

การพัฒนา รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

A MODEL DEVELOPMENT OF CREATIVE LEADERSHIP FOREDUCTION INSTITUTION ADMINISTRATORS OF THE LOWER NORTHEASTERN REGION

ศักดา ทองดี

SAKDA THONGDEE

วิชัย วงษ์ใหญ่

WICHAI WONGYAI

ศรุตดา ชัยสุวรรณ

SARUDA CHAISUWAN

จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์

CHAMROENRAT CHITCHIRACHAN

มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

VONGCHAVALITKUL UNIVERSITY

จังหวัดนครราชสีมา

NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2) เพื่อตรวจสอบและยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ขั้นตอนการวิจัยประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน 1) ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และนำแนวคิดมาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 2) การร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 3) ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดประชุมกลุ่มสนทนาโดยเป็นผู้ทรงวุฒิด้านบริหารการศึกษาด้านการบริหารสถานศึกษาและด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 7 คน เพื่อให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการปรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ 4) ยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้ทรงวุฒิภายนอกโดยการจัดประชุมยืนยันผู้ทรงวุฒิอีก 7 คน

ผลการวิจัย พบว่า

1. จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กรอบแนวคิดในการวิจัย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการแก้ไขปัญหา และ 5) ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน

2. การประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3. การยืนยันรูปแบบของผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติร้อยละ 100

คำสำคัญ : รูปแบบ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) create and develop the model of creative leadership for education institution administrators of the Lower Northeastern Region, and 2) verify and confirm the feasibility of the model of creative leadership. Four procedures were employed in this study: (1) study the related documents and research reports and take these concept to create an interview form for interviewing the experts, (2) draft the model of creative leadership, (3) evaluate the appropriateness of the model of creative leadership by arranging the group discussion among 7 experts in the field of Education Administration, School Administration and Creative Leadership, and (4) confirm the feasibility of the model of creative leadership by arranging the group discussion among another 7 experts.

The findings revealed that:

1. The conceptual framework of this study was synthesized by the contents of related documents and research reports. Five aspects were found: 1) Vision, 2) Creative thinking, 3) Team work, 4) Problem solving, and 5) Responsibility.
2. The appropriateness of the draft of the model of creative leadership for education institution administrators of the Lower Northeastern Region was at high level.
3. The feasibility of the model of creative leadership for education institution administrators of the Lower Northeastern Region has been confirmed at 100 percent by the experts.

Keywords : model, creative leadership

บทนำ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 เป็นแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่จะมุ่งพัฒนาสู่ “สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (green society)” โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลของการพัฒนาให้เกิดขึ้นในทุกมิติทั้งมิติทางเศรษฐกิจสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและเกิดการพัฒนายั่งยืนตลอดไปโดยยังคงยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และน้อมนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ว่าเพื่อพัฒนาชีวิตมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555, น. 6)

การจัดการศึกษาเป็นกระบวนการที่มีองค์ประกอบหลายประการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาในการ

พัฒนาคุณภาพมนุษย์พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, น. 7) มาตรา 4 “สถานศึกษา” หมายความว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยโรงเรียนศูนย์การเรียนรู้วิทยาลัยสถาบันมหาวิทยาลัยหน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา และหมวด 1 (มาตรา 6) การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขดังนั้นสถานศึกษาหรือโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลักเป้าหมายสุดท้าย (ultimate goal) ของโรงเรียนก็คือการเรียนรู้ของนักเรียน (student learning) โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนโรงเรียนจึงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) มากกว่าองค์กรประเภทใดๆ เพราะโรงเรียนเป็นสถานที่สำหรับให้ผู้เรียนได้มีโอกาสสำหรับขยายความรู้ความสามารถได้อย่างสร้างสรรค์ (expand capacities to create) และประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง (Hoy & Miskel, 2008, p. 33)

การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (the formative leadership) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (facilitation skills) อยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (imagining future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (examining shared beliefs) การใช้คำถาม (asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (collecting analyzing and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอนเป็นต้นภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้นหลักการ 10 ประการของการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ซึ่งแสดงว่าทฤษฎีภาวะผู้นำมีกระบวนการที่ค้ำชูใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (quality leadership) (Ruth & Maurice, 2007) หลักการทั้ง 10 ประการนี้เป็นหลักการของการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้โรงเรียนก้าวสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลและเตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนได้ในอนาคต

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่สำคัญประการหนึ่งที่มีต่อการบริหารสถานศึกษายุคใหม่ ประกอบกับผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาประเทศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
2. เพื่อตรวจสอบและยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยมีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และนำแนวคิดมาจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้แนวคิดมากำหนดเป็นกรอบเพื่อนำไปจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 การร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาบูรณาการกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ นำมาสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบแยกเป็นด้าน ดังนี้ 1) หลักการและเหตุผลของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) สาระสำคัญของรูปแบบซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุม 5 ประการ ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) ความคิดสร้างสรรค์ (3) การทำงานเป็นทีม (4) การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ (5) ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ 4) แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขการนำไปสู่การปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยการจัดประชุมกลุ่มสนทนา (focus group) โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ด้านการบริหารสถานศึกษาและด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 7 คน เพื่อให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการปรับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยสร้างการประเมินประกอบร่างรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scales) ของ Likert (อ้างถึงใน บุญชุม ศรีสะอาด, 2553) นำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดระดับความเหมาะสมของรูปแบบตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป หรือ 3.50 ขึ้นไป ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-3.49 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง รูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 4 ยืนยันความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกโดยการจัดประชุมยืนยัน (connoisseurship) ผู้ทรงคุณวุฒิอีก 7 คน เสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบด้านความรู้ คุณวุฒิ มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา การบริหารสถานศึกษา และด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจากการตรวจสอบยืนยันความเป็นไปได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ดังนี้

ร้อยละ 80-100 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ร้อยละ 70-79 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

ร้อยละ 60-69 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ร้อยละ 50-59 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย

ร้อยละ 40-49 หมายถึง มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่องการพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างมีดังนี้

1. จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำไปประเด็นที่ศึกษาได้ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนผลการสัมภาษณ์สามารถได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 3) ด้านสาระสำคัญของรูปแบบ 4) แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ และ 5) เงื่อนไขการนำไปสู่การปฏิบัติ แล้วนำมาร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีเนื้อหาครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ (1) การมีวิสัยทัศน์ (2) ความคิดสร้างสรรค์ (3) การทำงานเป็นทีม (4) การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ (5) ความรับผิดชอบในการทำงานอย่างสร้างสรรค์

2. ผลการประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างพบว่าโดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ วัตถุประสงค์ และเงื่อนไขความสำเร็จ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเท่ากัน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ สาระสำคัญของรูปแบบ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากเท่ากันทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.72) วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.71) และมีจำนวนเท่ากัน 2 ด้าน คือ ความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.68) และมีจำนวนเท่ากัน 2 องค์ประกอบ คือ หลักการและเหตุผล และแนวทางสู่การนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.69)

3. ผลการตรวจสอบยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างซึ่งผ่านการประเมินความเหมาะสมที่ครอบคลุมเนื้อหา 5 องค์ประกอบ มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยนำองค์ประกอบสาระสำคัญของรูปแบบ 5 ด้าน มาจัดทำเป็นรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างแสดงดังภาพที่ 1

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง



ภาพที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการใช้แบบสอบถามระดับความเหมาะสมและการยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประชุมกลุ่มสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างใน 5 ด้าน โดยภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งนำมาอภิปรายผลดังนี้

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดจำนวน 3 ข้อคือ 1) การมอบหมายงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมตรงตามความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน 2) สามารถนำจุดเด่น จุดดี ของครูและบุคลากรแต่ละบุคคลมาช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายและ 3) มีกระบวนการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ทิศนา แขมมณี (2545, น. 12) ที่ได้กล่าวถึงสาเหตุสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ 1) มนุษย์มีความจำเป็นในเรื่องพลังงาน การทำงานใหญ่หรือการทำงานที่มีความซับซ้อนเพียงคนเดียวให้สำเร็จเป็นเรื่องยาก ดังนั้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงมีความจำเป็น 2) มนุษย์มีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญาความสามารถการทำงานคนเดียวตามลำพังในบางเรื่อง ย่อมสู้หลายคนไม่ได้ เพราะหลายคนสามารถช่วยกันดูได้กว้างขวางยิ่งขึ้น รอบคอบขึ้น 3) มนุษย์ไม่สามารถอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยวเพียงลำพัง จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน 4) ลักษณะของสังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการทำงานร่วมกันในทุกระดับ หากบุคคลไม่สามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาในทุกระดับและ ทุกองค์กร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่และความเจริญก้าวหน้าของสถาบันและของประเทศ 5) การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ให้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานเดี่ยว เนื่องจากการรวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมนั้น มีพลังมากกว่าการนำพลังของแต่ละบุคคลมารวมกัน เนื่องจากส่วนรวมไม่ได้หมายถึงผลรวมของส่วนย่อย แต่มากกว่าการนำพลังของแต่ละบุคคลออกมา 6) การที่บุคคลมีโอกาสสามารถกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่นเกิดความเจริญงอกงามในแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มงอกงามไปด้วยโดย สุรินทร์ เลขาหนีพนธ์ (2549, น. 64)

ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่จะช่วยให้อัตุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมายเท่านั้นแต่การทำงานเป็นทีมยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานอีกด้วย ดังนั้นองค์การจึงต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ 1) งานบางอย่างสามารถทำเสร็จเพียงคนเดียว 2) หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องระดมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด 3) งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย 4) งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5) เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาแนวทางวิธีการ และเป้าหมายใหม่ ๆ 6) หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นและสอดคล้องกับ ธนวัฒน์ ภมรอนันต์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมและโมเดลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงานผลการวิจัย พบว่า โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยสององค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างงานและกระบวนการทำงานเป็นทีมส่วนโมเดลการฝึกอบรมปรากฏว่าคะแนนการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือขั้นเริ่มต้น ขั้นดำเนินการ และขั้นยุติ การอบรมปรากฏว่าคะแนนการทำงานเป็นทีมของกลุ่มทดลองก่อนและหลังการอบรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่าการฝึกอบรมมีผลทำให้กลุ่มทดลองมีการทำงานเป็นทีมเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ด้านการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ รศนา อัสชะกิจ (2537, น. 11) ที่ได้กล่าวไว้ว่าหน้าที่มนุษย์คือการแก้ปัญหาผู้ที่มีความสามารถสูงในการแก้ปัญหาย่อมประสบผลสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัวครอบครัวและหน้าที่การงานการแก้ปัญหาที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอดปลอดภัยและการดำเนินหน้าที่การงานคุณภาพมนุษย์จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และความสามารถในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญและสอดคล้องกับ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541, น. 68-75) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญในการคิดแก้ปัญหา ดังนี้ 1) การคิดแก้ปัญหา กำหนดความเป็นตัวเรา 2) การคิดแก้ปัญหาเป็นพื้นฐานของสติปัญญาและความเข้าใจ 3) การคิดแก้ปัญหาเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจ 4) การคิดแก้ปัญหามาซึ่งการเปลี่ยนแปลง และ 5) การคิดแก้ปัญหาส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันในสังคมแห่งความรู้

ด้านวิสัยทัศน์ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน 5 ข้อ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ในการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและสร้างสรรค์ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน 2) การกำหนดวางแผนอย่างเป็นระบบและมองภาพที่เป็นจริง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ 3) การสร้างกลยุทธ์หรือวิธีการที่สามารถปฏิบัติได้จริง 4) การพัฒนาองค์กรพร้อมเรียนรู้ รอบรู้ รอบคอบด้วยตนเอง และ 5) การประเมินวิสัยทัศน์เพื่อแก้ไขและปรับปรุงจุดบกพร่องที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนางานให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนซึ่งสอดคล้องกับ Moorhead and Griffin (1998, p. 88) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์คือ ภาพลักษณ์แห่งอนาคตที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์กรเป็นคำบรรยายถึงสิ่งที่องค์กรมุ่งหวังจะเป็นในอนาคตนับจากปัจจุบัน และเป็นภาพขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต จากสายตาของผู้นำองค์กรวิสัยทัศน์จะเป็นมากกว่าความฝันหรือความหวังเพราะผู้บริหารระดับสูงได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึงความผูกพันที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสำเร็จดังนั้นวิสัยทัศน์จึงเป็นสิ่งที่ผูกพันตัวและวิสัยทัศน์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อันดีสูงสุดได้ก็คือวิสัยทัศน์ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจคน ซึ่งแรงบันดาลใจนี้มักจะออกมาในรูปของการแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดมากที่สุดหรือยิ่งใหญ่ที่สุดอาจเป็นการให้บริการที่ดีที่สุดผลิตภัณฑ์ที่ทนทานมากที่สุดหรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่สำคัญคือ วิสัยทัศน์นั้นต้องสร้างแรงบันดาลใจได้และในทำนองเดียวกัน Davis and Davidson (1994, p. 2) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์เป็นรูปแบบของการคิดเป็นกระบวนการเกี่ยวเนื่องระหว่างสภาพปัจจุบันกับความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตวิสัยทัศน์เป็นภาพที่สะท้อนความเป็นจริงในอนาคตอันเกิดจากความเข้าใจสภาพปัจจุบันและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตมิใช่เพียงแค่ว่าความปรารถนาหรือความใฝ่ฝันเท่านั้นดังนั้นวิสัยทัศน์จึงไม่ใช่การแก้ปัญหาในปัจจุบันและไม่ใช่ว่าสิ่งที่จะเกิดขึ้นเพียงชั่วข้ามคืนแต่เป็นการแก้ปัญหาระยะยาวเพื่อสร้างโอกาสระยะยาวที่สำคัญวิสัยทัศน์จะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลมุ่งสู่สัมฤทธิ์ผลที่ได้วางไว้ส่งผลให้เป็นบุคคลที่มีการดำเนินชีวิตอย่างมีเป้าหมายมีการวางแผนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้นจนกระทั่งบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ นอกจากนี้วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ทำให้เรารู้ว่าชีวิตเราอยู่เพื่ออะไรทำให้เรามีความมั่นคงไม่หวั่นไหวต่อการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสสถานการณ์เฉพาะหน้าอย่างไรเป้าหมายและไรทิศทาง

ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันจำนวน 5 ข้อคือ 1) มีความคิดแบบหลายมิติ คิดบวก

คิดเชิงกว้างและลึกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) มีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 3) การช่างสังเกต ช่างจดจำรายละเอียดในการทำงานต่างๆ เป็นอย่างดี 4) การมองโลกในมุมกว้างและยืดหยุ่น และ 5) การผสมผสานความคิดหรือสิ่งที่แตกต่างกันอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Guilford (1980) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดอเนกนัย (divergent thinking) คือ คิดหลายทิศทาง หลายแง่มุม คิดได้กว้างไกล ลักษณะความคิดเช่นนี้จะไปสู่การประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่รวมทั้งการคิดหาวิธีการแก้ปัญหาให้สำเร็จ ด้วยความคิดแบบอเนกนัย (divergent thinking) ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (originality) ความคล่องในการคิด (fluency) ความยืดหยุ่นในการคิด (flexibility) และความคิดละเอียดลออ (elaboration) และ Torrance (1970) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์ เรียกกระบวนการนี้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (creative problem solving) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ขั้นค้นหาความจริง (fact finding) ขั้นนี้เริ่มตั้งแต่เกิดความรู้สึกกังวลสับสน จุดนี้จะทำให้บุคคลเริ่มรวบรวมความคิด และหาข้อมูลพิจารณาว่าความสับสนนั้นคืออะไร 2) ขั้นค้นพบปัญหา (problem finding) เกิดต่อจากขั้นค้นหาความจริงหลังจากได้พิจารณาโดยรอบคอบแล้วจึงเข้าใจ และสรุปว่าความกังวลใจและความสับสนนั้นก็คือ การเกิดปัญหานั้นเอง 3) ขั้นตั้งสมมติฐาน (idea finding) ขั้นต่อจากการค้นพบปัญหาเมื่อรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นก็พยายามคิดและตั้งสมมติฐานขึ้นรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ทดสอบสมมติฐานขั้นต่อไป 4) ขั้นค้นพบคำตอบเอง (solution finding) ขั้นนี้จะพบคำตอบจากการทดสอบสมมติฐานในขั้นตั้งสมมติฐาน และ 5) ขั้นยอมรับผลจากการค้นพบ (acceptance finding) ขั้นนี้เป็นการยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์เรียบร้อยแล้วจะแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างไร และการค้นพบนี้จะนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดใหม่หรือสิ่งใหม่ที่เรียกว่า New Challenge สอดคล้องกับ กิตติ กาญจนปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการดังนี้ 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) วิสัยทัศน์และสอดคล้องกับ นเรศ บุญช่วย (2555) ได้ศึกษาเรื่อง แผนกลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาผลการวิจัย พบว่า

คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการดังนี้ 1)การมีความเป็นผู้นำ 2) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม 3) การทำงานเป็นทีม 4) การมีความรับผิดชอบในหน้าที่ 5) การมีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 6) การมีความคิดสร้างสรรค์ 7) การมีบุคลิกภาพที่ดี และ 8) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและ

ด้านความรับผิดชอบในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีจิตจดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ บริหารจัดการโรงเรียนอย่างเต็มที่ เต็มเวลาและเต็มกำลัง ความสามารถสอดคล้องกับ อนุวัตี คุณแก้ว (2538, น. 52) ได้ศึกษาเรื่อง การวัดผลและการพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยกล่าวถึงความรับผิดชอบว่าเป็นลักษณะหนึ่งที่มีความสำคัญมากเพราะจะทำให้หน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบประสบความสำเร็จและเสร็จตามเวลาที่กำหนดซึ่งมีผลทำให้เป็นคนที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ กองศรี เขียวชม (2547, น. 12) ได้ศึกษาเรื่อง ผลการใช้โปรแกรมการเตือนตนเองและโปรแกรมการชี้แนะ ด้วยวาจาที่มีต่อการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โดยกล่าวถึงผลดีของความรับผิดชอบดังนี้ 1) คนที่มีความรับผิดชอบย่อมทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลาคนที่มีความรับผิดชอบย่อมเป็นที่นับถือได้รับการยกย่องสรรเสริญและเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม 2) ความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้คนปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎจริยธรรมและหลักเกณฑ์ของสังคม โดยไม่ต้องมีการบังคับจากผู้อื่น 3) ไม่ทำให้ผู้อื่นเป็นต้นเหตุของความเสื่อมและเสียหายแก่ส่วนรวมและ 4) ทำให้เกิดความก้าวหน้าสงบสุขเรียบร้อยแก่สังคมสอดคล้องกับ รัชนิสังข์ สุวรรณ (2547, น. 19) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ในการทำงานของข้าราชการสำนักงานบริหารส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร โดยได้กล่าวถึงความรับผิดชอบว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญของความเป็นพลเมืองที่สำคัญและการที่จะช่วยให้สังคมมีระเบียบและสงบสุขบุคคลต้องมีความรับผิดชอบมีความสม่ำเสมอความเชื่อมั่นในตนเองความซื่อสัตย์และความพยายามที่จะพึ่งตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองก็ย่อมทำให้เกิดสันติตลอดจนประสบความสำเร็จในสังคมนั้น สอดคล้องกับ สุขุมภรณ์ เอี่ยมสำอางค์ (2551, น. 18) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยได้สรุป

ความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้องปลูกฝังหรือเสริมสร้างให้กับบุคคลทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีความรับผิดชอบจะมีความเพียรพยายามอดทนและตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและสังคมและสอดคล้องกับ สุจิตรา ณะสูตร (2552, น. 13) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเลย จังหวัดเลย โดยได้สรุปความสำคัญของความรับผิดชอบไว้ว่าความรับผิดชอบมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้การทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายทันตามเวลาที่กำหนดจึงทำให้บุคคลอื่น ๆ มีความเชื่อมั่นไว้วางใจในการทำงานใด ๆ ก็ตามสอดคล้องกับ Liao and Others (2004) ได้ศึกษาเรื่อง Effects of Responsibility and Cohesiveness on Group Escalation Decisions ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบส่งผลต่อการยกระดับความผูกพันในการดำเนินงานทางธุรกิจสอดคล้องกับ Li (2009, p. 74) ได้ศึกษาเรื่อง Responsibility Toward Others and its Effects on Motivation ผลวิจัยพบว่า ผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงและสอดคล้องกับ Ellis (2008) ได้ศึกษาเรื่อง The Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Attitudes and Behaviors ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบต่อการรับรู้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่รู้

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1 ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ควรนำผลวิจัยนี้ เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ
- 1.2 ควรจัดอบรมในด้านความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบในการทำงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
- 1.3 ควรผดุงส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์และการแก้ปัญหาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อการทำงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการศึกษา

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวิสัยทัศน์และการแก้ปัญหาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กอง ศรีเชิญชม. (2547). ผลการใช้โปรแกรมการเตือนตนเอง และโปรแกรมการชี้แนะด้วยวาจาที่มีต่อการปรับพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิตสาขา วิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, มหาสารคาม.

กิตต์ กาญจน์ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น, ขอนแก่น.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2541). มองฝันวันข้างหน้า : วิสัยทัศน์ประเทศไทยปี 2560. กรุงเทพมหานคร : ซัดเซส มีเดีย.

กิตินา เขมมณี. (2545). รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์.

ธนวัฒน์ ภมรพรอนันต์. (2551). การศึกษาการทำงานเป็นทีม และโมเดลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม, 5(9), 1-21.

นเรศ บุญช่วย. (2555). แผนกลยุทธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ใน พระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร : ชมรมเด็ก.

รศนา อัจฉะกิจ. (2537). กระบวนการแก้ปัญหา และตัดสินใจเชิงวิทยาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

รัชณี สังข์สุวรรณ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบ ในหน้าที่ในการทำงานของข้าราชการสำนักบริหาร ส่งเสริมการศึกษาเอกชนกระทรวงศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร. ปริญญาวิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิก.

_____. (2553). เรียนอย่างนี้มีความสุข. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.

_____. (2555). ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิชสาราณราษฎ์.

สุชมาภรณ์ เอี่ยมสำอางค์. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบต่อ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 3. ปริญญา นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและ สติติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

สุจิตรา ธนะสูตร. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบ ในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนสังกัด เทศบาลเมืองเลย จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการ ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.

สุนันทา เลहनันท์. (2549). เอกสารการสอนการทำงานเป็น ทีม. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : แอนด์เมคสติค เกอร์แอนติตี้ไซน์.

อนุวัติ คุณแก้ว. (2538). การวัดผลและการพัฒนาความ รับผิดชอบต่อของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1.

ปริญญา นิพนธ์การศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการ ทดสอบและการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

- David, S., and Davidson, B. (1994). *Vision 2020*.
New York : McGraw-Hill, Inc.
- Ellis, A. D. (2008). *The Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Attitudes and Behaviors*. Thesis of Doctor of Philosophy
Arizona State University, Arizona.
- Guilford. (1980). *Personallity*. New York : McGraw-Hill
Book Co.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (2008).
*Educational Admisnitration : Theory Research
Practice*. (6th ed.). Singapore : McGraw-Hill.
- Li, Y. (2009). *Responsibility Toward Others and its
Effects on Motivation*. Thesis of Doctor of
Philosophy University of Chicago, Illinois.
- Liao, and Others. (2004). "Effects of Responsibility
and Cohesiveness on Group Escalation
Decisions". *Advances in Management
Accounting*, 13, 245-259.
- Moorhead, G., and Griffin, R. W. (1998).
*Organizational Behavior : Managing People
and Organization*. (5th ed.). Boston : Houghton
Mifflin.
- Ruth, A., and Maurice, P.(2007). *The Pricipal as Chief
Learning Officer : The New Work of Formative
Leadership*. Birmingham : Stamford University
Birmingham.
- Torrance, P. E. (1970). *Creative Learning and
Teaching*. New York : Book Mead Company.

ผู้เขียนบทความ

นายศักดิ์ดา ทองดี

รองศาสตราจารย์วิชัย วงษ์ใหญ่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรุตดา ชัยสุวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์

นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
เลขที่ 84 หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา 30000
E-mail : denor@windowslive.com
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล