

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS SONG DISTRICT
UNDER PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

June 2021

Copyright 2021 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ของ พัทธกรรณ์ นะภีใจ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุชา กอนพวง)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)

เรื่อง:	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	พัชราภรณ์ นะภีใจ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2563
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ:	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิด ตารางเครื่องซีและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

Title: CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS SONG DISTRICT
UNDER PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

Author: Phatcharaporn Napijai, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of
Phayao, 2020

Advisor: Assistant Professor Dr. Sunthon Khlal um

Keywords: Creative Leadership, School Administrators

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study creative leadership of school administrators Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1. 2) Compare the creative leadership of school administrators Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1 by classifying educational background and work experience. The sample in this research consisted of 140 people by using Krejcie and Morgan sampling method. The participants were the directors and teachers in the school Song district, Phrae primary educational Service Area Office 1. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The index of conformance is 1.00, and the confidence is 0.97. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation. T-test independent and one-way analysis of variance (ANOVA) and using the Scheffe 'method of analyzing pairs of means to see if there is a difference.

The results of this study were as follows

1. The creative leadership of school administrators Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1 was high level. The five aspects with the highest and lowest mean were individualized consideration visionary flexibility, respectively. teamwork and creative thinking.
2. The comparison of outcome in creative leadership of school administrators Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1 by Classifying educational background, visionary, flexibility, individualized consideration, creative thinking and teamwork. The result has significantly difference at the .05 level the part of overview which is consistent with the hypothesis. The Comparisons that was classified the work experience were found that both overview and all aspects. There was no significant difference at the .05 level. Including overview and details on all aspects which is inconsistent with the hypothesis.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณา สละเวลาให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่ดี และแนะนำแนวทางการศึกษา ตลอดตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา) นายไพฑูรย์ เกิดกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยซอน (ญาณศรัทธาสამัคคี) และนายอิทธิภัทร ธิฟู ผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนวัดร่องเย็น (สารแก้วประชาสงเคราะห์) ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนในอำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความ ร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมี จากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

พัชรภรณ์ นະภิกขุ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา.....	8
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	18
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	36
บริบทสถานศึกษาในอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
กรอบแนวคิดการวิจัย	66

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	83
บทที่ 5 บทสรุป	96
สรุปผลการวิจัย.....	96
อภิปรายผลการวิจัย.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม	110
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	116
ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	123
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	130
ประวัติผู้วิจัย.....	134

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งโครงสร้าง และมุ่งสร้างน้ำใจ.....	30
ตาราง 2 แสดงรูปแบบผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่มีประสิทธิภาพ.....	31
ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	45
ตาราง 4 แสดงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.....	59
ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	75
ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	75
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวม.....	76
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	77
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น.....	78
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	79
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	81
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	82

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม.....	83
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	84
ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น.....	86
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล.....	88
ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์.....	90
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม.....	92
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน.....	94

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 รูปแบบของการบริหารแบบตาข่าย Nine–Nine Style (9, 9 Style)	25
ภาพ 2 รูปแบบภาวะผู้นำตามการศึกษามหาวิทยาลัยรัฐไอโฮไอ.....	30
ภาพ 3 ภาวะผู้นำ 4 แบบ ของ Hersey and Blanchard.....	33
ภาพ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	66



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสภาพทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัย เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 ใจความว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคม และบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชน ได้อย่างครบถ้วนทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้น ก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ที่จะสร้างความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด” (กรมวิชาการ, 2535 อ้างอิงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559) สถานศึกษาจึงควรมี การเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และตอบสนอง ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งเริ่มต้น ของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข และสามารถพึ่ง ตนเองได้ (ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์, 2562) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ทุกหมวด เพื่อให้สามารถ บริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด และเพื่อให้ การปฏิรูปการศึกษابرลุเป้าหมายภารกิจดังกล่าว ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาภาวะผู้นำ ให้มีความสามารถในการเป็นผู้บริหาร และมีรูปแบบ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดการจูงใจให้มีวิสัยทัศน์ในองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ และปัจจัยต่าง ๆ สำหรับผู้บริหารนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้การ ดำเนินงานของหน่วยงาน หรือสถาบันนั้น ๆ บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร ที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม (นเรศ บุญช่วย, 2553)

การศึกษาภาวะผู้นำ (Leadership) มีพัฒนาการมาโดยตลอดส่วนใหญ่แล้วจะมองภาพ แบบเดิม ๆ คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ซึ่งแม้จะมีความสำคัญ และจำเป็น แต่แนวคิดทั้งสาม ก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำรุ่นใหม่ และการศึกษาของไทย ได้จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด

รูปแบบ และกระบวนการ (ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์, 2553) เพื่อฝ่าวงล้อม และขยายขอบเขตของการแก้ปัญหาทะลุวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ ให้ได้ จึงจะสามารถแก้ปัญหา และสร้างสิ่งที่ดี ๆ และยั่งยืนในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำ จึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ปรับใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบัน และอนาคตของทุก ๆ องค์การ สอดคล้อง กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า สังคมปัจจุบัน และที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจน คือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อน และไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเห็นได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่จะต้องรับผิดชอบต่อบรรยากาศที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงถือเป็นความท้าทายของผู้บริหารยุคใหม่ ที่จะต้องแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่ดีขึ้น ผ่านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มองปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย มีการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รู้จักดูแล และเอาใจใส่ผู้ตาม ให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงมีการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสร้างสรรค์ เพื่อนำสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยการบูรณาการจากความรู้ใหม่และประสบการณ์เดิม มีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคล และการทำงานเพื่อเป็นการเพิ่มความคล่องตัว เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นเรศ บุญช่วย (2553) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่า และศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิด และการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในภาวะเช่นนี้ สมรรถนะของผู้นำที่เรียกว่า “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้น และได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรุนแรงดังกล่าว สามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคล และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีการบริหารจัดการและดำเนินงานตามนโยบายตามแผนกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสำรวจ และวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยกลุ่ม

นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดวิสัยทัศน์ ในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์สภาพปัญหาที่พบ และตัวผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2563) นอกจากนี้ ยังพบว่าในปีการศึกษา 2562 สถานศึกษาอำเภอสอง มีผลการดำเนินงานไม่เป็นตามเป้าหมาย ที่เขตพื้นที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารงานวิชาการ ที่เป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา โดยมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศขั้นพื้นฐาน (O-net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 สถานศึกษาอำเภอสอง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งหากคิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละเป็นภาพรวม สถานศึกษาอำเภอสอง มีค่าเฉลี่ย 37.88 และภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 มีค่าเฉลี่ย 41.09 แสดงให้เห็นถึงการขาดคุณภาพการจัดการศึกษา และขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่สุดที่จะต้องหาแนวทางแก้ไขปรับปรุง อย่างเร่งด่วน (กลุ่มงานวัดและประเมินผลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่เขต 1, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อการขับเคลื่อน พัฒนาคุณภาพการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้พร้อมรับกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคม และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชาชนและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยกำหนดกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ ก้าวไกล มีทักษะแก้ไขปัญหายอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการวางแผน การดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีการวิเคราะห์สภาพบริบทของสถานศึกษา มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักเห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตลอดจนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตนได้ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดขั้นตอนและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มองภาพรวมภาพใหญ่ กล้าที่จะปรับเปลี่ยนพัฒนาตนเอง รับรู้และยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่น

ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่ในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์ ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป ไม่จับผิดผู้ร่วมงาน มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎ ระเบียบ และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบท รู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ มีการพัฒนา และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำหน้าที่เป็นผู้นำ และให้คำปรึกษา พร้อมกับรับฟังเรื่องราว และข้อเสนอแนะของผู้อื่น สนับสนุนแหล่งเรียนรู้และสื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัด และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานอย่างเท่าเทียม และเหมาะสมตามความสามารถ

ของบุคคล มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งปฏิบัติตนต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความสามารถในการคิดอย่างกว้างไกลในหลายทิศทาง นำไปสู่กระบวนการคิดริเริ่มในสิ่งใหม่ๆ มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีการกระตุ้นให้ครูเกิดการคิดนอกกรอบ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ และการทดลองสิ่งใหม่ มีความยืดหยุ่นในการคิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ และมีความสามารถในการแต่งเติมให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นความคิดตามหลักเหตุผล

ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานให้สมาชิกในทีม รู้จักสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน มอบหมายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน ปรีกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทีมงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการศึกษาระดับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 สามารถนำผลการศึกษาระดับผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ไปใช้ประโยชน์ ขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างและลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี อำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้รวบรวมเอาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ขอบข่าย ภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. บริบทสถานศึกษาในอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา

ความหมายของการบริหาร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษา ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

ยุพิน ศรีอุทิศ (2549 อ้างอิงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารจะต้องมี เพื่อให้ได้รับความสำเร็จในการบริหาร และการจัดการ โดยนำมาดำเนินการอย่างเป็นระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ ทักษะทั้ง 3 ด้าน คือ ความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธี

อาภรณ์ สุขสวัสดิ์ (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมที่กลุ่มบุคคล ได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบอย่างน้อยสองประการ ได้แก่ ปัจจัยในการดำเนินกิจกรรม หรือเรียกว่าปัจจัยการบริหาร และกระบวนการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร

ศศิพร รินทะ (2554, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมที่กลุ่มบุคคล ได้ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยองค์ประกอบด้วย อย่างน้อยสองประการ ได้แก่ ปัจจัยในการดำเนินกิจกรรม หรือเรียกว่า ปัจจัยการบริหารและกระบวนการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการบริหารและเป็นกระบวนการในการประสานงานการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของตามกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Doing) การประเมินผลหรือการตรวจสอบ (Checking) และการปรับปรุง (Action) ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ทักษะทั้งศาสตร์และศิลป์มาประกอบ ในกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จากความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยความรู้และทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้ทักษะทั้งศาสตร์และศิลป์มาประกอบในกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จากความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยความรู้ และทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการบริหาร สรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการของผู้บริหาร ที่ต้องอาศัยทักษะทั้งศาสตร์และศิลป์มาประกอบกัน ดำเนินตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ ที่คาดไว้ และสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 6) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการ

Good (1973, p.14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหาร ธุรกิจสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

สัมมา รัตนชัย (2556, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่บริหารดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผนการวินิจฉัย สั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานด้านการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบ ตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

ธนาภรณ์ นิลพินันท์ (2562, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบและบริหารงาน ในสถานศึกษาทุกด้าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

หลักการบริหารสถานศึกษา

ปราชญ์ กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, หน้า 21-22 อ้างอิงใน กฤษฎพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 17) กล่าวว่า หลักการบริหาร สถานศึกษา มี 9 ประการ คือ

1. ความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. ใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
3. มีความสามารถในการคาดคะเน และจัดทำแผนงาน
4. ความสามารถในการจัดโครงสร้างและระบบงาน
5. ความสามารถในการจัดบุคลากรลงในหน่วยงาน
6. ความสามารถในการอำนวยความสะดวกการบริหารการเป็นผู้นำ
7. การร่วมมือประสานงานประชาสัมพันธ์
8. ความสามารถในการจัดทำรายงานประเมินผลการปฏิบัติงาน
9. ความสามารถในการจัดการควบคุมทรัพยากร ค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 6-7) กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา มี 6 ประการ คือ

1. การตัดสินใจ ที่ยึดสถานศึกษาเป็นฐาน (School Cased Decision) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยยึดประโยชน์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การมีส่วนร่วม กำหนดให้บุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็น หรือการร่วมกำกับ ติดตามและดูแล
3. การกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ
4. ความรับผิดชอบ ที่สามารถตรวจสอบได้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และภารกิจของผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดขึ้น
5. ธรรมภิบาล เป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าบุคลากรในองค์กรมีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งนี้ ยึดหลักเป้าหมาย สอดคล้องต่อสังคม กระบวนการโปร่งใส และทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ
6. ความเป็นนิติบุคคล เป็นการให้สิทธิและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ให้กับสถานศึกษาเฉพาะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สัมมา ทัศนีย์ (2556, หน้า 95) กล่าวไว้ว่า ในการบริหารสถานศึกษาจะให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บริหารต้องเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ หลักการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

1. การวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน
2. การวางแผนและนำเทคนิคในการบริหารงาน
3. การจัดโครงสร้างและการวางระบบงาน
4. การใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายที่คุ้มค่า
5. การใช้อำนาจในการสั่งการและควบคุม
6. การประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน

สรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเป้าหมาย ในการบริหารงานอย่างชัดเจน มีการวางแผนในการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า โดยใช้เทคนิค วิธีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ รอบคอบ อาศัยความร่วมมือจากทุกส่วน ที่เกี่ยวข้อง และสุดท้ายมีการประเมินเพื่อนำผลมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

ขอบข่าย ภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กล่าวถึง การบริหารงานไว้ในมาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและ จัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามกำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถานศึกษา โดยบูรณาการการดำเนินงานออกเป็น 4 งาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 30-33) ได้แก่

1. การบริหารงานทั่วไป
2. การบริหารวิชาการ
3. การบริหารงบประมาณ
4. การบริหารงานบุคคล

1. การบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทในการส่งเสริมประสานสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา ทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีขอบข่าย และภารกิจสำคัญ ได้แก่

- 1.1 การดำเนินงานธุรการ
- 1.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.3 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 1.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 1.5 การจัดระบบงานบริหารและพัฒนาองค์กร
- 1.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการงบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไป
- 1.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 1.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 1.10 การรับนักเรียน
- 1.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 1.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ
- 1.13 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 1.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 1.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- 1.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 1.18 งานบริการสาธารณะ
- 1.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

2. การบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพโดยมีขอบข่าย และภารกิจ ดังต่อไปนี้

- 2.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 2.5 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 2.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 2.7 การนิเทศการศึกษา
- 2.8 การแนะแนวการศึกษา
- 2.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 2.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 2.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 2.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ มีการบริหารความเสี่ยงยึดหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิด คุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังต่อไปนี้

- 3.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
 - 3.1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
 - 3.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
 - 3.1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ
- 3.2 การจัดสรรงบประมาณ
 - 3.2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
 - 3.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 3.2.3 การโอนเงินงบประมาณ
- 3.3 การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน
 - 3.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 - 3.3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 3.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 3.4.1 การจัดทรัพยากร
 - 3.4.2 การระดมทรัพยากร
 - 3.4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
 - 3.4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
 - 3.4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 3.5 การบริหารการเงิน
 - 3.5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 3.5.2 การรับเงินการเก็บรักษาเงิน
 - 3.5.3 การจ่ายเงิน
 - 3.5.4 การนำส่งเงิน
 - 3.5.5 การกักเงินไว้เบิกเหลือในปี
- 3.6 การบริหารบัญชี
 - 3.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
 - 3.6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 3.6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน
- 3.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
 - 3.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 3.7.2 การจัดหาพัสดุ

3.7.3 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

3.7.4 การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

4. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวมีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถมีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

- 4.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 4.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 4.3 การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 4.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 4.5 การออกจากราชการ
- 4.6 สวัสดิการ และสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ขอบข่าย ภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งการบริหารงานสถานศึกษา ออกเป็น 4 งานหลัก คือ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยทุกฝ่ายจะมีความเกี่ยวข้อง และเป็นกระบวนการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก พึ่งพาตนเองได้ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมั่นคง และมีความสุข

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, หน้า 32) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะต้องมีบทบาท ดังนี้

1. เป็นผู้นำการพัฒนาไปสู่เป้าหมาย
2. เป็นผู้กระตุ้นและชักนำการใช้กำลังคน
3. เป็นผู้พัฒนาทรัพยากร

4. เป็นผู้พัฒนาเป้าหมายใหม่ ๆ ของสถานศึกษาโดยร่วมมือและเกี่ยวข้องกับฝ่ายต่าง ๆ
5. เป็นผู้แสวงหาทรัพยากรในการพัฒนาสถานศึกษา

กนกอร สมปราชญ์ (2560, หน้า 22-23) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษหน้าจะต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษา หรือโรงเรียน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยมีศักยภาพ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความสามารถรับรู้ เข้าใจ และตีความต่อสัญญาณบอกใใด ๆ ที่จะเข้ามา จากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างแม่นยำและถูกต้อง มีความยืดหยุ่นและสามารถ สนองตอบ ต่อสัญญาณบอกเหตุดังกล่าวด้วยวิธีต่าง ๆ ได้ดี เช่น ปรับตัวด้านโครงสร้าง ปรับหลักสูตร ปรับกระบวนการเรียนการสอน ปรับกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่มีความ สอดคล้องเหมาะสม เป็นต้น สามารถที่จะมีอิทธิพลทั้งเชิงรุกและเชิงรับต่อสังคม ชุมชน โดยเฉพาะต่อแนวคิด และค่านิยมที่ได้รับผลกระทบจากโลกาภิวัตน์

2. ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและมีความ ยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นโครงสร้างแบบแนวนอนมากกว่า และยังถ้าโรงเรียน ต้องการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดได้ดีในอนาคตด้วยแล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องสลายพรมแดน ระหว่างหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในให้เหลือน้อยที่สุด ต้องลงการควบคุม (Control) แต่เพิ่ม การประสาน สัมพันธ์ให้มากขึ้น ยืดความยืดหยุ่นคล่องตัวเพื่อให้เกิดการบริหารที่มุ่งเป้าหมาย ของงานมากกว่า เพื่อการบริหารระเบียบกฎเกณฑ์แบบราชการ ซึ่งเป็นระบบที่ดั่งตัวไม้เหมาะสม อย่างยิ่งกับการบริหารจัดการสถาบันทางวิชาการ

3. ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี โดยต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมงาน (Controller) หรือผู้คุมกฎ (Gatekeeper) ไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุนหรือผู้เอื้ออำนวย ด้านสารสนเทศมากขึ้น เป็นผู้นำการพัฒนาศักยภาพของครูและเป็นผู้ใช้วิธีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงาน ด้วยเหตุนี้แนวคิดเดิมที่ถือการบริหารเป็นหน่วยงานจะต้องขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ โดยผู้นำเพียงคนเดียว จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นการกระจายภาวะผู้นำให้แก่ ผู้ร่วมงานในระดับต่าง ๆ ได้มีโอกาสเป็นผู้นำที่ได้รับการมอบอำนาจ ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ในขอบเขตงานของตนได้ด้วยตนเองมากขึ้น

4. ผู้บริหารต้องปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการ โดยยึดหลักการให้เกิดความเชื่อมโยง ระหว่างกัน เช่น การเชื่อมโยงการทำงานของครูแต่ละคนให้กลายเป็นทีม ความเชื่อมโยง ระหว่างทีมงานกับทีมงาน ระหว่างแผนงานกับแผนงาน และระหว่างโรงเรียนกับชุมชนภายนอก เป็นต้น

5. ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายพันธมิตร (Strategic Networks) กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อประโยชน์ของความร่วมมือ การใช้ทรัพยากร ร่วมกัน และการเพิ่มความแข็งแกร่งทางวิชาการ การสร้างผลผลิตที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

6. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียกับโรงเรียน เช่น ผู้ปกครองและชุมชน ที่ต้องการเข้าไปมีบทบาทต่อการดำเนินงาน และการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

7. ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่สำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Society) โดยต้องใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าขั้นสูงเป็นเครื่องมือดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ ดังกล่าว ตลอดจนใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ได้ตามความคาดหวัง ของสังคม

8. ผู้บริหารต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและทันสมัยเรียกว่า การเรียนรู้ แบบไร้พรมแดน โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ซึ่งอาจเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน ศูนย์การค้า รวมทั้ง ที่โรงเรียนเองก็ได้ กล่าวโดยสรุปต่อไปนี้จะมีความรู้ที่มีขนาดใหญ่ มีข้อมูลสารสนเทศ ที่ทันสมัย ให้เลือกได้ตามต้องการอย่างหลากหลายมากมาย และมีความน่าสนใจ ตลอดจน ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และสารสนเทศเหล่านั้นได้ดีกว่าการเรียนแบบเดิมในห้องเรียน ปรากฏการณ์ดังกล่าวจะบีบบังคับให้ครูต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ภายใต้ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ผู้บริหารต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของ โรงเรียนและชุมชน ทั้งสองฝ่ายต้องร่วมมือกันจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน มิฉะนั้นสิ่งที่เรียน ที่สอนอยู่ในโรงเรียนนั้นวันจะล้าสมัยห่างไกลจากความเป็นจริงยิ่งขึ้น จนไม่สามารถสร้างผลผลิต จากการศึกษาให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของผู้ใช้ผลผลิตของโรงเรียนได้ หน้าที่สำคัญ ของการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอาจจำกัดเพียงแต่การให้สาระความรู้ที่จำเป็นแก่ผู้เรียนเท่านั้น แต่สิ่งที่จำเป็นและขาดไม่ได้ก็คือ การทำให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิต ในโลกสมัยใหม่ได้อย่างชาญฉลาดและอย่างมีความสุข การรู้เท่าทันโลก การรู้จักทางเลือก การรู้จักแก้ปัญหา การได้รับ การพัฒนาทักษะและนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างไม่ยอมจบสิ้น (Life-Long Learner)

10. ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นครุมืออาชีพ (Professionalism) มากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ครุมีความเป็นนักจัดการเรียนรู้ (Learning Managers) ฝีมือดี ที่มีเจตคติ แห่งความเป็นครุสูง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติวิชาชีพที่ทันสมัยอยู่ในระดับสูง

11. ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในทุกเรื่องและในทุกบริบท จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมมือทำงานเป็นทีมเสมือนคณะแพทย์ที่ทำการผ่าตัดคนไข้ ด้วยเหตุนี้ ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาด้านการทำงานแบบทีม รวมทั้งพัฒนาความรู้ทางอารมณ์ (EQ) อีกด้วย

12. ผู้บริหารจะต้องสร้างและมีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (Collaborative) มากกว่าการเน้นเรื่องการแข่งขัน (Competitive) ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทุกด้าน ของนักเรียน ครู และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ตลอดจน ชุมชนภายนอก เพราะความร่วมมือ ร่วมใจกันจะก่อให้เกิดความมีพลังเพิ่มที่มากกว่าปกติที่เรียกว่า Synergy ขึ้น ซึ่งทำให้งานสำเร็จ ได้ง่าย รวดเร็วขึ้น และได้ปริมาณงานออกมามากขึ้นกว่าเดิม ที่สำคัญคือจะช่วยเสริมสร้าง บรรยากาศของการมีสามัคคีธรรม ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมาก คือ ต้องเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปอย่างมีทิศทาง มีเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องรู้และเข้าใจในบริบทสถานศึกษาเป็นอย่างดี กล่าวคือกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนรู้ และ แหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาให้พร้อม รู้จักการสร้างแรงจูงใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งในและนอกสถานศึกษา สามารถเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ สถานศึกษา

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายไว้อย่าง หลากหลาย ดังนี้

Dubim (2007, p. 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคล ที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Bass (1985, p. 545 อ้างอิงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ซึ่งจะต้องได้ผลเกิดเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตาม จะต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Daft (1994, p. 478 อ้างอิงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนที่เป็ผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือนำคนอื่นไปสู่อำนาจ

การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำ ก็แสดงว่าต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ต้องมีทั้งคน ซึ่งได้แก่ ผู้นำ กับผู้ตาม การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และเป้าหมายขององค์กร

ทวีภรณ์ วรชิน (2559, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลอำนาจ และสามารถจูงใจบุคคล หรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการโน้มน้าว จูงใจของผู้นำ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มทำงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในทางทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยผู้นำไม่ใช้อำนาจในการบังคับให้ผู้อื่นทำ แต่เป็นโน้มน้าวให้เกิดความมุ่งมั่นสัจจะในการกระตือรือร้นที่จะทำงานเต็มความสามารถและทำด้วยความเต็มใจ เพื่อเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยการสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคคลที่ต้องการการสร้างแรงบันดาลใจที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์เป้าหมายร่วมกันทุกฝ่าย

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับอิทธิพลในการจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานในองค์กร ให้เกิดความร่วมมือประสานงานในการทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์ (2562, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถในการโน้มน้าวชักนำจูงใจ และมีอิทธิพลมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อดำเนินกิจการไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการกระทำของผู้นำ และความสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

จากข้างต้นสามารถสรุปความหมายของภาวะผู้นำได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของบุคคลในการจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือกลุ่มเปลี่ยนแปลงแนวคิด พฤติกรรมให้ปฏิบัติงานตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสามารถดำเนินงานให้เป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า, 77-78 อ้างอิงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561, หน้า 13-14) ได้ศึกษาและสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำ ที่มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ว่าผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะได้ไม่ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสได้ใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงาน ประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งรวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้ มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ เป็นต้น การที่บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสาน หรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ

3. ภาวะผู้นำช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่ง ที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำ ความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. ภาวะผู้นำเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานรอดจากสภาวะคับขันดังกล่าว

จิตติมา วรณศรี (2553, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำช่วยดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมา ใช้เพื่อกระตุ้น ชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน โดยการชักจูง โน้มน้าว ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสามัคคีและร่วมฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า
3. ช่วยชักจูง โน้มน้าวใจให้บุคคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถศักยภาพ เพื่อปฏิบัติงาน ให้แก่องค์กร ซึ่งย่อมเกิดจากบุคลากรยอมรับ ความศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร
4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญภาวะคับขันที่อาจกระทบถึง ความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้ที่พิจารณาอย่างรอบคอบระมัดระวังในการตัดสินใจ หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

สัมมา ธรนิธย์ (2553, หน้า 251) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) มีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จ ที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นในองค์การและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2547, หน้า 92 อ้างอิงใน ธนาภรณ์ นิลพันธันท์, 2562, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนา ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย
3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ภายหลัง

แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่าง ทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงอาจเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

รัตติกโรจน์ จงวิศาล (2556, หน้า 41) กล่าวว่า ในสถาบันครอบครัวกล่าวกันว่า ภาวะผู้นำของพ่อหรือแม่ ส่งผลต่อความสำเร็จด้านพัฒนาการต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ จิตวิญญาณ สติปัญญา คุณธรรม ความดีงาม รวมถึงความสุขของลูก ๆ ด้วย และในสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ระดับโรงเรียนไปถึงระดับมหาวิทยาลัย ภาวะผู้นำของครู อาจารย์ก็ยิ่งส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ความฉลาดท่ง สติปัญญา (Intelligence) การพัฒนาปัญญา (Wisdom) รวมถึง การพัฒนาคุณธรรม และที่สำคัญ รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของพวกเขาด้วย นอกจากนี้แล้ว ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน การใช้ศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงานของครู อาจารย์ บุคลากร รวมถึงการพัฒนาความสำเร็จ ของสถาบันการศึกษาเหล่านั้นด้วย

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ใช้ความสามารถในการตัดสินใจ สั่งการ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมงานดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคล และสืบเชื้อสายกันได้บุคคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิด และเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แต่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะของการพัฒนา ดังนี้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 198-209)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ เริ่มใน ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Gentleman Theory of Leadership) ของกรีกโรมันโบราณ โดยมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดี และมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำเหล่านี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นต้น โดย Gardner ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะของผู้นำใน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

The Tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายสื่อสารได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Leader-Constituent Interaction กล่าวถึง ผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนด้วยตนเองอย่างอิสระ

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วง ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ และชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมี อิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Rensis Likert Blake and Mouton และ Douglas McGregor ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ เป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำ ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการนำ โดยการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจ จากนักวิชาการตะวันตกในช่วง ทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมา เนื่องจากการพิจารณาเพียงคุณลักษณะของผู้นำนั้น ขาดความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการศึกษาเทคนิค การจัดการในสมัยเริ่มต้น โดยเฉพาะการจัดการ วิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์ จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทางวิชาการ หลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศตะวันออก ให้ความสนใจที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัย เพื่อหาข้อสรุป เกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญต่อพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้

แนวตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton's managerial grid Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพ และลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-nine style (9, 9 Style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ

2.1 แบบมุ่งงาน (Task-oriented/authority Compliance) แบบ 9, 1

ผู้นำจะมุ่งแต่งงานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

2.2 แบบมุ่งคน (Country club Management) แบบ 1, 9

ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรส่งเสริมให้ทุกคน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมที่น่าอยู่ ไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงาน ควรมีเพียงเล็กน้อย ไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

2.3 มุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1

ผู้นำจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองและอิทธิพลต่อผู้อื่นต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

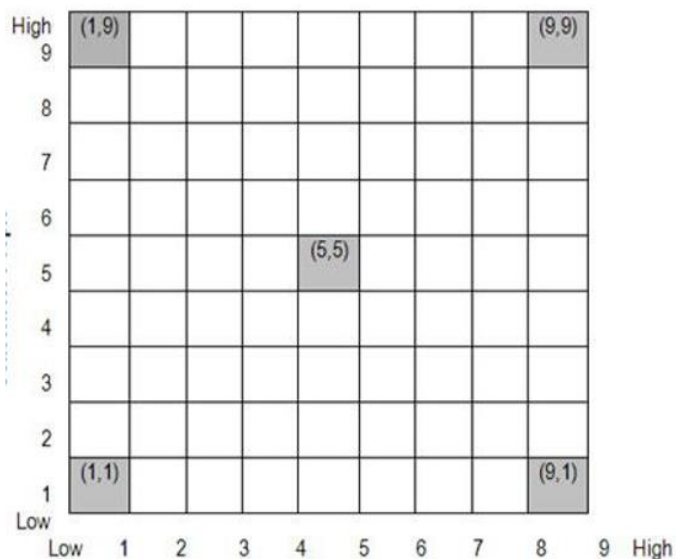
2.4 แบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) แบบ 5, 5

ผู้บริหาร หรือผู้นำหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งอยู่ในระดับกลาง ใช้ระบบที่มี กฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับ การปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

2.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9

ผู้นำให้ความสนใจทั้ง เรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ สร้างสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กร และความต้องการของคนทำงานโดยไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติ ในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ตามเกิดจาก ความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า

ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้ คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ และอำนาจการปกครองบังคับ บัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ในการทำงาน



ภาพ 1 รูปแบบของการบริหารแบบตาข่าย Nine-Nine Style (9, 9 Style)

ที่มา: Blake and Mouton, 1964 อ้างอิงใน กฤษฎพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 29

3. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y) Douglas McGregor (1960, pp. 47-48 อ้างอิงใน กฤษฎพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 30)

เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่งแมคเกรเกอร์ มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของมนุษย์ และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้น ช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย และได้เกิด 2 ทฤษฎี ที่แตกต่างกัน ดังนี้

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน ชี้แจง อยากรู้เงิน อยากรบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษที่มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองคนในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง ผู้นำจึงควรส่งเสริมและให้โอกาสในการพัฒนา

การศึกษาของ Kurt Lewin's Studies Kurt Lewin (1939, p. 273 อ้างอิงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 30) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา

จะตัดสินใจด้วยตนเอง เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดี ในช่วงภาวะวิกฤต เท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่น ในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย

ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิต และ ความพึงพอใจการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม

จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนด เป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ตายตัว หรือไม่มีระเบียบแน่ชัด การทำงานของผู้นำลักษณะนี้ จะเป็นการกระจายงานออกไปที่กลุ่ม หากกลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง งานก็จะสำเร็จลุล่วงได้

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานและเหมาะสมกับสถานการณ์ ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Likert's Michigan Studies Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำ โดยใช้เครื่องมือที่ไลเคิร์ตและกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอด เรื่องภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพ และสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ (Likert, 1967, pp. 126-127 อ้างอิงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 31) คือ

1. แบบใช้อำนาจ (Exploitative-Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2. แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent-Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้ตัดสินใจ แต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจ แต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง จากระดับล่างขึ้นบน และจากระดับบนลงล่าง การวางแผนนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

4. แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทน เป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง ทั้งจากระดับบน และระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงาน สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ ทั้งในกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ร่วมงาน

โลเคิร์ต พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จ และเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แล้วยังพบว่า ผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa Studies) นักวิชาการของมหาวิทยาลัยไอโอวา ได้ทำการทดลองเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำในช่วงปลายทศวรรษ 1930 โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาความชอบของสมาชิกที่มีต่อผู้นำที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ผู้นำแบบเผด็จการ หมายถึง ผู้นำจะรวมอำนาจการบริหารงาน โดยทำหน้าที่ตัดสินใจให้กับกลุ่ม แล้วค่อยสื่อสารแนวความคิดนั้นออกมา เพื่อให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำจะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่ม โดยผู้นำจะทำหน้าที่นำเสนอความคิด และทำการตัดสินใจร่วมกับกลุ่ม โดยทั้งผู้นำและกลุ่มจะพยายามหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อสรุปร่วมกัน

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม หมายถึง ผู้นำจะทำการจำกัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสมาชิกในกลุ่ม โดยที่ผู้นำจะทำหน้าที่ให้ข้อมูล และความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่สมาชิก

แต่จะปล่อยให้สมาชิกตัดสินใจเองตามความเหมาะสม โดยผู้นำจะไม่เข้าร่วมกระบวนการตัดสินใจ

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลของมหาวิทยาลัยโอไฮโอว่า สรุปได้ว่า 1) สมาชิกในกลุ่มจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ และ 2) ผู้นำแบบเผด็จการและเสรีนิยมจะส่งผลให้กลุ่มมีลักษณะผูกพันระหว่างกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่ก็ได้บ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของผู้นำแต่ละลักษณะ อย่างไรก็ตาม การศึกษาของมหาวิทยาลัยโอไฮโอได้ส่งผลให้เกิดการตื่นตัวของแนวคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) และมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ซึ่งผลักดันให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในมิติต่าง ๆ ในเวลาต่อมา

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ในช่วงต่อของทศวรรษที่ 1940 และ 1950 กลุ่มนักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้สนใจที่จะศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การ โดยมีผลการศึกษาที่น่าสนใจว่า ผู้นำแต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม โดยผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องที่ทำงาน และเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิก ถึงแม้การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จะไม่ชี้ชัดว่าผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน แต่ก็เป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำที่ได้รับความนิยม และมีการกล่าวมาถึงจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำของผู้จัดการ และพยายามจัดกลุ่มพฤติกรรม โดยอาศัยหลักการวิจัยและการศึกษาทางวิทยาศาสตร์

การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies) ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940-1950 ได้มีการศึกษาวิจัยที่มีผลลัพธ์ต่อการพัฒนาทฤษฎี 2 ปัจจัยของผู้นำ อันเป็นเครื่องช่วยบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำ โดยวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบอันเป็นปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะ (Fleishman, 1953, pp. 153-158 อ้างอิงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561, หน้า 20) ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎ ระเบียบ แบบขององค์กร การสื่อความหมายที่เป็นระบบในหน่วยงาน และวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่ม ชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดี และสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้สามารถติดต่อกับบุคคลทุกคน และสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา มาใช้งานจนบรรลุผลสำเร็จ และสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรมากที่สุด ผู้ที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์สูง จะพึงพิถีพิถันกับการมอบหมาย และมีความคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจะเน้นถึงกำหนดเวลาที่ต้องทำให้เสร็จ

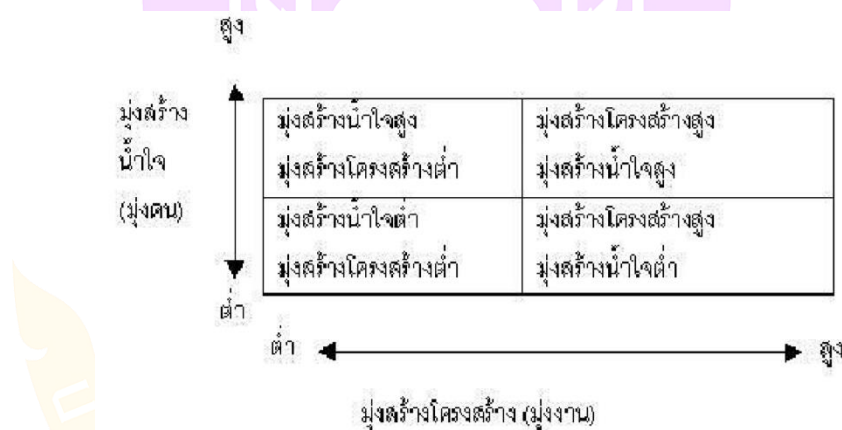
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Consideration Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเน้นการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันอย่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ

จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ พบว่า ผู้ที่มุ่งเอาใจใส่ (มุ่งคน) สูง จะมีความอบอุ่นทางอารมณ์ของสังคม จึงทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจมากกว่า และมีผลต่อการปฏิบัติงานดีกว่า แต่ผลการวิจัยครั้งหลัง ๆ กลับแสดงว่า ผู้นำจะมีลักษณะทั้งเอาใจใส่ (มุ่งคน) และโครงสร้างความคิดริเริ่ม (มุ่งงาน) ในระดับที่สูง คือ มีความเป็นผู้นำที่มึนงง และตัวผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นศูนย์กลาง อันเป็นการกำหนดความมีประสิทธิภาพ ผลของความ เป็นผู้นำของบุคคลในองค์กร ซึ่งการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน และมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ จะมีความคล้ายคลึงกัน แต่การศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้แยกปัจจัยที่มีผล ต่อภาวะผู้นำของบุคคลอย่างเด็ดขาด ผู้นำแสดงพฤติกรรมทั้งสองในอัตราส่วนต่าง ๆ ตามลักษณะของตน โดยผู้นำอาจจะมีลักษณะ ทั้งมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ แต่ผู้นำบางคนอาจมุ่งงาน หรือมุ่งสัมพันธ์เพียงอย่างเดียว หรืออาจจะไม่แสดงทั้งสองลักษณะ ซึ่งการศึกษาของ มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้รับการยอมรับและความนิยม จนถึงปัจจุบัน จากคำกล่าวที่ว่า “ผู้นำที่ดีจะต้องเก่งทั้งคน เก่งทั้งงาน”

ตาราง 1 แสดงตัวอย่างพฤติกรรมของผู้หน้าที่มุ่งโครงสร้าง และมุ่งสร้างน้ำใจ

พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสร้างน้ำใจ (มุ่งคน)	พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งโครงสร้าง (มุ่งงาน)
1. เป็นกันเอง	1. วางแผน
2. ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2. ประสานงาน
3. ยอมรับในผู้ใต้บังคับบัญชา	3. สั่งการ
4. เปิดตัวสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4. แก้ไขปัญหา
5. คอยช่วยเหลือสนับสนุน	5. ระบุขอบเขตและบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา
6. รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา	6. ดำเนินงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน
	7. สร้างความกดดันต่อลูกน้อง

ที่มา: สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 30



ภาพ 2 รูปแบบภาวะผู้นำตามการศึกษามหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ

ที่มา: ญัฐพัฒน์ เขจรนันท์, 2551, หน้า 126 อ้างอิงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561, หน้า 21

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational of Contingency Leadership Theory)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำ หรือผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 198-209) ได้แก่

แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style William J. Reddin ให้ความสำคัญกับมิติ ประสิทธิภาพประกอบกับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดติน กล่าวไว้ว่า แบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิภาพ จะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรม การบริหารที่มุ่งงาน หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิภาพ และเรดติน ยังแบ่งผู้นำ ออกเป็น 4 แบบ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงรูปแบบผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ	ลักษณะพื้นฐาน ภาวะผู้นำ	ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
Dexterter คือ ผู้นำแบบละทิ้งหน้าที่ และหนึ่งงาน	Separate	Bureaucrat คือ ทำงานแบบเครื่องจักร ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวัน ๆ
Autocrat คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงาน อย่างเดียว	Dedicated	Benevolent autocrat คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น
Missionary คือ เห็นแก่สัมพันธภาพ เสียสละ ทำคนเดียว จึงได้คุณภาพงานต่ำ	Related	Developer คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตาม ให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น
Compromiser คือ ผู้ประนีประนอมทุก ๆ เรื่อง	Integrated	Executive คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย

นอกจากนี้ เรดติน (1970 อ้างอิงใน จอมพวงค์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 198-209) ยังกล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์ มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเรดตินได้เสนอแนะว่า องค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์กรและคน ดังนั้น ในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณญาณ

พิจารณาว่า จะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลัก ในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด

Theory Z organization William Ouchi เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์ และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนปฏิบัติการ (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนา และใช้ทักษะในการประสานและอยู่ร่วมกัน

Hersey and Banchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรรุ่นผู้นำตามสถานการณ์ โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรตติน และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจจะมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด ประกอบด้วย 1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านควบคุมงาน 2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม โดย เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด ได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังภาพ 2 ซึ่งมีความเหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมแตกต่างกัน คือ

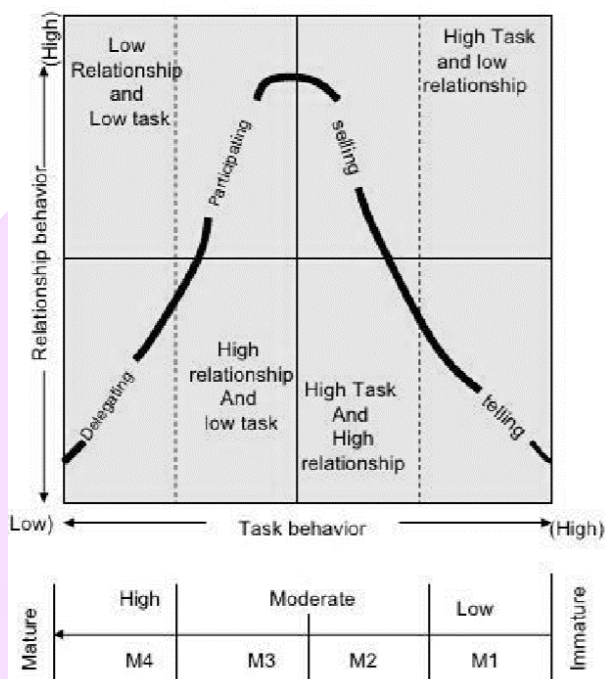
1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling leader) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด และดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมทั้งด้านงานและความมั่นใจอยู่ในระดับที่ (M1) คือ บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling leader) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้าง เมื่อผู้ตามขาดความสามารถในการทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น การให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน และกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานและความมั่นใจอยู่ในระดับที่ (M2) คือ บุคคลมีความพร้อมอยู่ใน ระดับต่ำถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Leader) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง หรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ (M3) คือ ความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถ แต่ไม่เต็มใจหรือยังไม่สามารถที่จะรับผิดชอบงานเต็มที่

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegating Leader) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อม

ในการทำงานระดับสูง สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อม อยู่ในระดับ (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจ หรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน



ภาพ 3 ภาวะผู้นำ 4 แบบ ของ Hersey and Blanchard

ที่มา: จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 206

Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness Fiedler (1967 อ้างอิงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ ต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ
2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน อำนาจของผู้นำจะไม่สูง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น
3. อำนาจของผู้นำผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่ทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก หากผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำ

ที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตาม มากกว่าเห็นความสำคัญของงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้ตาม

จะเห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

5. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตตาม บริบทที่เปลี่ยนไป Burns เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาจนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ Burns ได้อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่า ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนความสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตามอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำ จัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of Power)

Burns (1978 อ้างอิงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 207) ได้เสนอทฤษฎีความเป็น ผู้นำเชิงปฏิรูป โดยเดิม Burns เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายาม ที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของเบิร์นส์เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยเบิร์นส์ ได้สรุปลักษณะผู้นำ ออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนหรือรางวัลนั้น ต่อมากลายเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎร มีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกัน จนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino Effect ซึ่งต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่เป็นที่ศรัทธาของชุมชน เป็นต้น

3. ผู้นำจริยธรรม ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้ มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็น นักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง

Bass (1978 อ้างอิงใน จอมพงค์ มงคลวนิช, 2555, หน้า 208) พบว่า แนวคิดพฤติกรรม ความเป็นผู้นำของเขา ขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่งแบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป หรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น 2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมขององค์กร 3) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล โดยมีลักษณะ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่อุปสรรคแก่ผู้ตาม เพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตาม

เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

- 1.1 บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)
- 1.2 การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized Consideration)
- 1.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation)

2. ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุนความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงาน และสิ่งที่ต้องการจากงาน ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้โดย แบลล์ ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความ เป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย คือ

- 2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency Reward)
- 2.2 การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by Exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำเชิงเป้าหมาย สามารถจำแนกโดยพิจารณาความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานให้สำเร็จเท่านั้น

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในปัจจุบันส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำจึงมีพัฒนาการมาโดยตลอด จาก ทฤษฎีภาวะผู้นำ ส่วนใหญ่จะมองภาพแบบเดิม ๆ คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ซึ่งแม้จะมีความสำคัญและจำเป็นแต่แนวคิดทั้งสามก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำรุ่นใหม่และ การศึกษาของไทยได้ จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม มากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาตัวนวัตกรรมการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิดและกระบวนการ (ธนาภรณ์ นิลพันธ์, 2562, หน้า 29)

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 85) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยรู้จักคัดสรรหรือแบ่งปันพลังอำนาจของตน ให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มใจและเป็นธรรมชาติ อีกทั้งความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลเป็นผู้นำร่วม ได้โดยที่การตัดสินใจหรือการกระทำใด ๆ ไม่ต้องขึ้นอยู่กับสมาชิกเพียงคนเดียวคนหมั่งหรือผู้นำ โดยตำแหน่ง หรือผู้ริเริ่มความคิดทุก ๆ คนมีส่วนร่วมในความเป็นผู้นำ

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะ หรือพฤติกรรม ในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปคาพล และวิไลยพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรในด้านความสามารถในการนำความสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิด ความสร้างสรรค์

มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2556, หน้า 21) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นด้วยวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์

Adair (2007 อ้างอิงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 43) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการกระตุ้น ส่งเสริมและแนะนำ ากกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการงาน ของคนสร้างสรรค์

Puccio, Mance and Murdock (2011, p. 23 อ้างอิงใน ธนาภรณ์ นิลพันธันท์, 2562, หน้า 30) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (Imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ๆ

Arellano and Martin (2002 อ้างอิงใน รอซียะห์ ลาเต๊ะ, 2561 หน้า 22) ได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า คือ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) อย่างมีเอกลักษณ์เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน (Complex) พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิด การทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัว และกระบวนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่น เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยกระบวนการ คิดอย่างสร้างสรรค์ ก้าวไกล มีทักษะแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การทำงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เมื่อก้าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีนักวิชาการ ได้ให้ความเห็น คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

พนา ทองมีอาคม (2538, หน้า 20 อ้างอิงใน นเรศ บุญช่วย, 2553, หน้า 18) ได้นำผลงานการศึกษาค้นคว้าของ เคนเนตต์ เอ ลองแมน (Kenneth A. Longman) เกี่ยวกับ คุณลักษณะสำคัญของ นักสร้างสรรค์มากกล่าวไว้น่าสนใจ 5 ประการ คือ 1) มีความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น เป็นคุณสมบัติพื้นฐาน สำคัญที่นักสร้างสรรค์เป็นผู้สนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทุกเรื่อง ชอบแสวงหาความรู้ ชอบอ่าน ชอบเปิดรับ ต่อสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการสะสมวัตถุดิบสำหรับงาน สร้างสรรค์ และนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ 2) มีจินตนาการ เป็นคุณสมบัติติดตัวที่จะช่วยให้นักสร้างสรรค์สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ ช่วยให้สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ที่นำไปสู่ ส่วนประสมอย่างใหม่หรือรูปแบบใหม่ 3) เข้าถึง ความรู้สึกของผู้อื่น เป็นคุณสมบัติที่มีประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการสื่อสารและการโฆษณา นักโฆษณา ที่สามารถเอาใจของตนเองไปรับรู้ความรู้สึก ของผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ จะมีความสามารถในการ เอาความรู้สึกของผู้อื่นมาเป็นความรู้สึก ของตนเองได้ดี คุณสมบัตินี้สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของงานสื่อสารของตนได้ เป็นอย่างดี 4) มีความกระตือรือร้น เป็นคุณสมบัติสำคัญของนักสร้างสรรค์ เพราะความกระตือรือร้น เป็นแรงผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น หล่อหลอมกับจินตนาการทำให้นักสร้างสรรค์ แสวงหาช่องทางใหม่ ๆ หรือความสัมพันธ์ใหม่ ๆ 5) มีลักษณะ คล่องตัวและรับแนวทางใหม่ ๆ นักสร้างสรรค์จะมีลักษณะยอมรับความคิดแปลก ๆ ใหม่ ๆ ไม่ติดยึดอยู่กับความเคยชินเก่า ๆ

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2553, หน้า 23) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมายภายใต้กรอบของสังคมไทย 2) สร้างแรงจูงใจในกลุ่มให้เขามีแรงจูงใจที่จะทำ 3) ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำ 4) เข้าใจวัฒนธรรม 5) การวางกลยุทธ์ 6) ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 9) ไม่ยอมแพ้ และ 10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของพวกเขา

Dubrin (2006 อ้างอิงใน นเรศ บุญช่วย, 2556, หน้า 16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้นโดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิดและการสรุปรวบรวมความคิดตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2. มีความสามารถทางเชาวน์ปัญญา (Intellectual Abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญาและการใช้เหตุผล การมีเชาวน์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จแต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นี้ ต้องเป็นคนที่มินิสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด หรือมักจะคิดวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการค้นทำเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3. มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดียึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้ และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้าและพบว่า คุณสมบัติ

ของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ ยึดถือความถูกต้อง อยากรู้ อยากเห็น มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาได้

4. พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social habits and Upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึง กับตนเองและช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้น สภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 215-216 อ้างอิงใน ทวีภรณ์ วรชิน, 2559, หน้า 36) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ Characteristics of Creative Leaders) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำต้องอาศัย คุณลักษณะ 4 ประการคือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Abilities) 3) บุคลิกภาพ (Personality) 4) มีความรักในงานและมีประสบการณ์ ในงาน (Passion for the Task and Flow) ลักษณะของความคิดสร้างสรรค์

1. ความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะกระบวนการ (Creative Process) เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบซึ่งเป็นกระบวนการทำงานของสมองอย่างเป็นขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นจนสามารถแก้ปัญหาได้สำเร็จ

2. ความคิดสร้างสรรค์ในลักษณะของบุคคล (Creative Person)

3. เป็นการมองดูบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร หรือประกอบด้วยลักษณะอย่างไรบ้างได้มีผู้เสนอไว้หลายลักษณะ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการท่านอื่น ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ควรเสริมสร้างให้เกิดแก่ผู้บริหารยุคใหม่ โดยกล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 168) ได้เสนอแนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า การบริหารและจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต ทั้งนี้ ผู้นำดังกล่าวจะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

1. ใช้หลักการบริหารที่พึงประสงค์
2. ใช้หลักการบริหารโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน
3. การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. การบริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานทั่วไปการบริหารงานวิชาการการบริหารงานการเงินและงบประมาณและการบริหารงานบริหารบุคคล ทั้งนี้ การบริหารงานดังกล่าวจะต้องอาศัยการใช้กระบวนการกลุ่มการกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบ การนำการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่มสร้างสรรค์และการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารโดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง คือ บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์จุดหมายและมาตรฐานคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์ (2553, หน้า 10) กล่าวว่า โลกและสังคมได้เปลี่ยนไปแล้วเรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้าง และสร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิด สติปัญญาผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีความรับผิดชอบต่อตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จทั้งด้านผลผลิต และผลสัมฤทธิ์ของงาน

จากข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือพฤติกรรมของผู้นำในการแสดงออกถึงการมีความรู้ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าเปลี่ยนแปลงรับสิ่งใหม่ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล รู้จักสร้างเครือข่ายรวมถึงประพุดิตตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถนำพาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ash and Persalt (2001 อ้างอิงใน ธีรชานันท์ พูลแก้ว, 2558, หน้า 14-15) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียน หนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมายบทบาทภาวะ ผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่ สร้างสรรค์ (Productive Leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as Leaders) โดยมีครูใหญ่คือ ผู้นำ ของผู้นำ (Leader of Leaders) อีกทอดหนึ่ง โดยนัย ดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร

จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึง การส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย

การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Formative Leader) นี้ จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation Skills) อยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงาน แบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือ ร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Asking Questions) การรวบรวมวิเคราะห์ และแปลความข้อมูล (Collecting Analyzing, and Interpreting Data) ตลอดจนกระตุ้นครู อาจารย์ การตั้งวงสนทนา อย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

หลักการของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative Leadership Principles) ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) 10 ประการ (Ash and Persal, 2000, pp. 16–17 อ้างอิงใน ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์, 2562, หน้า 30–31) ได้แก่

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive Thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control Mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top-down Decision Making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of Conformity)

2. ควรจะมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำโดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำแต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-Added Activities) ขึ้น

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer-Focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักการนิเทศภายในแบบแวงเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพและไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ เพื่อสร้างแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ แก่บุคคลขององค์กร

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงาน ได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining Status Quo) ของโรงเรียน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

Palus and Horth (2005 อ้างอิงใน นเรศ บุญช่วย, 2553, หน้า 22) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีอารมณ์ขัน 5) มีการทำงานร่วมกัน และ 6) มีความสามารถในการแก้ปัญหา

Robert (2006 อ้างอิงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ในบทความวารสารหัวข้อผู้นำความคิดสร้างสรรค์กับการตัดสินใจว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์ และ 4) คำมั่นถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

Abdul (2007 อ้างอิงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 47) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์สำหรับองค์กร 2) กล้าเสี่ยง

3) มีความสามารถในการแก้ปัญหา 4) มีความกล้าหาญที่จะตัดสินใจ และ 5) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Stoll and Temperley (2009 อ้างอิงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ในบทความในวารสารวิชาการ หัวข้อผู้นำความคิดสร้างสรรค์ กับความท้าทายว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) มีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Ubben, Hughes and Norris (2011 อ้างอิงใน ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน, 2559, หน้า 35) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ในหนังสือ The Principal: Creative Leadership for Excellence in School ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) วัฒนธรรมเชิงบวก (Positive Culture) 3) การบริหารจัดการ (Managing) และ 4) ปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และจินตนาการ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 59) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังเกตได้จาก 5 ตัวแปร คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

ทวีภรณ์ วรชิน (2559, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 หน่วย ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ 2) การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม 3) การเป็นผู้นำของผู้นำ 4) การเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ 5) การเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และ 6) การเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 3 องค์ประกอบ คือ จินตนาการ (Imagination) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และวิสัยทัศน์ (Vision)

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 22) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้จำนวน 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านจินตนาการ (Imagination) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 36) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการสร้างสรรค์และกระตุ้นความสร้างสรรค์วัดได้จาก 6 องค์ประกอบ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึง

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Palus and Horth (2005)	Robert (2006)	Abdul Kalam (2007 อ้างอิงใน ภาษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 47)	Stoll and Temperley (2009)	Ubben, Hughes and Norris (2011 อ้างอิงใน ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน, 2559, หน้า 35)	ณัฐชานันท์ พุดแก้ว (2558)	ภาษพล อัมระนันท์ (2559)	พิภรณ์ วรชิน (2559)	ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559)	ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560)	ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561)	รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561)	ชนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562)	ความถี่
11. การมีจินตนาการ						/		/	/		/			4
12. การมุ่งทำงาน ให้สำเร็จ											/			1
13. การเป็นผู้นำ								/						1
14. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน								/						1
15. การเป็นแบบอย่างที่ดี								/						1
16. การมีวัฒนธรรม เชิงบวก					/									1
17. การบริหารจัดการ					/									1
18. การมีปฏิสัมพันธ์					/									1
19. การเ็นมน้ำใจ	/													1
20. การมีแรงจูงใจ											/			1
21. การไว้วางใจ											/	/		2
22. การใช้เทคโนโลยี												/		1
23. การสื่อสาร												/		1
24. การบริหารเวลา												/		1

จากตาราง ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการ และนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี ผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์ พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ

คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์ เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 31) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การ ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การหรือสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนด วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และจำเป็นต้องเผยแพร่ทำความเข้าใจกับสมาชิกในองค์การให้รับรู้ ให้มีส่วนร่วม และรับวิสัยทัศน์นั้นไปเป็นแนวปฏิบัติ ผู้นำหรือผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้ปฏิบัติตาม

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 51) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทาง และขอบเขตที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคต อย่างชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์ จะเป็นคนที่มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ วิสัยทัศน์ไม่ใช่การเพ้อฝันที่เลื่อนลอย แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งมาจากการเข้าใจ องค์การอย่างลึกซึ้งซึ่งทั้งในอดีตและในอนาคตขององค์การ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื่อมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์รวมไปถึง การสร้างคน สร้างทีมงาน การมีสายตาอันเฉียบคม โดยมองคนในทีมที่มีแวว มีอนาคตไกล มีความคิด ความอ่าน รู้จักการใช้เวลาในการบ่มเพาะคนให้มีวิสัยทัศน์ ให้มีความแข็งแกร่ง ทั้งร่างกายและจิตใจ แต่ผลลัพธ์นั้นคุ้มค่าเสมอ เป็นการคิดวางแผนอนาคตของทีมงาน เพื่อจะกำหนดทิศทางและจุดหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 55) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้กับบุคลากรได้มีความรู้และความเข้าใจ ในวิสัยทัศน์ของ

ตนเองได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถสร้างความรู้สึกให้บุคลากรเห็นค่าและให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัล

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 37) วิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบาย ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกัน นำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้จากความหมายของการมีวิสัยทัศน์

นอกจากนี้ นิถุชลา ลั่นเหลือ (2554, หน้า 24) ได้สรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ทำทนายมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจ และกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุนสมาชิกทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์

Kotter (1996, pp. 68–69 อ้างอิงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 52) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่าทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้นสามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่น และดำเนินการไปสู่ในทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีบุคคลจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 อ้างอิงใน ญัฐชานันท์ พูลแก้ว, 2558, หน้า 29) ได้กำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาทั้งสภาพจริงในปัจจุบัน และสภาพการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
2. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดค่านิยมของโรงเรียนในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างศรัทธาโดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต

4. ผู้บริหารสถานศึกษามีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

5. สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

6. จัดระบบสื่อสารเพื่อให้ทราบและเกิดการยอมรับในวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการที่คาดหวังของโรงเรียนแบบสองทิศทางอย่างหลากหลายรูปแบบ

7. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ การบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งส่งเสริมและกำกับให้บุคลากร ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และมีจริยธรรม สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เป็นคนที่มองการณ์ไกล เปิดใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน รับรู้และยอมรับสิ่งใหม่ ๆ และตระหนักรู้ในตนเอง มองภาพรวมภาพใหญ่ ไม่คิดเล็กคิดน้อย ไม่มีอคติเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่น โดยการเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ คือ มีพฤติกรรมหรือการแสดงออกในการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตนได้ตั้งไว้

2. การมีความยืดหยุ่น

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการปรับสภาพของความคิดและพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างนอกรอบ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สามารถหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นจะมีความอิสระในการคิดและการกระทำลักษณะนิสัยพื้นฐานของผู้บริหารที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่น คือ การเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง คนที่มีความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือคุณลักษณะดังกล่าวคือคนที่มีความยืดหยุ่น ลักษณะบุคคลที่มีความยืดหยุ่นที่พิเศษ อีกประการ คือ เป็นคนที่ไม่ชอบกฎ ระเบียบ

แบบแผน เงื่อนไขที่ยุ่งยาก ละเอียด เป็นคนมองโลกในแง่ดี พยายามจับถูก ไม่จับผิด ถึงแม้ว่าพบการกระทำผิดก็จะมองว่าคนเรามีความแตกต่างกันย่อมสามารถกระทำผิดได้ บทพร่องได้ ความคิดแนวทางที่ตั้งไว้แบบสุดโต่งคิดว่าถูกวันนี้ อาจจะมีผิดในวันข้างหน้า รู้จักผ่อนปรนตนเอง ไม่จริงจังและเคร่งเครียดกับสิ่งที่กระทำมากจนเกินไป เพราะถ้าตึงมากก็จะเหมือนกับสายพิณที่ตึงแน่นเกินไป กล่าวคือ สามารถทำให้ปล่อยางได้ ส่วนคนที่ไม่มีความยืดหยุ่น จะมีลักษณะที่เด่นชัดคือยอมหักไม่ยอมงอ ยึดความคิดตัวเองเป็นใหญ่

รอซีเยร์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 47) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผนงาน ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้าง และเปิดโอกาสในการยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากบุคลากร มีการปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนความคิด สามารถคิดค้นเปลี่ยนแปลงความรู้ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็ว ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน มีความอดทน มีความเป็นกันเองและถ่อมตน คอยอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือในการทำงาน มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา รวมทั้งคิดหาวิธีการที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิม อย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรทราบและถือไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 40) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับ บุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

นอกจากนั้น Dubrin (2010, p. 178 อ้างอิงใน ภากรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน, 2559, หน้า 42) ได้กล่าวอีกว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 27) ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ได้สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความยืดหยุ่น” สำหรับการวิจัยนี้ว่าเป็นการแสดงออกของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระโดยตัวบ่งชี้

ของความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่ในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานได้ตลอดเวลา ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป ไม่จับผิดผู้อื่นถึงแม้ว่าพบการกระทำผิด ก็มองว่าคนเรามีความแตกต่างกัน ย่อมสามารถกระทำผิดพลาดได้ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย รู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างอย่างอิสระ เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 52) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุน และให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ จนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่แตกต่างระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

รุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551, หน้า 43 อ้างอิงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561, หน้า 37) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้น ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นผู้ฝึกสอน และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อพัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการตามปัจเจกบุคคล เพื่อความสามัคคีและความเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพผู้ตาม และเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้น การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

วนิชชัย แสงหม่น (2552, หน้า 23 อ้างอิงใน สุภาพ ฤทธิบำรุง, 2556, หน้า 54) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการ และความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นที่เลี้ยงสอน ให้คำแนะนำ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมีคุณลักษณะสำคัญในด้านของความเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

สร้อยญา เกิดแก้ว (2553, หน้า 34) กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำสนใจในผู้ตามแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมพัฒนาผู้ตามแต่ละคนตามความต้องการ ตามความสนใจ ความสามารถ ตลอดจนผู้นำปฏิบัติต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และให้ข้อมูลย้อนกลับสนับสนุนให้ผู้ตามพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ มีการพัฒนาและสนับสนุนให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอน และให้คำปรึกษา รู้จักแบ่งงานอย่างเท่าเทียมตามความสามารถของบุคคล เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งปฏิบัติตนต่อผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 57) ได้ให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่าหมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 41) ได้สรุปความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่าเป็นความสามารถทางสมองของบุคคลในการคิดหาคำตอบหลาย ๆ คำตอบ เพื่อสนองต่อสิ่งเร้า ทำให้เกิดการคิดที่หลากหลาย สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ ผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่ และแตกต่างแปลกไปจากคนอื่น ซึ่งประกอบด้วย การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น และการคิด

ละเอียดละออ ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนในระดับที่แตกต่างกัน และสามารถส่งเสริมพัฒนาขึ้นได้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมาย การมีความคิดสร้างสรรค์ ไว้อีกหลายท่าน ดังนี้

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546, หน้า 7 อ้างอิงใน สุภาพ ฤทธิบำรุง, 2556, หน้า 59) ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกล แง่มุมการมองเห็น ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ หรือเพื่อการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์ และความรู้ที่ผ่านมา

ดวงกมล เปี่ยมคุณทรัพย์ (2554, หน้า 17) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา หรือเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสิ่งที่มีอยู่ การคิดเช่นนี้เป็นการคิดแบบอนกนัย คือ คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุมและกว้างไกล ทำให้สามารถคิดหาคำตอบใหม่ ๆ และค้นหาความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างสิ่งที่มีอยู่เดิม คิดประดิษฐ์ หรือพบแนวทางใหม่ ๆ ได้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ว่าเป็นความคิดที่แปลกใหม่ นอกกรอบอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือเป็นความคิดที่เกิดจากการหล่อหลอมรวมมาจากหลาย ๆ ความคิดทั้งความคิดที่ตรงกันและไม่ตรงกัน นำมาบูรณาการก่อให้เกิดเป็นความคิดใหม่ ๆ

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความสามารถในการคิดอย่างกว้างไกลในหลายทิศทาง นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยการบูรณาการ เชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม มีความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความละเอียดลออในการคิด และมีความสามารถในการแต่งเติมให้คำอธิบายใหม่ที่เป็นการคิดตามหลักเหตุผล

5. การทำงานเป็นทีม

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 59) กล่าวว่า นิยามเชิงปฏิบัติการของการทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน

มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ธนาภรณ์ นิลพันธ์นทร์ (2562, หน้า 41) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม มีเป้าหมายร่วมกัน มีการมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกันสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์การร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมาย การทำงานเป็นทีมไว้อีกหลายท่าน ดังนี้

ชรีนา แก้วสีขาว (2547, หน้า 42 อ้างอิงใน ศิริวรรณ คำภูเงิน, 2561, หน้า 42) ให้ความหมายของคำว่า การทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง กลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน และต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ และได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ 1) ความสมดุลในบทบาท 2) การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย 3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) การให้ความร่วมมือและการขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 6) วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาบุคลากร 10) ความสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่ม และ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

ปัญญา สังขวดี และสมหมาย เทศขำ (2554, หน้า 32-34) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Peter และคณะ ได้ตัวบ่งชี้บทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน 2) การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย 3) การปรึกษาหารือกัน 4) การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน และ 5) การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ทิตนา แคมมณี (2548 อ้างอิงใน สุภาพ ฤทธิบำรุง, 2556, หน้า 62) ให้หลักการของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน 4) มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จ

ของเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการวางแผนและตั้งเป้าหมายร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานให้สมาชิกในทีม รู้จักสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มอบหมายงานให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน ปรีกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน รวมถึงการสร้างความร่วมมือระหว่างทีมงานอย่างเข้มแข็ง และพัฒนา ศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บริบทสถานศึกษาในอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษา ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 8 และมาตรา 33 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

ข้อมูลทั่วไป

สถานศึกษาในอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีภารกิจในการบริหารและจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา, ระดับประถมศึกษา และ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา) ใน 2 กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ได้แก่ กลุ่มเครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี และกลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ มีโรงเรียน ที่จัดการเรียนการสอน ทั้งหมด 23 โรงเรียน

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอดอกคำใต้ อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา และอำเภอบ้านหลวง จังหวัดน่าน

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน และอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอหนองม่วงไข่ และอำเภอลอง จังหวัดแพร่

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภองาว อำเภอแม่เมาะะ จังหวัดลำปาง

สภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศ

อำเภอลองเป็นภูมิประเทศที่เป็นภูเขาและป่าไม้ประมาณร้อยละ 70 ของพื้นที่ ตัวอำเภอมีความสูงประมาณ 180 เมตร จากระดับน้ำทะเลปานกลาง โดยจุดสูงที่สุดอยู่ที่บริเวณดอยหลวง (อยู่ในตำบลสะเอียบ จุดแบ่งเขตแดนระหว่างจังหวัดแพร่และจังหวัดน่าน) สูงประมาณ 1,300 เมตร จากระดับน้ำทะเลปานกลาง

เนื่องจากอำเภอลองตั้งอยู่ในภูมิประเทศที่มีภูเขาล้อมรอบทำให้ฤดูร้อนจะมีอากาศร้อนอบอ้าว อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ยประมาณ 35-40 องศาเซลเซียส และฤดูหนาวจะมีอากาศหนาวถึงหนาวจัด อุณหภูมิต่ำสุดในแต่ละปีประมาณ 5-10 องศาเซลเซียส ส่วนฤดูฝนจะมีฝนเฉลี่ยต่อปี ประมาณ 1,000-1,500 มิลลิเมตร

สภาพเศรษฐกิจ

สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของพื้นที่ในเขตอำเภอลอง ประกอบอาชีพหลัก ทำการเกษตรปลูกข้าวนาปี ข้าวโพด มะขามหวาน มะม่วง ถั่วเหลือง ลำไย ถั่วลิสง ถั่วเขียว อ้อย เลี้ยงสัตว์ คือ ไก่ สุกร โค กระบือ ม้า ห่าน ช้าง อาชีพเสริม ธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม คือ สุรากลั่น ชุมชน ผลิตภัณฑ์จากกระดาษสา ผลิตภัณฑ์ไม้ไผ่ ทอผ้าพื้นเมือง ขนม แหนม ปลาไร่อบ น้ำพริก

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครอง เขตการปกครองตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 แบ่งเป็น 8 ตำบล 85 หมู่บ้าน ดังนี้

1. ตำบลบ้านกลาง 12 หมู่บ้าน
2. ตำบลบ้านหนุน 11 หมู่บ้าน
3. ตำบลเตาปูน 12 หมู่บ้าน
4. ตำบลแดนชุมพล 4 หมู่บ้าน
5. ตำบลห้วยหม้าย 17 หมู่บ้าน
6. ตำบลหัวเมือง 13 หมู่บ้าน
7. ตำบลสะเอียบ 10 หมู่บ้าน
8. ตำบลทุ่งน้าว 6 หมู่บ้าน

มีเทศบาล 2 แห่ง คือ เทศบาลตำบลสอง และเทศบาลตำบลห้วยหม้าย

มีองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ จำนวน 7 แห่ง คือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหนอง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
4. องค์การบริหารส่วนตำบลแดนชุมพล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง
6. องค์การบริหารส่วนตำบลสะเอียบ
7. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งน้ำว

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สถานศึกษาในอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการศึกษาโดยมีวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ และการวางแผนการดำเนินการที่เหมาะสมให้สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้รับบริการ รวมทั้งสนองต่อนโยบายกลยุทธ์ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยเฉพาะนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งหวังให้การศึกษาของประเทศได้รับการพัฒนาคุณภาพ ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษา บุคลากรได้รับการพัฒนา และสถานศึกษามีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION)

องค์กรเป็นเลิศ จัดการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน บนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

พันธกิจ (MISSION)

1. จัดและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคน มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา บูรณาการสู่คุณภาพ การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ (GOAL)

1. ผู้เรียนทุกคน มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค และทั่วถึง มีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. หน่วยงานในสังกัด มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการปฏิบัติตาม มาตรฐานวิชาชีพ

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ (Strategy)

1. การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การเพิ่มโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน

ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มศักยภาพ

อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีสถานศึกษา จำนวน 23 โรงเรียน แบ่งตามกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดังนี้

กลุ่มเครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี

1. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 31 (ทุ่งน้ำวพุทธิมาศึกษาการ)
2. โรงเรียนวัดร่องเย็น (สารแก้วประชาสงเคราะห์)
3. โรงเรียนชุมชนบ้านหนองเหนือ (แสงศรีวิทยา)
4. โรงเรียนบ้านศรีมูลเรือง (วัลลภราษฎร์รังสรรค์)
5. โรงเรียนบ้านลอง (พองจันทร์ราษฎร์อุปลัมภ์)
6. โรงเรียนบ้านลู (คัมภีร์ราษฎร์บำรุง)
7. โรงเรียนวัดห้วยหม้าย (หมายประชากร)
8. โรงเรียนบ้านห้วยซอน (ญาณศรัทธาสამัคคี)
9. โรงเรียนบ้านดอนแก้ว (อาสาพัฒนาอินทราษฎร์วิทยา)
10. โรงเรียนบ้านห้วยกาน (รัฐราษฎร์อุปลัมภ์)
11. โรงเรียนบ้านต้นหนอง (หนองราษฎร์สามัคคี)
12. โรงเรียนบ้านหนองเลี้ยว (ประชาสรรค์)
13. โรงเรียนบ้านวังฟ่อน (สิทธิราษฎร์บำรุง)

กลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ

14. โรงเรียนบ้านเตาปูน (พิชชาประชาอนุกุล)
15. โรงเรียนบ้านป่าแดง (รัฐราษฎร์รังสรรค์)
16. โรงเรียนบ้านคุ่ม (ประสารราษฎร์วิทยา)
17. โรงเรียนชุมชนบ้านกลาง (สนิทวิทยาการ)
18. โรงเรียนอนุบาลเทพสุนทรินทร์

19. โรงเรียนบ้านแม่พร้าว
20. โรงเรียนบ้านนาหลวง (ประชาพัฒนา)
21. โรงเรียนโรงเรียนบ้านท่าวะ (ราษฎร์บำรุง)
22. โรงเรียนบ้านดอนชัย (ประชาอุทิศ)
23. โรงเรียนบ้านป่าเลา (ประชานุสรณ์)

ตาราง 4 แสดงจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน
กลุ่มเครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี			
1	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 31 (ทุ่งน้ำพุพิทยาศึกษาการ)	1	17
2	โรงเรียนวัดร่องเย็น (สารแก้วประชาสงเคราะห์)	1	4
3	โรงเรียนชุมชนบ้านหนองเหนือ (แสงศรีวิทยา)	1	14
4	โรงเรียนบ้านศรีมูลเรือง (วัลลภราษฎร์รังสรรค์)	1	6
5	โรงเรียนบ้านลอง (พองจันทร์ราษฎร์อุปถัมภ์)	1	5
6	โรงเรียนบ้านลู่ (คัมภีร์ราษฎร์บำรุง)	1	3
7	โรงเรียนวัดห้วยหม้าย (หมายประชากร)	1	4
8	โรงเรียนบ้านห้วยซอน (ญาณศรีทาสสามัคคี)	1	9
9	โรงเรียนบ้านดอนแก้ว (อาสาพัฒนาอินทรราชวิทยวิทยา)	1	1
10	โรงเรียนบ้านห้วยกาน (รัฐราษฎร์อุปถัมภ์)	1	2
11	โรงเรียนบ้านต้นหนอง (หนองราษฎร์สามัคคี)	1	2
12	โรงเรียนบ้านหนองเสี้ยว (ประชาสรรค์)	1	4
13	โรงเรียนบ้านวังฟ่อน (สิทธิราษฎร์บำรุง)	1	24
กลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ			
14	โรงเรียนบ้านเตาปูน (พิไชยาประชานุกูล)	1	9
15	โรงเรียนบ้านป่าแดง (รัฐราษฎร์รังสรรค์)	1	15

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน
16	โรงเรียนบ้านคุ่ม (ประสารราษฎร์วิทยา)	1	10
17	โรงเรียนชุมชนบ้านกลาง (สนิทวิทยาการ)	1	10
18	โรงเรียนอนุบาลเทพสุนทรินทร์	1	28
19	โรงเรียนบ้านแม่พ็ราว	1	2
20	โรงเรียนบ้านนาหลวง (ประชาพัฒนา)	1	6
21	โรงเรียนโรงเรียนบ้านท่าวะ (ราษฎร์บำรุง)	1	2
22	โรงเรียนบ้านดอนชัย (ประชาอุทิศ)	1	16
23	โรงเรียนบ้านป่าเลา (ประชานุสรณ์)	1	4
รวมทั้งสิ้น		23	197

ที่มา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2563

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) ได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย เป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว (X3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X2) ด้านการทำงานเป็นทีม (45) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X4) และได้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย หรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.20 ($R = 0.612$)

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558) ได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมี ความยืดหยุ่น รองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู จำแนกตามขนาด โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการ มีความคิด สร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนกลุ่ม ระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับ ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าการศึกษา ระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงแข ขำนอก (2559) ได้ศึกษาถึง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า 2.1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีจำนวนสองด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านความยืดหยุ่นและด้าน การแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกัน 2.2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทวิภรณ์ วรชิน (2559) ได้ศึกษาถึงรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ประกอบด้วยคุณลักษณะ 6 ด้าน คือ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้แก่ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้วยคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนาตามคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการประเมินการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังรับการพัฒนา และระดับความพึงพอใจของครูหัวหน้างาน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และมีความมี วิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธา ในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างเชื่อมั่น และนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน ในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงาน โดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการ สร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์ และนำทางเลือกในการแก้ปัญหา ไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถ ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงงาน ความสามารถในการปรับตัว ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงาน การปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหา ได้แนวทางแก้ไขปัญหาคู่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และ 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหาร เพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร มีความกล้าหาญในการ นำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

ยุพา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาถึง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์กรประกอบและตัวชี้วัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) สภาพปัจจุบัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมมากที่สุด

บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารเวลา ด้านความยืดหยุ่น และด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางด้านจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) ได้ศึกษาถึง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษา ตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม

อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์ เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย กับขนาดของสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานของครู พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยที่ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกับครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

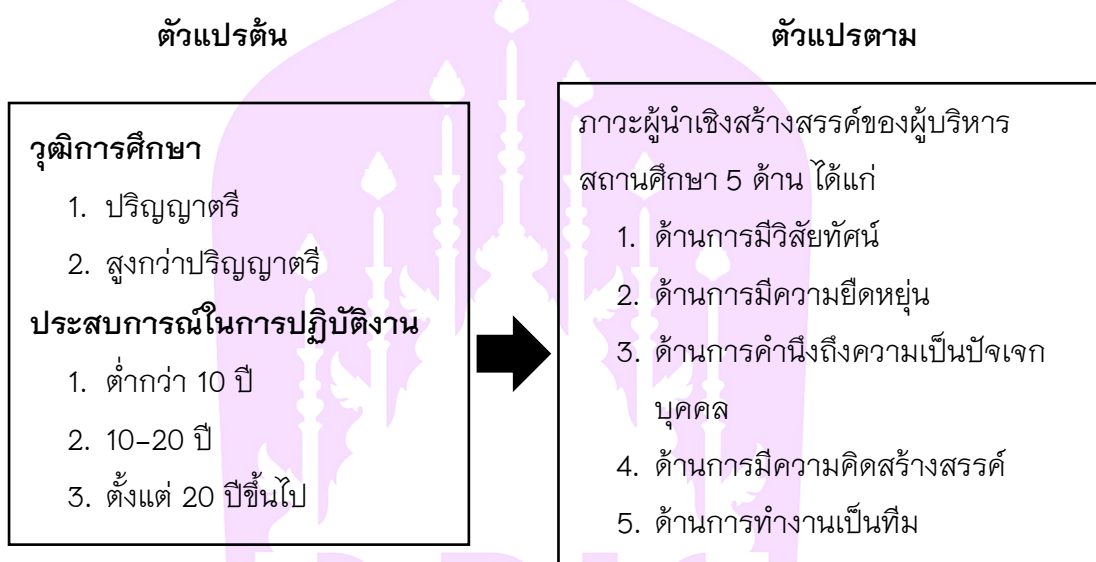
เกศณี กลิ่นเทศ (2562) ได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ธนาภรณ์ นิลพันธันท์ (2562) ได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้ใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

จากการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าวิจัยโดยเรียงลำดับขั้นตอนในการดำเนินวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 220 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ดังตาราง

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มเครือข่ายการศึกษาสองฝั่งสามัคคี			
1	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 31 (ทุ่งน้าวพุทธนิคมศึกษาการ)	18	11
2	โรงเรียนวัดร่องเย็น (สารแก้วประชาสงเคราะห์)	5	3
3	โรงเรียนชุมชนบ้านหนองเหนือ (แสงศรีวิทยา)	15	10
4	โรงเรียนบ้านศรีมูลเรือง (วัลลภราษฎร์รังสรรค์)	7	4
5	โรงเรียนบ้านลอง (พองจันทร์ราษฎร์อุปถัมภ์)	6	4

ตาราง 5 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
6	โรงเรียนบ้านลู่ (คัมภีร์ราษฎร์บำรุง)	4	3
7	โรงเรียนวัดห้วยหม้าย (หมายประชากร)	5	3
8	โรงเรียนบ้านห้วยซอน (ญาณศรัทธาสამัคคี)	10	6
9	โรงเรียนบ้านดอนแก้ว (อาสาพัฒนาอินทรราชราษฎร์วิทยา)	2	2
10	โรงเรียนบ้านห้วยกาน (รัฐราษฎร์อุปลัมภ์)	3	2
11	โรงเรียนบ้านต้นหนุ่น (หนุ่นราษฎร์สามัคคี)	3	2
12	โรงเรียนบ้านหนองเลี้ยว (ประชาสรรค์)	5	3
13	โรงเรียนบ้านวังฟ่อน (สิทธิราษฎร์บำรุง)	25	16
กลุ่มเครือข่ายการศึกษายมเหนือ			
14	โรงเรียนบ้านเตาปูน (พิชญาประชานุกูล)	10	6
15	โรงเรียนบ้านป่าแดง (รัฐราษฎร์รังสรรค์)	16	10
16	โรงเรียนบ้านคุ่ม (ประสารราษฎร์วิทยา)	11	7
17	โรงเรียนชุมชนบ้านกลาง (สนธิวิทยาการ)	11	7
18	โรงเรียนอนุบาลเทพสุนทรินทร์	29	18
19	โรงเรียนบ้านแม่พรวัว	3	2
20	โรงเรียนบ้านนาหลวง (ประชาพัฒนา)	7	4
21	โรงเรียนบ้านท่าวะ (ราษฎร์บำรุง)	3	3
22	โรงเรียนบ้านดอนชัย (ประชาอุทิศ)	17	11
23	โรงเรียนบ้านป่าเลา (ประชานุสรณ์)	5	3
รวมทั้งสิ้น		220	140

ที่มา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2563

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 34 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ด้านการมีความยืดหยุ่น
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คือเรียงลำดับการปฏิบัติจากมากที่สุดไปถึน้อยที่สุดโดยกำหนดระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1961) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษา แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบ ความสอดคล้องระหว่าง วัตถุประสงค์กับข้อคำถามรวมถึงการใช้ภาษา ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1 ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 นายไพฑูรย์ เกิดกุล ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษ โรงเรียน บ้านห้วยซอน (ญาณศรีธาสามัคคี)

4.3 นายอิทธิภัทร ธิฟู ผู้อำนวยการโรงเรียน ชำนาญการพิเศษโรงเรียนวัดร่องเย็น (สารแก้วประชาสงเคราะห์)

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC มีค่า 1.00 ทุกข้อ ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอร่องกวาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะดำเนินการเก็บข้อมูลตามวิธีการ และขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาทั้ง 23 โรงเรียน

2. ชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาต่อผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ทั้ง 23 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 140 ชุด ได้รับกลับคืนมา 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยแจกแบบสอบถามให้กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาอำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ทั้ง 23 โรงเรียน ตามจำนวน กระทำโดยวิธีแจกแบบสอบถาม ด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่น 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 121) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายความว่า มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของ
 ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-Test for
 Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
 โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's
 Method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ใช้การวิเคราะห์หาค่า
 ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
 ความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ซึ่งในการวิจัย
 ในครั้งนี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach
 (Cronbach's Alpha Coefficient) พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เกิน 0.97 ขึ้นไป
 (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

n คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum s_i^2$ คือ ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 คือความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } P = \frac{f}{n}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือคะแนนที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือคะแนนเต็ม

2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{X})^2}{(n - 1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

\bar{X} แทน ค่าของข้อมูลแต่ละตัวหรือจุดกึ่งกลางชั้นแต่ละตัว

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของคะแนน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-Test for Independent Samples)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ โดยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
*	แทน	ค่าความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสองความแปรปรวน
MS	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ย
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
Sig	แทน	ค่า Significant (ระดับนัยสำคัญ)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	97	69.3
สูงกว่าปริญญาตรี	43	30.7
รวม	140	100

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7

ตาราง 7 แสดงจำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10 ปี	57	40.7
10-20 ปี	42	30
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	41	29.3
รวม	140	100

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30 และน้อยที่สุด คือ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวม

	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 140		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.36	0.48	มาก
2	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.35	0.49	มาก
3	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.49	มาก
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.26	0.49	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.32	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย		4.34	0.44	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) รองลงมา ด้านการมีวิสัยทัศน์
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.49) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51)
ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.49)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	n = 140		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการ กำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคต ที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น	4.45	0.59	มาก
2 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพบริบทของ สถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่ไปสู่ การเปลี่ยนแปลง	4.37	0.57	มาก
3 ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และชี้แจง ให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักเห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ ร่วมกัน	4.39	0.61	มาก
4 ผู้บริหารมีการดำเนินงาน และปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ที่ตนได้ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม	4.26	0.62	มาก
5 ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนและเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจน	4.31	0.65	มาก
6 ผู้บริหารมีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.40	0.61	มาก
รวมเฉลี่ย	4.36	0.48	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับ
ความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมาย
และมองภาพในอนาคตที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.59)
รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษา
เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) และข้อที่

มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการดำเนินงาน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตนได้ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.62)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 140		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง	4.33	0.70	มาก
2 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	4.39	0.61	มาก
3 ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติทำงาน และการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป	4.43	0.60	มาก
4 ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข กฎ ระเบียบ และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.31	0.64	มาก
5 ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.63	มาก
6 ผู้บริหารมีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	4.33	0.67	มาก
7 ผู้บริหารสามารถนำสถานศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.31	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.49	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติทำงาน และการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา จนเกินไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถนำสถานศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	n = 140		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล	4.30	0.63	มาก
2 ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษา	4.36	0.57	มาก
3 ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.51	0.57	มากที่สุด
4 ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างมี ส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ	4.44	0.65	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	n = 140		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
5	ผู้บริหารพร้อมรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงาน ด้วยความสนใจ	4.41	0.65	มาก
6	ผู้บริหารสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ตามความถนัด และความสนใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.40	0.60	มาก
7	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างทั่วถึง และเหมาะสมตามความสามารถของ แต่ละบุคคล	4.39	0.63	มาก
8	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลเพื่อความเสมอภาคและ ความเท่าเทียมกัน	4.42	0.62	มาก
รวมเฉลี่ย		4.40	0.49	มาก

จากตาราง 11 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า
ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ได้รับการอบรม และสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษา
อย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนา
อย่างเต็มศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.65) และข้อที่มีระดับความคิดเห็น
น้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา
เป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	n = 140		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผน การปฏิบัติงาน	4.27	0.59	มาก
2 ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการวิธีการ ทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการ เชื่อมโยง ความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	4.31	0.60	มาก
3 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด การคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.26	0.63	มาก
4 ผู้บริหารมีการเสริมสร้างบรรยากาศ แห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	4.18	0.67	มาก
5 ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ผ่านการคิด และแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน	4.30	0.64	มาก
6 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหาร จัดการศึกษาอย่างเหมาะสม	4.24	0.60	มาก
รวมเฉลี่ย	4.26	0.49	มาก

จากตาราง 12 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการวิธี
การทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.60) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบ

ผ่านการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.67)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	n = 140		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี	4.42	0.56	มาก
2 ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผน และกำหนด เป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน	4.33	0.63	มาก
3 ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคน มีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ และชัดเจน	4.35	0.60	มาก
4 ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.27	0.69	มาก
5 ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน พร้อมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน	4.30	0.72	มาก
6 ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการทำงาน เป็นทีม	4.25	0.60	มาก
7 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.51	มาก

จากตาราง 13 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 14 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี (n = 97)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.30	0.50	4.50	0.41	-2.33*	0.02
2 ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.30	0.49	4.46	0.47	-1.87	0.06
3 ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	4.35	0.49	4.52	0.47	-1.91	0.06
4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.20	0.50	4.40	0.44	-2.26*	0.03
5 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.51	4.43	0.52	-1.60	0.11
รวม	4.29	0.44	4.46	0.41	-2.23*	0.03

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี (n = 97)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารมีการวางแผน การดำเนินงานในการกำหนด เป้าหมาย และมองภาพ ในอนาคตที่นำสู่ การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น	4.37	0.62	4.63	0.49	-2.64*	0.01
2 ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ สภาพบริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพในอนาคต ที่ไปสู่การเปลี่ยนแปลง	4.32	0.59	4.49	0.51	-1.64	0.10
3 ผู้บริหารมีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์และชี้แจง ให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักเห็นถึง คุณค่าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.34	0.63	4.51	0.55	-1.55	0.12

ตาราง 15 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี			
	(n = 97)		(n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4 ผู้บริหารมีการดำเนินงาน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตน ได้ตั้งไว้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม		0.62	4.33	0.61	-0.88	0.38
5 ผู้บริหารมีการกำหนด ขั้นตอนและเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจน	4.24	0.66	4.47	0.59	-1.95	0.05
6 ผู้บริหารมีการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการ สร้างค่านิยมร่วมกัน ในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	4.31	0.64	4.60	0.50	-2.71*	0.01
รวม	4.30	0.50	4.50	0.41	-2.33*	0.02

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น และข้อ 6 ผู้บริหารมีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี (n = 97)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารมีความสามารถ ในการคิด และมองปัญหา พร้อมทางออกในมุมมอง ที่หลากหลายทิศทาง	4.24	0.72	4.53	0.63	-2.35*	0.02
2 ผู้บริหารมีความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงาน ตามสถานการณ์และบริบท ที่เปลี่ยนแปลง	4.33	0.61	4.51	0.59	-1.65	0.10
3 ผู้บริหารให้อิสระ ในการปฏิบัติทำงาน และการตัดสินใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิด ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป	4.38	0.60	4.53	0.59	-1.40	0.17
4 ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลง แก้ไข กฎ ระเบียบ และวิธีการที่เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา	4.30	0.62	4.35	0.69	-0.43	0.67

ตาราง 16 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี (n = 97)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ผู้บริหารมีความสามารถ ในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.61	4.37	0.69	-0.45	0.65
6 ผู้บริหารมีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.70	4.49	0.59	-1.89	0.06
7 ผู้บริหารสามารถ นำสถานศึกษา สู่การเปลี่ยนแปลง ที่สร้างสรรค์ เพื่อการ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	4.25	0.63	4.44	0.59	-1.72	0.09
รวม	4.30	0.49	4.46	0.47	-1.87	0.06

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด

และมองปัญหาพร้อมทางออกในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี (n = 97)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล	4.27	0.62	4.37	0.66	-0.90	0.37
2 ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ในการเป็นส่วนหนึ่งของ สถานศึกษา	4.28	0.57	4.56	0.50	-2.77*	0.01
3 ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับ การอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.48	0.58	4.56	0.55	-0.71	0.48
4 ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างมี ส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ช่วยเหลือและสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับ การพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	4.36	0.65	4.63	0.62	-2.28*	0.02

ตาราง 17 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี (n = 97)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5 ผู้บริหารพร้อมรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ	4.36	0.66	4.51	0.59	-1.28	0.20
6 ผู้บริหารสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนา กระบวนการจัดการเรียนการสอน ตามความถนัด และความสนใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.35	0.60	4.51	0.59	-1.48	0.14
7 ผู้บริหารมอบหมายงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง และเหมาะสมตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล	4.36	0.63	4.44	0.63	-0.70	0.49
8 ผู้บริหารมีความเข้าใจ และยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลเพื่อความ เสมอภาคและความเท่าเทียมกัน	4.35	0.63	4.58	0.59	-2.04*	0.04
รวม	4.35	0.49	4.52	0.47	-1.91	0.06

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 ผู้บริหารทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ข้อ 4

ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และข้อ 8 ผู้บริหารมีความเข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี (n = 97)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการ แปลกใหม่มาใช้ในการวางแผน การปฏิบัติงาน	4.18	0.56	4.49	0.59	-2.93*	0.00
2 ผู้บริหารมีความสามารถ ในการบูรณาการวิธีการทำงาน ที่หลากหลาย โดยอาศัยการ เชื่อมโยงความรู้และ ประสบการณ์เดิม อย่างสร้างสรรค์	4.22	0.62	4.51	0.51	-2.46*	0.01
3 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการคิด นอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ	4.20	0.67	4.42	0.50	-1.95	0.05

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี (n = 97)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4 ผู้บริหารมีการเสริมสร้าง บรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	4.16	0.69	4.21	0.64	-0.36	0.72
5 ผู้บริหารมีการตัดสินใจ ที่รอบคอบ ผ่านการคิด และแก้ไขปัญหาในการ ทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน	4.22	0.63	4.49	0.63	-2.35*	0.02
6 ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรม ใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อน การบริหารจัดการศึกษา อย่างเหมาะสม	4.23	0.60	4.28	0.59	-0.48	0.64
รวม	4.20	0.50	4.40	0.44	-2.26*	0.03

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความคิด กว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ข้อ 2 ผู้บริหาร

มีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการ เชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ และข้อ 5 ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ผ่านการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี (n = 97)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารมีความสามารถ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษา เป็นอย่างดี	4.36	0.58	4.56	0.50	-1.93	0.06
2 ผู้บริหารมีการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผน และกำหนด เป้าหมายการดำเนินงาน ร่วมกัน	4.28	0.63	4.44	0.63	-1.43	0.16
3 ผู้บริหารมีการกำหนด บทบาท และหน้าที่ การทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคน มีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	4.27	0.60	4.53	0.55	-2.48*	0.01

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี (n = 97)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4 ผู้บริหารมีการสร้างความ เชื่อมั่น และความไว้วางใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.23	0.65	4.37	0.76	-1.16	0.25
5 ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน พร้อมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน	4.28	0.69	4.35	0.78	-0.54	0.59
6 ผู้บริหารมีความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญของ การทำงานเป็นทีม	4.21	0.61	4.35	0.57	-1.30	0.20
7 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และมีการพัฒนา ศักยภาพของทีมงาน ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.65	4.37	0.62	-0.54	0.59
รวม	4.28	0.51	4.43	0.53	-1.60	0.11

หมายเหตุ: * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการ

ทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ และชัดเจน มีความคิดเห็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน**

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	Sig
1 ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.1	2	0.05	0.21	0.809
	ภายในกลุ่ม	32.36	137	0.24		
	รวม	32.46	139			
2 ด้านการมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.58	0.561
	ภายในกลุ่ม	32.75	137	0.24		
	รวม	33.03	139			
3 ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.18	0.835
	ภายในกลุ่ม	32.74	137	0.24		
	รวม	32.82	139			
4 ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.45	0.642
	ภายในกลุ่ม	33.08	137	0.24		
	รวม	33.29	139			
5 ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	0.40	0.673
	ภายในกลุ่ม	36.53	137	0.27		
	รวม	36.74	139			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.25	0.779
	ภายในกลุ่ม	26.36	137	0.19		
	รวม	26.45	139			

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการ มีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอ โดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักเห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการดำเนินงานและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตนได้ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติทำงาน และการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมทางออกในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข กฎ ระเบียบ และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถนำสถานศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ระดับมาก ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ระดับมาก ผู้บริหารพร้อมรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ ระดับมาก ผู้บริหารสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัด และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับมาก ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง และเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล ระดับมาก ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ระดับมาก

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ผ่านการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน ระดับมาก ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ระดับมาก ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการคิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ระดับมาก ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ ระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี ระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและชัดเจน ระดับมาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ระดับมาก ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน ระดับมาก ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน พร้อมปรึกษาหารือเพื่อการตัดสินใจร่วมกัน ระดับมาก ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ระดับมาก

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้

2.1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมายและมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น และข้อ 6 ผู้บริหารมีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมทางออกในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ข้อ 4 ผู้บริหารมีการแนะนำและให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และข้อ 8 ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ข้อ 2 ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการ

วิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการ เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ และข้อ 5 ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ผ่านการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงาน อย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและชัดเจน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงาน ในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น มีการวิเคราะห์ สภาพบริบทของสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพในอนาคตที่ไปสู่การเปลี่ยนแปลง มีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์และชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักเห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีการดำเนินงาน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตนได้ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดขั้นตอนและเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจน และมีการปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกัน ในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงให้อิสระในการปฏิบัติทำงาน และการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียดและไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข กฎ ระเบียบ และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และสามารถนำสถานศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญมีการแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ พร้อมรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ สนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนตามความถนัด และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง และเหมาะสมตามความสามารถของแต่ละบุคคล และมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อความเสมอภาค

และความเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंกั สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่รอบคอบ ผ่านการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंกั สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กสิณเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน มีการสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน พร้อมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน มีความสามารถในการสร้าง

แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น และมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.1.2 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้อิสระ

ในการปฏิบัติทำงาน และการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป นอกจากนี้ ยังมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.1.3 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงมีการแนะนำ และให้คำปรึกษา อย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.1.4 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ผ่านการคิดและแก้ไข ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.1.5 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและชัดเจน รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น มีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักเห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติทำงานและการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง

มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.3 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กฐินเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2.4 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีการตัดสินใจที่รอบคอบผ่านการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผลและมีความชัดเจน รวมถึงมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กฐินเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2.5 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงาน เป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ และชัดเจน รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพ ของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์

1.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น

1.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกัน ในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้อง ตระหนักเห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. ด้านการมีความยืดหยุ่น

2.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติทำงาน และการตัดสินใจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป

2.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง

2.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

3.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

4.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์

4.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ผ่านการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน

4.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่ มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

5.1 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี

5.2 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ และชัดเจน

5.3 ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

3. ควรมีการศึกษาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพิ่มเติมจากความคิดเห็น
ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียน



บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่จังก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปคาพล และวิไลพรณ์ เสรีวัฒน์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต**. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- กลุ่มงานวัดและประเมินผลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2562). **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2562**.แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2563). **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2563**.แพร่: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา วรรณศรี. (2553). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา**. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ณัฐชานันท์ พูลแก้ว. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์. (2554). **เชาว์อารมณ์ (EQ) และเชาว์ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ดวงแข ขำนอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 24.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ธนาภรณ์ นิลพันธน์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 15).** กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.** กรุงเทพฯ: ช้าวฟาง.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). **แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- นิกัญชลา ล้นเหลือ. (2554). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- บงกช วิจบ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.** งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์.

- ปัญญา สังขวดี และสมหมาย เทศขำ. (2554). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.**
- ไพโรฑูรย์ สีนลาร์ตน์. (2553). **นำเชิงสร้างสรรค์: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิต ตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.**
- ยุพา จันทวงศ์. (2559). **การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.**
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.**
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ศศิพร รินทะ. (2554). **การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (World Class Standard School) กรณีศึกษาโรงเรียนเมืองคง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. การศึกษาอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.**

- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สรัญญา เกิดแก้ว. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กับการบริหารจัดการ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย ราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- สัมมา รชนีชัย. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- สัมมา รชนีชัย. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **ข้อมูลสารสนเทศ.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549). **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545–2549).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ความมีประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาเขต 30.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อาภรณ์ สุขสวัสดิ์. (2553). **กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา: กรณีศึกษา โรงเรียนอนุบาลหนองคาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- Dubirn, A. J. (2007). **Principles of Leadership.** n.p.: South–Western Cengage.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education.** New York: McGraw–Hill Book.
- Likert, S. (1961). **New Patterns of Management.** New York: McGraw–Hill.
- Palus, C. J. and Horth, D. M. (2005). **The Leader’s Edge: Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges.** San Francisco: Jossey Bass.
- Robert, J. S. (2006). **Cognitive Psychology.** California: Thomson and Wadsworth.
- Stoll, L. and Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. **Journal of Management in Education, 23(1), 12–18.**



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายไพฑูรย์ เกิดกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยซอน (ญาณศรัทธาสამัคคี)
3. นายอิทธิภัทร ธิฟู ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวัดร่องเย็น (สารแก้วประชาสงเคราะห์)



ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
 2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
 4. คำตอบที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด
 5. การเก็บรักษาข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านไว้เป็นความลับ และผลการวิจัย จะนำเสนอในลักษณะภาพรวม ไม่ระบุชื่อ/ข้อมูลส่วนตัวของท่าน จึงไม่เกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ ท่านเป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

นางสาวพัชราภรณ์ นะภีใจ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 10-20 ปี

() ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป



ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามการรับรู้ของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีคำตอบให้เลือก ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
ด้านการมีวิสัยทัศน์						
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการ กำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคต ที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น					
2.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพบริบทของ สถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพในอนาคต ที่ไปสู่การเปลี่ยนแปลง					
3.	ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และชี้แจง ให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักเห็นถึงคุณค่าของ วิสัยทัศน์ร่วมกัน					
4.	ผู้บริหารมีการดำเนินงาน และปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ที่ตนได้ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม					
5.	ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนและเป้าหมาย การทำงานที่ชัดเจน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6.	ผู้บริหารมีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
ด้านกรมีความยืดหยุ่น						
7.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง					
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง					
9.	ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติทำงาน และการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป					
10.	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข กฎ ระเบียบ และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
11.	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
12.	ผู้บริหารมีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
13.	ผู้บริหารสามารถนำสถานศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
14.	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล					
15.	ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา					
16.	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
17.	ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษา อย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ					
18.	ผู้บริหารพร้อมรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ					
19.	ผู้บริหารสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน ตามความถนัด และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา					
20.	ผู้บริหารมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างทั่วถึง และเหมาะสมตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
21.	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน					
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
22.	ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผน การปฏิบัติงาน					
23.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์					
24.	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ใ้ได้บังคับบัญชาเกิดการคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ					
25.	ผู้บริหารมีการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์					
26.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ผ่านการคิด และแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน					
27.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษาอย่างเหมาะสม					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
28.	ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
29.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผน และกำหนด เป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน					
30.	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่ การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคน มีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน					
31.	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
32.	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน พร้อมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน					
33.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของ การทำงานเป็นทีม					
34.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพ ของทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง					

ภาคผนวก ค ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (Item Congruence Index: IOC)

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\Sigma R}{N}$$

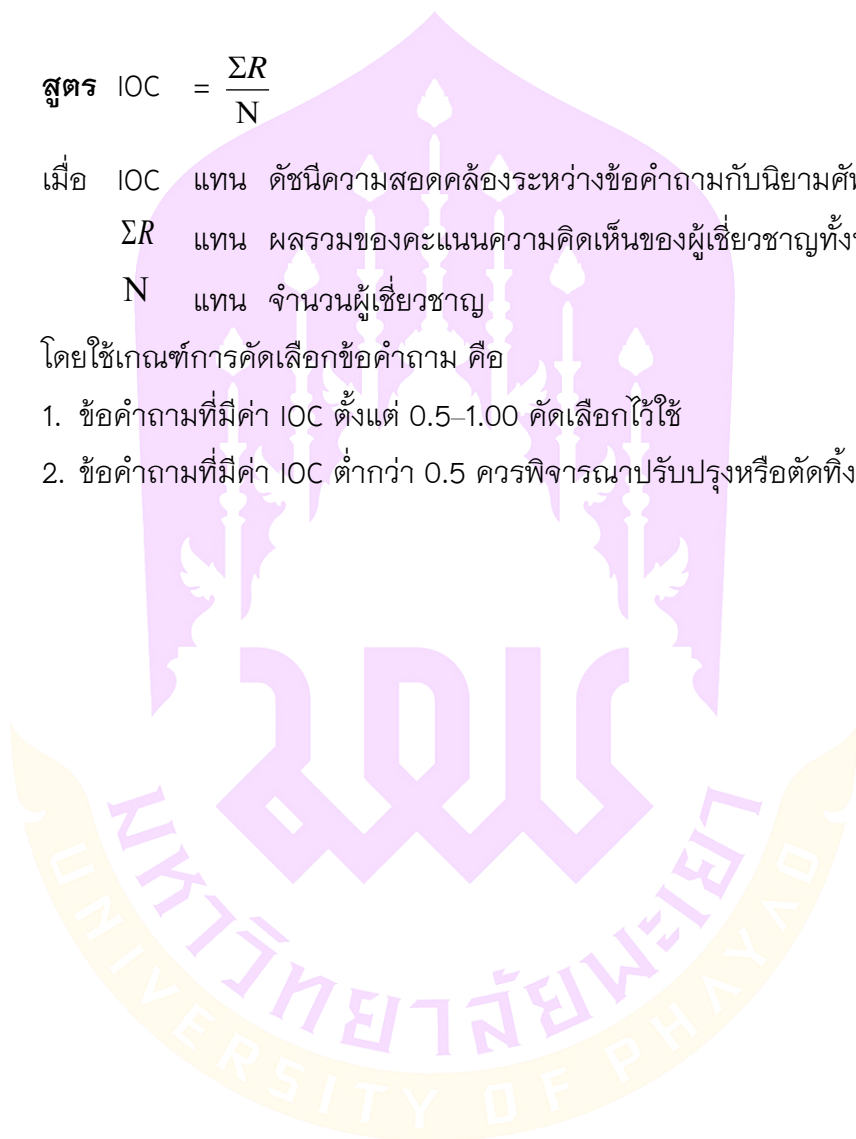
เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม คือ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5–1.00 คัดเลือกไว้ใช้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง



แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

ถ้าเห็นว่า สอดคล้อง ให้คะแนน +1

ถ้าเห็นว่า ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 0

ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ให้คะแนน -1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
ด้านการมีวิสัยทัศน์							
1	ผู้บริหารมีการวางแผน การดำเนินงานในการกำหนด เป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำสู่ การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพบริบท ของสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพ ในอนาคตที่ไปสู่การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนัก เห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีการดำเนินงาน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ตน ได้ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอน และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
6	ผู้บริหารมีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกัน ในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านการมีความยืดหยุ่น							
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมทางออก ในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารมีความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงาน ตามสถานการณ์และบริบท ที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติ ทำงาน และการตัดสินใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิด ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
10	ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข กฎ ระเบียบ และวิธีการที่เหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
12	ผู้บริหารมีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟัง ความคิดเห็น ที่แตกต่างของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสามารถนำสถานศึกษาสู่ การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล							
14	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
15	ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้รับการพัฒนา อย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
18	ผู้บริหารพร้อมรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ด้วยความสนใจ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนการสอนตามความถนัด และความสนใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
20	ผู้บริหารมอบหมายงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง และเหมาะสมตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
21	ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านกรมีความคิดสร้างสรรค์							
22	ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่ มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการ บูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการ เชื่อมโยงความรู้และ ประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
24	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการคิด นอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารมีการเสริมสร้าง บรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น และการทดลอง สิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ผ่านการคิดและแก้ไขปัญหา ในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหาร จัดการศึกษาอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีม							
28	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอก สถานศึกษาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
29	ผู้บริหารมีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผน และกำหนด เป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนความ คิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		1	2	3			
30	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
32	ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน พร้อมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
33	ผู้บริหารมีความสามารถในการ สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญของการทำงาน เป็นทีม	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง
34	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของ ทีมงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.0	สอดคล้อง

ผลความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น เท่ากับ1.00

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	34

Item-Total Statistics

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงาน ในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพ ในอนาคตที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น	136.8	242.097	0.635	0.967
2. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพบริบทของ สถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพในอนาคต ที่ไปสู่การเปลี่ยนแปลง	136.7	241.459	0.782	0.966
3. ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และชี้แจง ให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักเห็นถึงคุณค่าของ วิสัยทัศน์ร่วมกัน	136.67	248.506	0.413	0.968
4. ผู้บริหารมีการดำเนินงาน และปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ที่ตนได้ตั้งไว้อย่างเป็นรูปธรรม	136.9	240.024	0.789	0.966
5. ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนและ เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	136.9	240.921	0.746	0.966
6. ผู้บริหารมีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	136.9	246.576	0.573	0.967

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกในมุมมองที่หลากหลายทิศทาง	136.87	242.257	0.58	0.967
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	136.8	245.959	0.598	0.967
9. ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป	136.77	243.013	0.674	0.967
10. ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข กฎระเบียบ และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	136.87	248.051	0.47	0.968
11. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	136.93	249.651	0.486	0.967
12. ผู้บริหารมีใจเปิดกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่างของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน	136.9	237.541	0.848	0.966
13. ผู้บริหารสามารถนำสถานศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	136.9	239.679	0.75	0.966
14. ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นรายบุคคล	136.83	240.695	0.769	0.966
15. ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญในการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	136.73	242.202	0.76	0.966

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
16. ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง ให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	136.6	244.869	0.578	0.967
17. ผู้บริหารมีการแนะนำ และให้คำปรึกษา อย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนา ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ	136.7	239.666	0.751	0.966
18. ผู้บริหารพร้อมรับฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ด้วยความสนใจ	136.67	236.713	0.821	0.966
19. ผู้บริหารสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนการสอนตามความถนัด และความสนใจของผู้ใต้บังคับบัญชา	136.73	242.409	0.75	0.966
20. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง และเหมาะสมตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล	136.63	241.344	0.833	0.966
21. ผู้บริหารมีความเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อความ เสนอภาคและความเท่าเทียมกัน	136.77	236.461	0.82	0.966
22. ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการ วางแผนการปฏิบัติงาน	136.97	248.447	0.466	0.968
23. ผู้บริหารมีความสามารถในการ บูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการ เชื่อมโยงความรู้และ ประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	136.77	247.289	0.567	0.967
24. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ	137.00	244.069	0.617	0.967

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item–Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
25. ผู้บริหารมีการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น และการทดลองสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	136.93	245.099	0.49	0.968
26. ผู้บริหารมีการตัดสินใจที่รอบคอบผ่านการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน	136.93	242.961	0.672	0.967
27. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการศึกษา อย่างเหมาะสม	136.97	244.861	0.603	0.967
28. ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษา เป็นอย่างดี	136.63	245.344	0.616	0.967
29. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน	136.83	239.247	0.732	0.966
30. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน	136.77	245.633	0.665	0.967
31. ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	136.87	240.809	0.728	0.966
32. ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงาน พร้อมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจร่วมกัน	136.97	236.792	0.741	0.966
33. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	136.93	242.064	0.782	0.966
34. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	136.77	240.185	0.755	0.966

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พัชราภรณ์ นะภีใจ
วัน เดือน ปี เกิด	23 กันยายน 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดแพร่
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2560, คบ.(การประถมศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
ที่อยู่ปัจจุบัน	126/1 หมู่ 7 ตำบลร่องกวาง อำเภอร่องกวาง จังหวัดแพร่ 54140
ผลงานตีพิมพ์	พัชราภรณ์ นะภีใจ (ผู้บรรยาย). (24 เมษายน 2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. ใน การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 (หน้า 343–358). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.

