประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้		$\bar{X}$	3.50	3.62	4.20
เล็ก	3.50	-	.12	.70*	
กลาง	3.62		-	.60*	
ใหญ่	4.20			-	
ด้านการปรับปรุงและพัฒนา		เล็ก	กลาง	ใหญ่	
คุณภาพสถานศึกษาอย่าง			3.71	3.73	4.29
ต่อเนื่อง		$\bar{X}$			
เล็ก	3.71	-	.02	.58*	
กลาง	3.73		-	.56*	
ใหญ่	4.29			-	

ตาราง 23 (ต่อ)

		ขนาดของสถานศึกษา		
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
การนำผลประเมินคุณภาพ		เล็ก	กลาง	ใหญ่
ภายนอกไปใช้โดยรวม	$\bar{X}$	3.60	3.65	4.26
เล็ก	3.60	-	.05	.66*
กลาง	3.65		-	.60*
ใหญ่	4.26			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการประเมินผลการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามการรับรู้ของครูพบว่า ในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางไม่มีความแตกต่างกัน การรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน โดยการทดสอบค่าที ปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน

การนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	ที่ตั้งของโรงเรียน				t	p
	ในเขตเมือง		นอกเขตเมือง			
	(n = 41)		(n = 205)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การเตรียมการนำผลการ ประเมินคุณภาพ	4.31	.80	3.62	.76	5.23*	.000
2. การดำเนินการนำผลการ ประเมินมาใช้พัฒนา สถานศึกษา	4.30	.81	3.59	.78	5.27*	.000
3. การประเมินผลการนำผล การประเมินมาใช้พัฒนา สถานศึกษา	4.33	.78	3.57	.81	5.60*	.000
4. การปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	4.34	.79	3.73	.77	4.57*	.000
รวม	4.32	.80	3.63	.78	5.38*	.000

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่ตั้งในเขตเมือง และนอกเขตเมืองพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 25-27

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอก

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา	ระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม								
	ดีมาก (n = 28)			ดี (n = 154)			ต้องปรับปรุง (n = 64)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	4.74	.47	มากที่สุด	3.90	.66	มาก	2.93	.41	ปานกลาง
2. การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา	4.73	.52	มากที่สุด	3.83	.73	มาก	2.98	.47	ปานกลาง
3. การประเมินผลการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	4.77	.42	มากที่สุด	3.84	.73	มาก	2.90	.50	ปานกลาง
4. การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.79	.42	มากที่สุด	3.97	.72	มาก	3.09	.44	ปานกลาง
รวม	4.75	.45	มากที่สุด	3.90	.66	มาก	2.97	.37	ปานกลาง

จากตาราง 25 การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 4.73$ ถึง $\bar{X} = 4.79$

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 3.83$ ถึง $\bar{X} = 3.97$

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต้องปรับปรุง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การรับรู้ต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง $\bar{X} = 2.90$ ถึง $\bar{X} = 3.09$

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอก

การนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. ด้านการเตรียมการนำผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	ระหว่างกลุ่ม	2	73.99	36.99	106.96	0.000
	ภายในกลุ่ม	243	84.05	0.346		
	รวม	245	158.04			
2. ด้านการดำเนินการนำผลการ ประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	65.20	32.60	76.47	0.000
	ภายในกลุ่ม	243	103.59	0.426		
	รวม	246	168.79			
3. ด้านการประเมินผลการนำผล ประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	ระหว่างกลุ่ม	2	76.69	38.34	90.53	0.000
	ภายในกลุ่ม	243	102.93	0.424		
	รวม	245	179.61			
4. ด้านการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	64.05	32.02	81.29	0.000
	ภายในกลุ่ม	243	95.72	0.39		
	รวม	245	159.77			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	69.81	34.91	101.76	0.000
	ภายในกลุ่ม	243	83.36	0.343		
	รวม	245	153.17			

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 4 ด้านคือ ด้านการเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการประเมินผลการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและรายด้านด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ปรากฏผลดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยรวมและด้าน จำแนกตามระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอก

ด้านการเตรียมการนำผลการ ประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	$\bar{X}$	ระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอก		
		ต้องปรับปรุง	ดี	ดีมาก
	$\bar{X}$	2.93	3.90	4.74
ต้องปรับปรุง	2.93	-	.97*	1.81*
ดี	3.90		-	.84*
ดีมาก	4.74			
ด้านการดำเนินการนำผลการ ประเมินมาใช้พัฒนา	$\bar{X}$	2.98	3.83	4.73
ต้องปรับปรุง	2.98	-	.85*	1.77*
ดี	3.83		-	.90*
ดีมาก	4.73			-
ด้านการประเมินผลการนำผล ประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	$\bar{X}$	2.90	3.84	4.77
ต้องปรับปรุง	2.90	-	.94*	1.87*
ดี	3.84		-	.93*
ดีมาก	4.77			-
ด้านการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพอย่างต่อเนื่อง	$\bar{X}$	3.09	3.97	4.79
ต้องปรับปรุง	3.09	-	.88*	1.70*
ดี	3.97		-	.82*
ดีมาก	4.79			-
การนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้ โดยรวม	$\bar{X}$	2.97	3.90	4.75
ต้องปรับปรุง	2.97	-	.93*	1.78*
ดี	3.90		-	.86*
ดีมาก	4.75			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการประเมินผลการนำผลประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับต้องปรับปรุง ระดับดี และระดับดีมากพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดี และระดับดีมากมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ปรากฏดังตาราง 28

ตาราง 28 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

	การเตรียมการ	การดำเนินการ	การประเมินผล	การปรับปรุงและพัฒนา	การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
1. ความยืดหยุ่น	.614**	.507**	.514**	.466**	.571**
2. ความสามารถแก้ปัญหา	.558**	.503**	.496**	.459**	.538**
3. แรงจูงใจ	.658**	.597**	.613**	.563**	.645**
4. วิสัยทัศน์	.640**	.634**	.627**	.506**	.630**
5. การคิดวิเคราะห์	.570**	.540**	.569**	.452**	.559**
6. การสื่อสาร	.727**	.644**	.653**	.660**	.716**
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	.728**	.661**	.671**	.605**	.708**

**p < .01

จากตาราง 28 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .708$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง (r ระหว่าง .452 – .727) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การสื่อสารกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ($r = .716$) แรงจูงใจกับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ($r = .645$) วิสัยทัศน์กับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ($r = .630$) ความยืดหยุ่น

กับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ($r = .571$) การคิดวิเคราะห์กับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ($r = .559$) และ ความสามารถแก้ปัญหากับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก ($r = .538$)

5.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏดังตาราง 29

ตาราง 29 ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

ตัวแปร	b	SE _b	β	t	p-value
การสื่อสาร (X_6)	.540	.075	.467	7.177*	.000
แรงจูงใจ (X_3)	.222	.069	.221	3.228	.001
วิสัยทัศน์ (X_4)	.413	.109	.394	3.797	.000
การคิดวิเคราะห์ (X_5)	-.227	.104	-.272	-2.658	.008
ค่าคงที่	2.240	.202	-	1.187	.236
R=.757, $R^2=.573$, SE _{est.} = .5166, F= 80.937, p = .000					

จากตารางที่ 29 ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร (X_6) แรงจูงใจ (X_3) วิสัยทัศน์ (X_4) และการคิดวิเคราะห์ (X_5) สามารถร่วมกันอธิบายการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ได้ร้อยละ 57.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F= 80.937$, $p = .000$) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ $\pm .5166$ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าตัวแปร 4 ด้าน มีอิทธิพลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามลำดับ ดังนี้ การสื่อสาร ($\beta = .467$) วิสัยทัศน์ ($\beta = .394$) แรงจูงใจ ($\beta = .221$) และ การคิดวิเคราะห์ ($\beta = -.272$) สามารถสร้างสมการพยากรณ์การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) เมื่อนำปัจจัยปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เข้าสมการในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้ $\hat{Y} = .240 + (.540)X_6 + (.222)X_3 + (.413)X_4 - (.277)X_5$

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม การรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีการ ดำเนินการสรุปได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
3. เพื่อเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ของผู้บริหารตามการ รับรู้ของครู ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน ในที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน และในโรงเรียนที่มีผลการ ประเมินภายนอกในระดับต่างกัน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพ ภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 6 องค์ประกอบได้แก่ ความยืดหยุ่น ความสามารถแก้ปัญหา แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ การคิดวิเคราะห์ และการสื่อสาร การนำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 องค์ประกอบได้แก่ การ เตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนา สถานศึกษา การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา และ การปรับปรุงและ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติการสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2558 รวมจำนวนทั้งสิ้น 246 คน กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างโดยจากการคำนวณตามสูตรของ Yamane ณ ความเชื่อมั่น 95% ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ หลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และผู้วิจัยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence, IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-Out) ใช้กับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 คน และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานเท่ากับ .956 และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .971

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการทดสอบสมมุติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านการเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ด้านการดำเนินการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้พัฒนาสถานศึกษา และด้านการประเมินผลการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้พัฒนาสถานศึกษา

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีนครินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านแรงจูงใจ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการสื่อสาร และด้านการแก้ปัญหา

3. ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ โดยรวม และรายด้าน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน ครูในที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน และครูในโรงเรียน

ที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต่างกัน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .708$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง ($r = .452 - .727$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร (X_6) แรงจูงใจ (X_3) วิสัยทัศน์ (X_4) และการคิดวิเคราะห์ (X_5) สามารถร่วมกันอธิบายการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (Y) ได้ร้อยละ 57.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อิทธิพลของ 4 ด้านเรียงตามลำดับได้ดังนี้ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และการคิดวิเคราะห์ สมการพยากรณ์การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อนำปัจจัยปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เข้าสมการในรูปของคะแนนดิบคือ $Y = .240 + (.540)X_6 + (.222)X_3 + (.413)X_4 - (.277)X_5$

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถใช้เครื่องมือบริหาร วงจรบริหาร คุณภาพ และการใช้กระบวนการเชิงระบบที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาต่อไปพบว่า ด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.83$) โดยมีการดำเนินการในด้านนี้ 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าค่าเฉลี่ยของด้านได้แก่ “การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้จัดทำเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาอย่างยั่งยืน” “ผู้บริหารเผยแพร่รายงานผลการประเมินตนเองภายในแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง” ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

รองลงไป ด้านการเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ ($\bar{X} = 3.73$) มีการดำเนินการซึ่งส่งผลให้ด้านการเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้อยู่ในระดับมาก ได้แก่ “จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการประจำปี หรือมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ที่มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผ่านการประเมินระดับ 4 หรือระดับดีขึ้นไป” “บริหารจัดการกลุ่มตามมิติการประเมินและข้อเสนอแนะของสมศ.อย่างชัดเจน” และ “โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารรวบรวมข้อรายการประเมินทุกข้อที่พบว่า ผลการประเมินได้คะแนนน้อยกว่า 3.00” และ “สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินรอบสองจัดส่งแผนพัฒนาให้ หน่วยงานต้นสังกัด ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ได้รับผลการ ประเมิน เพื่อรายงานสมศ.” ซึ่งทั้ง 4 ข้อเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเกี่ยวกับการเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้

สำหรับด้านการดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.71$) มีการดำเนินการซึ่งส่งผลให้การดำเนินการด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ “หน่วยงานต้นสังกัด ให้ความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง” และ ด้านการประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.70$) มีการดำเนินการที่โดดเด่นคือ “หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดนิเทศติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามแผน อย่างต่อเนื่อง” ซึ่งมีผลให้การดำเนินงาน ด้านการดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยของชัชวาล หนองนา (2552: บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและปัญหาในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดขอนแก่นพบว่า สภาพปัจจุบันในการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทั้ง การใช้ในเชิงแนวคิด การใช้ในเชิงตรวจสอบยืนยัน การใช้ในเชิงสัญลักษณ์ และการใช้ในเชิงปฏิบัติ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลงานวิจัยของ ธนวิน ฒ นาน (2554: บทคัดย่อ, 111) ที่พบว่า สภาพการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งในเชิงแนวคิดและในเชิงปฏิบัติ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกทำให้ ผู้บริหารเกิดแนวคิดที่จะพัฒนา/ปรับปรุงการบริหารสถานศึกษา รับรู้ถึงผลการดำเนินงาน เกิดแรงจูงใจและช่วยตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งนำไปสู่การใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกในเชิงปฏิบัติโดยการนำผลการประเมินมาปรับเปลี่ยนปรัชญา วิสัยทัศน์ จัดทำ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ร่วมกันวางแผนดำเนินงานตามหลักบริหารที่เป็นระบบ (PDCA) รวมทั้งแก้ปัญหาด้านครู ด้านผู้เรียนจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย และมาตรฐานการศึกษา

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของ 4 ด้านของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ด้านการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก รองลงไปที่ ด้านการ

เตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา โดย 3 ด้านดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ส่วนด้านการประเมินผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่ 4 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมด้วย ดังนั้นผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดควรติดตามดูแลให้มีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่องโดยมุ่งเน้นการประเมินตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด แนวโน้มการพัฒนาที่ดีขึ้นและความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสำคัญ คำนึงถึงตัวบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 การประเมินผลซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา คือ 1) สถานศึกษามีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง 2) หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดนิเทศติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผนอย่างต่อเนื่อง และ 3) สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดเน้นการประเมินตามเป้าหมายที่กำหนด แนวโน้มการพัฒนาที่ดีขึ้น และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสำคัญ ทั้งนี้ นักวิชาการได้ระบุว่าการประเมินเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงในหน่วยงานและองค์กรต่างๆ (Preskill; & Caracelli. 2003)

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำย่อมมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีความอยากรู้อยากเห็น มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของแอนดรูส์ (Andrews. 2000: Abstract) ที่พบว่า การประกันคุณภาพและการปรับปรุงการวางแผนของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐอิลลินอยส์ ระยะเวลาในการแนะนำการประกันคุณภาพและการปรับปรุงการวางแผนในโรงเรียนที่เป็นกรณีศึกษา ยังเป็นโครงสร้างที่เป็นทางการ และโรงเรียนในชนบทสามารถที่จะใช้ประโยชน์จากกระบวนการประกันคุณภาพ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสเตอร์นเบิร์ก (Sternberg. 2006: 8) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจ ที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์นั่นเอง สอดคล้องกับผลวิจัยของ คมสัน เทพกลาง (2554: บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 6 ด้านจากมากไปน้อยของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก รองลงไปคือ ด้านคิดวิเคราะห์ ความยืดหยุ่น แรงจูงใจ การสื่อสาร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน ส่วนด้านความสามารถแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับที่หก และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวมด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาพัฒนาสมรรถนะของตนในด้านความสามารถแก้ปัญหาเป็นลำดับแรก เป็นต้นสมรรถนะเกี่ยวกับ “ผู้บริหารมีวิธีการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้” และ “ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดหมาย” ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นๆ เนื่องจากลักษณะสำคัญของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์คือ มีความสามารถในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงด้วยดี มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงาน และมีความอดทนอย่างทรหด มีความคิดคำนึงหรือจินตนาการสูง (ทวีเดช จีwabง. 2549: 6-7) การคิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความคิดสร้างสรรค์ด้วย (จิตติมา วรณศรี. 2550: 66)

3. ผลการเปรียบเทียบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน ในที่ที่ตั้งต่างกัน และในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับต่างกันพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตัวแปรขนาดโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน และระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนมีผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยข้อ 1- 3

3.1 เมื่อพิจารณาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเห็นได้ว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เห็นได้ว่าขนาดของโรงเรียนมีผลต่อตัวแปรตามที่ศึกษา สอดคล้องกับผลวิจัยของ คมสัน เทพกลาง (2554: บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาพบว่า ครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาที่มีขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่ตั้งในเขตเมืองมากกว่าครูในโรงเรียนที่ตั้งนอกเขตเมือง สาเหตุที่การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของครูในเขตเมือง และนอก

เขตเมือง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนในเขตเมืองมีการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษามากกว่าโรงเรียนนอกเขตเมืองอาจเนื่องมาจากความไม่เท่าเทียมกันด้านปัจจัยทางการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเขตเมืองกับโรงเรียนนอกเขตเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมารณ ภัทรวาณิชย์ และปัทมา อมรสิริสมบุรณ์. (2550: ออนไลน์) ที่พบว่า ช่องว่างระหว่างเมือง/ชนบท ในด้านการศึกษา ยังคงมีให้เห็นในสังคมไทย ภาคที่อยู่อาศัยที่มีความเป็นเทศบาลเมืองสูงก็มีโอกาสในด้านการศึกษามากกว่าภาคอื่น ๆ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความเป็นเมืองมีความสัมพันธ์ต่อโอกาสทางการศึกษาอย่างชัดเจน

3.3 การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับระดับดีและระดับดีมาก มากกว่าครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต้องปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก มากกว่าครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่ตั้งนอกเขตเมือง และโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต้องปรับปรุงควรใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดความรู้ สร้างเสริมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ให้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 พบว่า

4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับค่อนข้างสูง ($r = .708$) และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ในระดับปานกลางถึงระดับค่อนข้างสูง ($r .452 - .727$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .005

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4. โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ และการคิดวิเคราะห์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้ร้อยละ 57.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าตัวแปร 4 ด้านดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามลำดับดังนี้คือ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และ การคิดวิเคราะห์ สอดคล้องกับผลการวิจัยส่วนหนึ่งของ ธนวิน ฒ นาน (2554: บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน คือ ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านเจตคติต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของผู้บริหาร และด้านการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในของผู้บริหาร

สรุป การวิจัยครั้งนี้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับตัวแปรขนาดโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน ระดับของผลการประเมินภายนอกของโรงเรียน และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นสารสนเทศสำหรับการจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำ และการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานว่าควรมีการพัฒนาและส่งเสริมแต่ละองค์ประกอบในเรื่องใด เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการดำเนินการใน 3 ด้านตามลำดับต่อไปนี้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ภาพรวมของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพสูงขึ้น ได้แก่ การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา และการเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

โดยรวม และรายด้าน ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่ตั้งในเขตเมืองมากกว่าในโรงเรียนที่ตั้งนอกเขตเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมาก มากกว่าในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีและระดับต้องปรับปรุง และการรับรู้ของครูในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดี มากกว่าในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต้องปรับปรุง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่ตั้งนอกเขตเมือง ในโรงเรียนขนาดเล็ก และในโรงเรียนที่มีผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับต้องปรับปรุง ควรพิจารณาทำการนิเทศครูในโรงเรียนของตนให้มากยิ่งขึ้น แม้โรงเรียนนอกเขตเมืองอาจขาดแคลนปัจจัย เช่น การเข้าถึงวิชาการ จำนวนครูจำกัด ซึ่งเป็นสาเหตุส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างโรงเรียนในเมืองกับชนบท หรือโรงเรียนในเมืองใหญ่กับเมืองเล็ก ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงาน จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการ จัดทำเอกสารสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และให้การดำเนินการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 เนื่องจากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และ การคิดวิเคราะห์ มีอิทธิพลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเพิ่มพูนสมรรถนะดังกล่าวของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการคิดวิเคราะห์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำรูปแบบอื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรศึกษาการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการวิจัยแบบผสมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้สารสนเทศในเชิงลึกที่สามารถอธิบายประสิทธิผลของการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาได้มากขึ้น

2.3 ควรศึกษารูปแบบการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- _____. (2546). การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรมสามัญ กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา: กรอบและแนวการดำเนินงาน. เอกสารชุดการประกันคุณภาพคุณภาพ ลำดับที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศ สป.ศธ.
- _____. (2554). คู่มือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. สำนักทดสอบทางการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กฤติยา เห่งนาเลน. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับภาวะผู้นำสร้างสรรค์. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ พิธีเปิดการประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้ได้รับรางวัล “ครูดีในดวงใจ”. ณ หอประชุมคุรุสภา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2553). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์:สิ่งที่ควรมีของผู้นำในอนาคต. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2554, จาก <http://www.creativeleadership2009.blogspot.com/>
- _____. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2554, จาก <http://phd.mbuisc.ac.th/thesis/kittkhanCL.pdf>
- กิตติภณ สุวิญญูการ. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล. แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- เกษฯ เหมือนนาค. (2550). กระบวนการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่
การศึกษานครราชสีมา เขต 2. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
วงษ์ชวลิตกุล.
- เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์. (2549) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ
ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์: ดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
นเรศวร: 8
- แก้วดา ไทรงาม และคณะ. (2548). ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ.
ขวัญยืน มูลศรี. (2548). การสร้างแบบวัดทักษะชีวิตสำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คมกฤษ จงบุญวัฒนา. (2556). ภาวะผู้นำ (On Leadership). กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท, 328
หน้า
- คมสัน เทพกลาง (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- จิตรภา กุณฑลบุตร. (2550). การวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2553). แลกเปลี่ยนความรู้กับนักปราชญ์ด้านความคิดสร้างสรรค์ 1 คน เหมือน
อ่านหนังสือ 1,000 เล่ม. สืบค้นเมื่อ 1 พ.ค. 2556, จาก <http://konsangsan.blogspot.com/>
- ชฎาภา บรรพพงศ์. (2550). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา
ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์อภิमान. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจ
การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาราชบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชวลิต เกิดทิพย์ ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และวสันต์ อดิศักดิ์. (2552). รูปแบบ
การพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์, 15(1), 141-160.
- ชัยวัฒน์ ใจจิตร. (2546). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน. เชียงใหม่: การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ดลพร ทวารโจน์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจ การมีวิสัยทัศน์ การมีส่วนร่วมกับการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2543). ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมมนุษย์ในองค์การ. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ถวิล อรัญเวศ. (2544). การนำพุทธวิธีในการสอนมาใช้สอนจริยศึกษาในระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ทองใบ สุตชาวี. (2550). ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549, มิถุนายน - ตุลาคม). คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารศึกษาศาสตร์. 18(1): 45-60.
- ธร สุนทรายุทธ์. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธนู สัมพรชัย. (2550). การศึกษาปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับการใช้ผลประเมินคุณ ภายนอกในเชิงปฏิบัติของสถานศึกษาในสังกัดกรมยุทธศึกษาทหารเรือ กองทัพเรือ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554:108). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ขั้วฟ้า.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). กระบวนการปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้: การประเมินและ การประกัน. กรุงเทพฯ: วี ที ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- นิคม นาคอ้าย. (2549). องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญาบัตร กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิธิดา บุรณจันทร์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ ของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์. ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิติภูมิ นวรัตน์. (2550). ผู้นำกับการปฏิรูปการศึกษาไทย. ไทยรัฐ. 31 สิงหาคม 2550: 12.

- เนตรพัฒนา ยาวีราข. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: บริษัท ตรีป เพล็ กรุ๊ป จำกัด.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บังอร ไชยเผือก. (2550). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2545). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการวัดประเมินผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2551). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). *การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. . กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจลักษณ์ พงศ์พัชรศักดิ์. (2553). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษาและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนโดยการจัดการเรียนรู้แบบ Backward Design*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัส. (2541). *คิดเก่ง สมองไว. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: โปรดักบุ๊ก.
- _____. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วน จำกัด เทคนิคพรินติ้ง.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ openworlds.
- ปราณี เข็มวงษ์. (2553). *การสร้างแบบวัดคุณลักษณะความพอเพียงตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา). นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- ปราโมทย์ คำโอ. (2549). การศึกษาการใช้ผลการประเมินภายนอกเพื่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามทบบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีชา รอดมณี. (2550). การนำผลการประเมินภายนอกไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนของเครือข่ายโรงเรียนที่ 40 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรีชา วงศ์เสน. (2549). การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- พัฒนา อำท้าว. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหนองเรือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. รายงานการศึกษาอิสระ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาเอก. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล หวังพานิช. (2523). การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรจิตติ บุรีเพ็ญ. (2555). ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership). ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จาก <http://kajubkajib.blogspot.com/>. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2556.
- ภาคภูมิ กองงาม. (2556). การศึกษาคูณลักษณะภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ของผู้บริหารระดับกลางโรงเรียนในฝันจังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภารดี อนันตนาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.
- ภาสกร เรืองรอง และคณะ; (ม.ป.ป.) ครูในศตวรรษที่ 21 (เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21) วิทยานิพนธ์ ปริญญาเอก สาขาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา: มหาวิทยาลัยนเรศวร. เอกสาร PDF. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://www.slideshare.net/krubeeka/>
- มงคล อัญญาเพิ่ม. (2551). แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2544). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยอดอนงค์ จอมหงษ์พิพัฒน์. (2553). *การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยีน ภูวรรณ และ สมชาย นำประเสริฐชัย. (2546). *ไอซีทีเพื่อการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิริยะประพันธ์. (2552). *คัมภีร์ การพัฒนาภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ยุพาพันธ์ มินวงษ์. (2541). *การศึกษาความคิดระดับสูงทางวิทยาศาสตร์และการได้รับประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมทางการเรียนด้านตัวบุคคลและข้อมูลข่าวสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนโคกกระเทียมวิทยาลัย จังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รติกร ขัตติยานันท์. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินภายในรูปแบบการใช้ผลการประเมินภายในและผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2530). *ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง*. (ม.ป.ท.), (ม.ป.ป.). (อัสสเนา) ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- _____. (2545). *ปัจจัยด้านเชาว์อารมณ์บุคลิกภาพและภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับกลางในองค์กรธุรกิจ*. รัฐประศาสนศาสตร์ 1,3, 77-111
- _____. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์ บัวสนธิ์. (2551). *ปรัชญาวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 1. เชียงใหม่: นนบุรีการพิมพ์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- เลขาธิการครุสภา, สำนักงาน. (2548). *มาตรฐานการปฏิบัติตน ครุสภา 2548*. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 15 กรกฎาคม 2555, จาก <http://pri.obec.go.th/kmc/modules.php>.

- วรรณ พุ่มพานิชย์. (2549). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2545). การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วราภรณ์ บุญเจียม. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วันดี อภิรักษ์นาก. (2555). ภาวะผู้นำ 5 ระดับ. (*The 5 Levels of Leadership*). กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- วัลลีพันธุ์ ปาทาน. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2541). วิกฤติและโอกาสในการปฏิรูปการศึกษาและสังคมไทย. กรุงเทพฯ: อมรินทร์การพิมพ์.
- วิภาพรณ พินลา. (2554). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบซิปปา กับการจัดการเรียนรู้แบบอริยสัจสี่. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). ภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร. วารสาร ศึกษาศาสตร์, 27(3), 40-52.
- _____. (2553ก). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- วุฒิชัย วรชิน. (2546: 20). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- _____. (2548). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริไล ใจหาญ. (2552). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย เทพแสง. (2547, มกราคม-มีนาคม). E-leadership ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ*. 7(1): 55-62.
- สมชาย เทพแสง; และ อรจิรา เทพแสง. (2549). *ผู้นำยุคใหม่: หัวใจของการปฏิรูป*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท อัลฟ่า มิเลินเนียม.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2549). *การวัดผลการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กทม.: ประสานการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ.
- _____. (2545). *กรณีศึกษาการบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. (Cases in management and organizational behavior). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ กิจธนะวัฒน์. (2545). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบธุรกิจขนาดย่อมโดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวนุชนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพตนเองของแอนโทนี ร็อบบินส์*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกระบบโรงเรียน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2551). *ภาวะผู้นำผู้บริหารในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา.
- สาวตรี ยิ้มช้อย. (2543). *เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการเรียนรู้แบบโมเดลชิปปากับวิธีสอนแบบปกติ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน). พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2555 - 2558*. กรุงเทพฯ: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพทางการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา เล่มที่ 2 มาตรฐานโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ที.พี.พริน.

- _____. (2545). รายงานการสรุปการสัมมนา เรื่อง ยุทธศาสตร์การเรียนรู้ ตลอดชีวิต. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของครูสภา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2554 ของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2544). แนวทางการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา เพื่อพร้อมรับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: สกอ.บักส์.
- _____. (2546). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- _____. (2549). ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- _____. (2554). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554 – 2558) ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับสถานศึกษา พ.ศ.2554. กรุงเทพฯ: แม็ทซ์พอยท์.
- _____. (2554). การประกันคุณภาพการศึกษากับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. เอกสารประกอบคำบรรยาย. หน้า 11-14.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กและเยาวชนที่มี ความสามารถพิเศษ (พ.ศ.2549-2559). กรุงเทพฯ.
- _____. (2552). สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสอง (พ.ศ. 2549 – 2553). สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2555, จาก http://www.thai-school.net/images/tj_work001329.pdf
- _____. (2554). กรอบนโยบายหลักเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๖๑) สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2554, จาก http://www.onec.go.th/onec_administrator/uploaded/Category/plan/MainFrameok.pdf
- สุชาติ ใจสถาน. (2553). การพัฒนาแบบวัดจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารสำหรับนักเรียน. สาขาวิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดหนึ่ง อุดมชัย. (2549) คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้จัดการธนาคารในเขตจังหวัดอุดรธานี ปริญาญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุดารัตน์ ไชยเลิศ. (2553). การสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการ วัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, หน้า 28
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- _____. (2549). บริบทกับการเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน. ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2552, จาก <http://suthep.cru.in.th/leader20.doc>.
- _____. (2554). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุ๊คส์ลิงค์ และออนไลน์ สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2554, จาก <http://suthep.cru.in.th/leadership>.

- สุธาสินี แสงมุกดา. (2554). การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพานี สฤงษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สุรภา เกตุมาลา. (2552). การศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 35 – 36.
- สุรรัตน์ พัฒนเชียร. (2552). ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวรรณ อรรถชิตวาทีน. (2552). การสร้างแบบวัดทักษะการคิดขั้นสูงด้านการดำเนินชีวิตของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). กลยุทธ์การสอนคิดแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สุวิมล ทิรกานันท์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสรี ชัดแฉ้ม. (2544). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการวัดผลการศึกษา. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หอมจันทร์ คงชนะ. (2547). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ในมิติต่างๆ ของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง. พระนครศรีอยุธยา: สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อดิศักดิ์ สิงห์สีโว. (2549). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา เรื่องปริมาณสัมพันธ์ที่เน้นการพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2549). การวิจัยในชั้นเรียน. เพชรบูรณ์: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- อรพิน สีแก้ว. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (วิจัยและสถิติ การศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่..
- อรุณ จุติผล. (2556). การศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการโรงเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตเทศบาลนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (วิทยาการจัดการ). นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

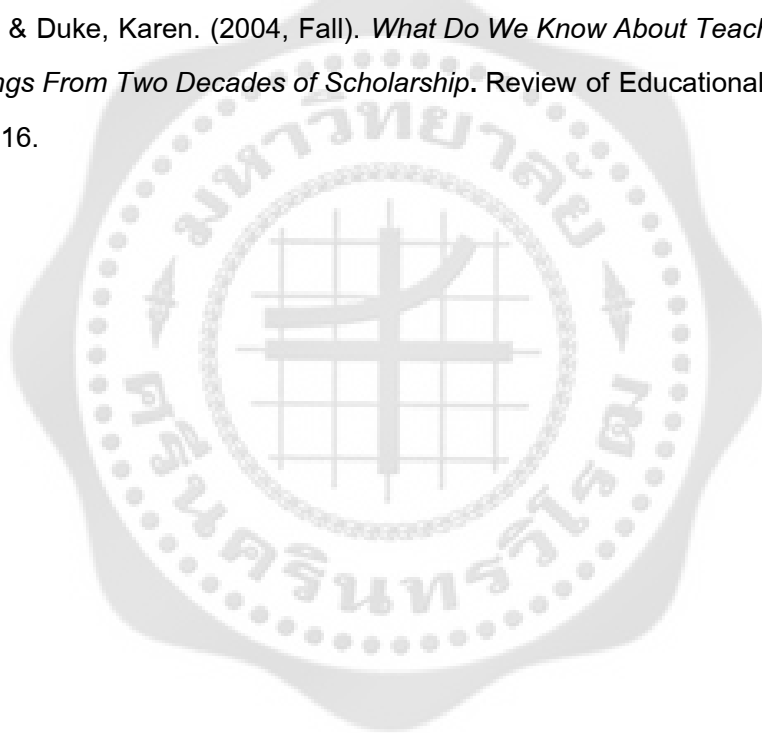
- อารัตน์ ราชพัฒน์. (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 7(2): 51-58.
- อุดม สิงโตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา. 7(2): 19 -20.
- อุทุมพร จามรمان. (2532). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- _____. (2537). การสุ่มตัวอย่างทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพันธ์พิบลิชซิ่ง.
- อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์ และปัทมา อมรสิริสมบุรณ์. (2550). ความไม่เท่าเทียมด้านการศึกษา: เมืองและชนบท. ประชากรและสังคม. วรชัย ทองไทย และสุริย์พร พันพื้ง. บรรณาธิการนครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- อุษา จินเจนกิจ. (2544). การศึกษาความสามารถในการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์และทักษะการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ของนักศึกษาวิศวกรรมเคมี ชั้นปีที่ 2 ที่ได้รับการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนประกอบการทดลองเรื่องการวิเคราะห์ตัวอย่างน้ำ. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (วิทยาศาสตร์ศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Ackerman, R.A., & Mackenzie, S.V. (2006 May). *Uncovering Teacher Leadership. Educational Leadership*. 6(8) pp. 66-71.
- Adair, J. (2009). *The Art of Creative Thinking: How to be Innovative and Develop. Great Ideas*: Kogan Page.
- American Institute for Research. (2004). *Evaluation of the school Technology Leadership Initiative: External Evaluation Report #1*. University of Minnesota.
- Anderson, R. E. & Dexter, S. L. (2000). *School technology leadership: Incidence and impact (Teaching, Learning, and Computing: 1998 National Survey Report No.6)*. Minneapolis: University of Minnesota and the Center for Research on Information Technology and Organizations.
- Andrew, R. E., & Dexter, S. (2005). School technology leadership: An empirical investigation of prevalence and effect. *Educational Administration Quarterly*, 41(1), 49-82.
- Aten, B. M. (1996). An analysis of the nature of educational technology leadership in California's SB1274 Restructuring Schools. Doctoral dissertation, University of San Francisco.

- Barling, J., Moutinho, S. & Kelloway, E.K. (2000). *Transformational Leadership and Group Performance; The Mediating Role of Affective Commitment*. Manuscript revised for publication, School of Business, Queen's University, Kingston, Ontario.
- Basadur, Min. (2004). Leading Others to Think Innovatively Together: Creative Leadership. *The Leadership Quarterly*. 15: 103-121. Retrieved August 10, 2012, from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/>
- Bennis, W. (2002). *Creative Leadership*. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Blumberg, A.; & Greenfield, W. (1986). *The Effective Principal: Perspectives on School Leadership*. Boston: Allyn & Bacon.
- Darling-Hammond, L. (2007, May 2). *Evaluating No Child Left Behind*. *The Nation*. Retrieved November 2, 2009, from www.thenation.com/doc/20070521/darling-hammond
- Davar. R. S. (1994). *Creative Leadership People-Oriented Task Approach*. New Delhi: S.S. Mubarak & Brothers.
- Danner, S. E. (2008.). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator*. Master of Arts Dissertation. Ohio University.
- Dimmock, Clive; & Walker, Allan. (2005). *Educational Leadership: Culture and Diversity*. Great Britain: SAGE.
- Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. South-Western Cengage Learning.
- Flanagan, L.; & Jacobsen, M. (2003). Technology Leadership for the Twenty-first Century Principal. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 124-142.
- Francis, Ty. (2004), Published in Innovation Practice, *Telektronik* 2.04, 26-30.
- Frazier, A. (1997). *A Roadmap for Quality Transformation in Education*. Boca Raton: St. Lucie Press.
- Frost, David.; & Durrant, Judy. (2003, May). Teacher Leadership: rationale, strategy and impact. *School Leadership and Management*. 23(2): 173-186.
<http://classes.uleth.ca/200503/educ5850ol/TeacherLeadership.pdf>
- Glickman, D. Carl; & others. (1998). *Supervision of Instruction: Developmental Approach*. 4th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Gold, Anne; & Jennifer Evans. (1998). *Reflecting on School Management*. Philadelphia: Falmer Press.
- Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York: McGraw – Hill.
- Guntern, G. (2004). *The Challenge of Creative Leadership*. Maya Angelou Press.

- Harris, A. (2009). Creative Leadership: developing future leaders. *Journal of Management in Education*. 23(1), 9-11.
- Horth, David Magellan; & Palus, Charles J. (2003). Navigating Complex Challenges: creative competencies for contemporary leadership. *De Montfort Business Mastery Series* 2003. 2(1): 12–18.
- Honn, Jerry G. (1996). *Catalyst for Change Educational Evaluation*. Retrieved June 10, 2007, from <http://cdnet2.car.chula.ac.th/pdfhtml/03418/0G5LD/RS7.HTM>
- Hoy, W.K.; & Miskel, C.G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Ibbotson, P. & Darsq. (2008). Directing Creative: The Art and Craft of Creative Leadership. *Journal of Management and Organization*.
- International Society for Technology in Education: ISTE. (2009). *National Educational Technology Standards for Administrators*. Washington, DC: Eugene, OR.
- Isaksen, S. G., Babij, B. J. & Lauer, K. J. (2003). Cognitive Styles in Creative Leadership Practices: Exploring the Relationship between Level and Style. *Journal of Psychological Reports*, 93(3), 983-994.
- Isaksen, S. G., Dorval, K. B. & Treffinger, D. J. (2011). *Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change*. SAGE Publications, Inc.
- Knezevich, Stephen J. (1969). *Administration of Public Education*. New York: Harper & Row.
- Kozloski, K. C. (2006). *Principal leadership for technology integration: A study of principal technology leadership*. Retrieved September 19, 2011, from http://idea.library.drexel.edu/bitstream/1860/886/1/Kozloski_Kristen.pdf.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. E. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal Education and Psychological Measurement*. 30(3): 608-609.
- Lambert, W. E. (2004). *Servant Leadership Qualities of Principals Organizational Climates, and Student Achievement: A Correlational Study*. Dissertation, Ed.D. (Doctor of Education). Southeastern: Graduate School Nova Southeastern University. Photocopied.
- Laura Arellano and Sue Martin. (2004). *Creative Leadership*. Retrieved May 1, 2013, from www.metalogiaconsulting.com.
- Leviton, Laura C.; Hughes, Edward. F.X. (1981, August). Research on the Utilization of Evaluations A Review and Synthesis. *Evaluation Review*. 5(4): 525-548.

- Likert, R. (1970). *New Patterns of Management*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Lussier, R. N. & Achua, C. F. (2001). *Leadership: Theory, application and skill development*. Cincinnati, Ohio: South Western Publishing.
- McFarland, Dalton E. (1979). *Management: Foundation and practice*. 5th ed. New York: Macmillan.
- Matthews, A. W. (2002). *Technology Leadership at Junior High School: A Qualitative Case Study*. Retrieved September 11, 2011, from <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3067355>.
- Morgan, C.T. (2000). Thinking and Problem Solving. in *A Brief Introduction to Psychology*. 2nd ed. New Delhi: McGraw – Hill.
- Northouse, P.G. (2010). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publication Inc.
- Parker, J.P.; & Begnaud, L.G. (2004). *Developing Creative Leadership*. Portsmouth, NH.: Teacher Ideas Press.
- Piel, Michael A. (2008). *Emotional Intelligence and Critical Thinking Relationships to Transformational Leadership*. Ph.D. Dissertation, Department of Management in Organizational Leadership, University of Phoenix.
- Puccio, G., Murdock, M., & Mance, M. (2011). *Creative Leadership: Skills that drive change*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Preskill, H.; & Caracelli, V. (2003). *Current and Developing Conception of Use: Evaluation Use TIG Survey Result*. Retrieved June 10, 2007, from <http://web1.epnet.com>
- Schiller, J. (2003, February). Working with ICT: perceptions of Australian principals. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 171-185.
- Soden, R. (1994). *Teaching Problem Solving in Vocational Education*. London and New York: Routledge.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks: Sage.
- Sternberg, R. J. (2006). Creating a Vision of Creativity: The First 25 Years. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*. S, 1, 2-12.
- Stogdill, Ralph M. (1969). Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature. In C.A. Gibb (Ed.) *Leadership*. Baltimore: Penguin Book.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2008). *Creative Leadership Learning Project: An enquiry project for senior leadership teams and local authority officers in South Gloucestershire: Final report*. Unpublished report. Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA.

- Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. *Journal of Management in Education*. Sage Publications Inc., 23(1), 12-18.
- Yamane, T. 1973. *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.
- Yee, D. L. (1999, November). *Leading, Learning and Thinking with Information and Communication Technology (ICT): Image of Principals' ICT Leadership (Canada, United State and New Zealand)*. Retrieved September 6, 2011, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/NQ47921>.
- _____. (2000, March). *Image of School Principals' Information and Communication Technology Leadership*. Retrieved September 6, 2011, from <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14759390000200097>
- York-Barr, J.; & Duke, Karen. (2004, Fall). *What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship*. *Review of Educational Research*. 74(3): 255-316.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

นายสมบุญ บุรศิริรักษ์

อาจารย์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นายอิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล

อาจารย์

ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ว่าที่ร้อยตรีเจษฎาภรณ์ พรหนองแสน

รองผู้อำนวยการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สุรินทร์ เขต 3

นายคมศร วงษ์รักษา

รองผู้อำนวยการ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน

คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

นางสาวศศิธร บัวทอง

อาจารย์

สำนักทะเบียนและวัดผล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ภาคผนวก ข

- หนังสือเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม











ที่ ศธ 0519.12/2190



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

7 พฤษภาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นายวัชรวิทย์ ประวัติพงษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของครู ที่มีความสัมพันธ์กับการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรวรณ์ พลอยดวงรัตน์ และ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูในโรงเรียน (งานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา) ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายวัชรวิทย์ ประวัติพงษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-062-0310



ภาคผนวก ค
ตารางค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก
เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ชื่อเครื่องมือ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
และการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

คำชี้แจง กรณำประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อความแต่ละข้อ กับนิยามศัพท์เฉพาะ
และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

+ 1 หมายถึง ข้อความนั้น สอดคล้อง กับนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ข้อความข้อนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่ระบุไว้

- 1 หมายถึง ข้อความนั้น ไม่สอดคล้อง กับนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

หากข้อความ / ข้อความข้อใดที่ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีความเหมาะสมหรือสมควร
ปรับปรุงแก้ไข ขอความกรุณาเสนอแนะไว้ข้างท้าย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือให้มี
ประสิทธิภาพต่อไป

ข้อที่	ข้อรายการ	ค่า IOC	แปลผล
1	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา	0.6	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	0.6	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ตามเวลาและโอกาสที่เหมาะสม	0.8	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดหมาย	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีทักษะการคิดและวิเคราะห์ปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหามาได้ตรงจุดมุ่งหมาย	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีวิธีในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้	0.6	ใช้ได้
8	ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนที่จะสรุปหรือตัดสินใจนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารจะแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจทำงานบรรลุเป้าหมายได้	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จของงาน	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก	0.8	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารใช้ข้อมูลของโรงเรียนเพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียน	0.8	ใช้ได้
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อภิปรายและร่วมกันวางแผนอนาคตของโรงเรียน	0.6	ใช้ได้
17	ผู้บริหารกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนจากข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน	0.6	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ตนเองและผู้ตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถอธิบายและทำความเข้าใจการทำงานได้อย่างละเอียด	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ค่า IOC	แปลผล
21	ผู้บริหารสามารถบูรณาการร่วมกันระหว่างเป้าหมายของงานและธรรมชาติของคน	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ภาษาที่ดีทั้งการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสาร	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสามารถให้เหตุผล มีท่าทีที่ดีในการชี้แจงโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีวิธีการพูดเหมาะสมกับกาลเวลาและสถานที่	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารเป็นผู้นำการประชุมด้วยบรรยากาศที่ดีในการประชุม	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหาร มีการสั่ง หรือมอบหมายงาน ที่บุคลากรรับรู้ได้ชัดเจนปฏิบัติได้	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารรวบรวมข้อรายการประเมินทุกข้อที่พบว่าผลการประเมินได้คะแนนน้อยกว่า 3.00	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารจัดกลุ่มตามมิติการประเมินและข้อเสนอแนะของสมศ. อย่างชัดเจน	1	ใช้ได้
30	การดำเนินงานวางแผนนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในรูปของการประชุม หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม	0.6	ใช้ได้
31	สถานศึกษาจัดเรียงรายการประเมินตามลำดับความสำคัญ โดยเรียงจากคะแนนการประเมินที่ต่ำที่สุดก่อน	0.6	ใช้ได้
32	ผู้บริหาร วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านการประเมิน และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหาร วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ตามคำแนะนำการพัฒนาสถานศึกษาของสมศ.	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่อิงผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสอง	1	ใช้ได้
35	จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการประจำปี หรือมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป ที่มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผ่านการประเมินระดับ 4 หรือระดับดีขึ้นไป	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	ค่า IOC	แปลผล
36	กำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหนือกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่มีความสอดคล้องบูรณาการ และสนองมาตรฐานของการจัดการศึกษา	0.8	ใช้ได้
37	สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินรอบสองจัดส่งแผนพัฒนาให้หน่วยงานต้นสังกัด ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมิน เพื่อรายงานสมศ.	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารมีกระบวนการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างมีระบบ มุ่งเน้นคุณภาพครอบคลุมทุกกลุ่มงาน	1	ใช้ได้
39	หน่วยงานต้นสังกัดให้ความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	0.8	ใช้ได้
40	การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาทำให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการจัดการศึกษา การบริการการศึกษา ที่เชื่อมโยงให้เห็นความสอดคล้องของทุกกิจกรรม เกิดการบูรณาการมาตรฐานตัวบ่งชี้ของการจัดการทั่วทั้งสถานศึกษา	0.6	ใช้ได้
41	ผู้บริหารมีการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง	1	ใช้ได้
42	หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดนิเทศติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผน อย่างต่อเนื่อง	0.6	ใช้ได้
43	ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดเน้นการประเมินตามเป้าหมายที่กำหนด แนวโน้มการพัฒนาที่ดีขึ้น และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสำคัญ	1	ใช้ได้
44	การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้จัดทำเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาอย่างยั่งยืน	1	ใช้ได้
45	ผู้บริหารจัดทำผลการประเมินตนเองภายในทุกหนึ่งปี	1	ใช้ได้
46	ผู้บริหารจัดส่งผลการประเมินตนเองภายในให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดตามเวลาที่กำหนด	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหารเผยแพร่รายงานผลการประเมินตนเองภายในแก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	1	ใช้ได้
48	สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสอง เสนอรายงานสมศ. เพื่อขอประเมินซ้ำ	1	ใช้ได้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู
และการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

คำชี้แจง:

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือครูผู้สอน
 2. แบบสอบถามนี้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่าง
การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้กับระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
 3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยเพื่อจบการศึกษา โดยใช้ความคิดเห็น
ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำ และการพิจารณา
ของผู้บังคับบัญชา แต่อย่างใด ใคร่ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ
ตามสภาพความเป็นจริง
 4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 4 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้
 - ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูง
มา ณ โอกาสนี้

นายวัชรวิทย์ ประวัติพงษ์
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัย
โทร. 08-9062-0310

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู
และการใช้ผลการประเมินคุณภาพภายนอก เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. ขนาดโรงเรียน

☐

ขนาดเล็ก (นักเรียนจำนวนระหว่าง 1 – 120 คน)

☐

ขนาดกลาง (นักเรียนจำนวนระหว่าง 121 – 500 คน)

☐

ขนาดใหญ่ (นักเรียนจำนวนระหว่าง 501 คน ขึ้นไป)

3. ที่ตั้งของสถานศึกษา

☐

ในเขตเมือง

☐

นอกเขตเมือง

4. ระดับผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม

☐

ระดับดีมาก

☐

ระดับดี

☐

ระดับพอใช้

☐

ระดับต้องปรับปรุง

☐

ระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน แล้วพิจารณาว่าผู้บริหารโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติในเรื่องนั้นระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนของท่าน เพียงข้อเดียวของข้อคำถามทั้ง 27 ข้อโดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ				
	5	4	3	2	1
ด้านมีความยืดหยุ่น					
1. ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา					
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
3. ผู้บริหารมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ตามเวลาและโอกาสที่เหมาะสม					
4. ผู้บริหารมีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง					
ด้านการแก้ปัญหา					
5. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของปัญหา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการแก้ปัญหาให้บรรลุจุดหมาย					
6. ผู้บริหารมีทักษะการคิดและวิเคราะห์ปัญหา เพื่อแก้ไขปัญหามาได้ตรงจุดมุ่งหมาย					
7. ผู้บริหารมีวิธีในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้					
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีแนวทางในการวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างรอบคอบก่อนที่จะสรุปหรือตัดสินใจนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้					

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ				
	5	4	3	2	1
ด้านแรงจูงใจ					
9. ผู้บริหารจะแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจทำงานบรรลุเป้าหมายได้					
10. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
11. ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จของงาน					
12. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก					
13. ผู้บริหารมีความเชื่อว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้					
ด้านวิสัยทัศน์					
14. ผู้บริหารมีการศึกษาค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลเพื่อกำหนดแนวคิดและกลยุทธ์ในการพัฒนาโรงเรียน					
15. ผู้บริหารใช้ข้อมูลของโรงเรียนเพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาโรงเรียน					
16. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อภิปรายและร่วมกันวางแผนอนาคตของโรงเรียน					
17. ผู้บริหารกำหนดภาพในอนาคตของโรงเรียนจากข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
ด้านการคิดวิเคราะห์					
18. ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน					
19. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ตนเองและผู้ตามเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
20. ผู้บริหารสามารถอธิบายและทำความเข้าใจการทำงานได้อย่างละเอียด					
21. ผู้บริหารสามารถบูรณาการร่วมกันระหว่างเป้าหมายของงานและธรรมชาติของคน					

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับภาวะผู้นำ				
	5	4	3	2	1
ด้านการสื่อสารที่ดี					
22. ผู้บริหารมีทักษะในการใช้ภาษาที่ดีทั้งการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสาร					
23. ผู้บริหารสามารถให้เหตุผล มีท่าทีที่ดีในการชี้แจงโน้มน้าวให้บุคลากรยอมรับและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
24. ผู้บริหารมีวิธีการพูดเหมาะสมกับกาลเวลาและสถานที่					
25. ผู้บริหารเป็นผู้นำการประชุมด้วยบรรยากาศที่ดีในการประชุม					
26. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนได้รู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
27. ผู้บริหาร มีการสั่ง หรือมอบหมายงาน ที่บุคลากรรับรู้ได้ชัดเจนปฏิบัติได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับการนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ แล้วพิจารณาว่าโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติในเรื่องนั้นระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติของโรงเรียน เพียงข้อเดียว ของข้อคำถามทั้ง 21 ข้อโดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินงานมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินงานน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินงานน้อยที่สุด

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพ					
1.ผู้บริหารรวบรวมข้อรายการประเมินทุกข้อที่พบว่าผลการประเมินได้คะแนนน้อยกว่า 3.00					
2. ผู้บริหารจัดกลุ่มตามมิติการประเมินและข้อเสนอแนะของสมศ. อย่างชัดเจน					
3. การดำเนินงานวางแผนนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในรูปของการประชุม หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม					
4. สถานศึกษาจัดเรียงรายการประเมินตามลำดับความสำคัญ โดยเรียงจากคะแนนการประเมินที่ต่ำที่สุดก่อน					
5. มีการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านการประเมิน และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง					
6. ผู้บริหาร วิเคราะห์ตัวบ่งชี้ จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา ตามคำแนะนำการพัฒนาสถานศึกษาของสมศ.					
7.ผู้บริหารจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่อิงผลการวิเคราะห์การประเมินคุณภาพภายนอกรอบสอง					

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
การเตรียมการนำผลการประเมินคุณภาพ (ต่อ) 8. จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนการประจำปี หรือมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป ที่มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผ่านการประเมินระดับ 4 หรือระดับดีขึ้นไป					
9. กำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เหนือกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่มีความสอดคล้องบูรณาการ และสนองมาตรฐานของการจัดการศึกษา					
10. สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินรอบสองจัดส่งแผนพัฒนาให้หน่วยงานต้นสังกัด ภายใน 30 วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมิน เพื่อรายงานสมศ.					
การดำเนินการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา 11. ผู้บริหารมีกระบวนการดำเนินตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างมีระบบ มุ่งเน้นคุณภาพครอบคลุมทุกกลุ่มงาน					
12. หน่วยงานต้นสังกัดให้ความร่วมมือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการตามแผนของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
13. การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาทำให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการจัดการศึกษา การบริการการศึกษา ที่เชื่อมโยงให้เห็นความสอดคล้องของทุกกิจกรรม เกิดการบูรณาการมาตรฐานตัวบ่งชี้ของการจัดการทั่วทั้งสถานศึกษา					
การประเมินผลการนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสถานศึกษา 14. ผู้บริหารมีการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง					
15. หน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดนิเทศติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามแผน อย่างต่อเนื่อง					
16. ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดเน้นการประเมินตามเป้าหมายที่กำหนด แนวโน้มการพัฒนาที่ดีขึ้น และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นสำคัญ					

การนำผลการประเมินคุณภาพภายนอกไปใช้	ระดับการดำเนินงาน				
	5	4	3	2	1
การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
17. การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้จัดทำเป็นข้อเสนอแนะในการพัฒนาอย่างยั่งยืน					
18. ผู้บริหารจัดทำผลการประเมินตนเองภายในทุกหนึ่งปี					
19. ผู้บริหารจัดส่งผลการประเมินตนเองภายในให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด ตามเวลาที่กำหนด					
20. ผู้บริหารเผยแพร่รายงานผลการประเมินตนเองภายในแก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
21. สถานศึกษาที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในรอบสอง เสนอ รายงาน สมศ. เพื่อขอประเมินซ้ำ					

ขอบคุณที่ท่านได้สละเวลาตอบแบบสอบถาม



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายวัชรรักษ์ ประวัติพงษ์
วันเดือนปีเกิด	5 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	86 ม.4 ต.ตาcong อ.สังขะ จ.สุรินทร์ 32150
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	86 ม.4 ต.ตาcong อ.สังขะ จ.สุรินทร์ 32150
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู โรงเรียนบ้านตาcong สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านตาcong ตำบลตาcong อำเภอสังขะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2533	ประถมศึกษา จากโรงเรียนบ้านตาcong อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ.2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนตาcongวิทยา รัชมังคลาภิเษก
พ.ศ.2544	ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป จากสถาบันราชภัฏสุรินทร์
พ.ศ.2558	ปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ