

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

เดือนใจ สุนกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2



เตือนใจ สุนกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
Creative Leadership of School Administrators under
the Secondary Educational Service Area Office 2

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวเดือนใจ สุนกุล

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.

ปีการศึกษา

2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา แซ่ม้อย, ค.ด.)



..... กรรมการ
(อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง, ศษ.ด.)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่...27... เดือน..เมษายน.. พ.ศ.2563..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวเตือนใจ สุนกุล
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นแบบวิธีผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 364 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้ การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่ ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ ใช้ได้อย่างเหมาะสม (2) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหาร สถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตัวเอง แก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ๆ และหาแนวทางในการ ดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้าน แรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างสมอบต้นเสมอปลาย ประพฤติตนเป็นตัวอย่าง ที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม พร้อมทั้งจะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (4) ด้านความ ยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลายตาม สถานการณ์ โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการ บริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Creative Leadership of School Administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2
Name – Surname	Miss Tuanjai Sunugul
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Pimolpun Phetsombat, Ph.D.
Academic Year	2019

ABSTRACT

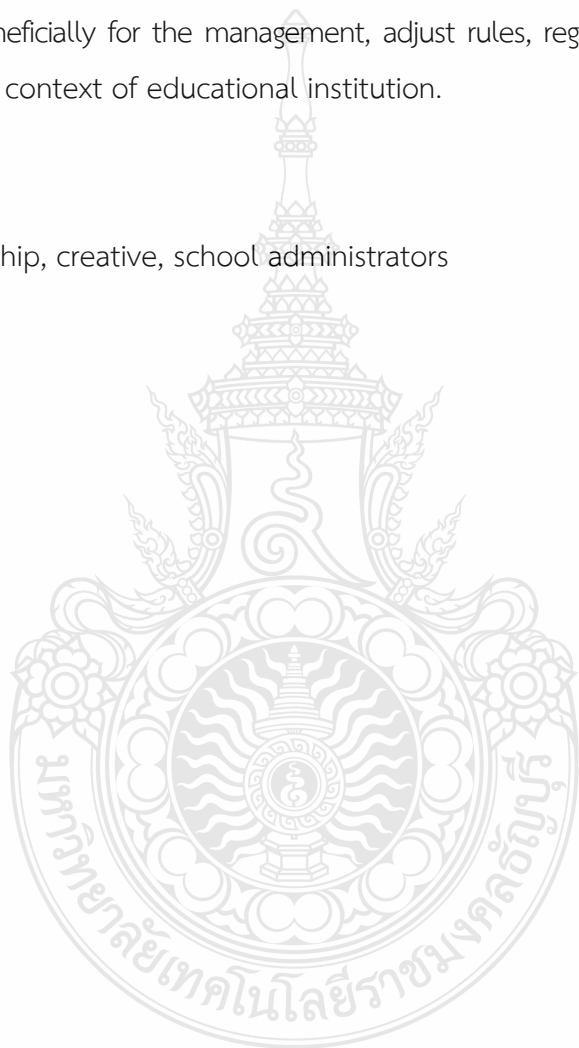
This research is mixed methods research based on the quantitative research and qualitative research. This research aimed to: 1) investigate the creative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2, and 2) set the guidelines for the development of creative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2.

The sample consisted of 364 teachers of schools under the Secondary Educational Service Area Office 2 in academic year 2019 by Proportional Stratified Random Sampling. The key informants for the interview were comprised of six administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2. The research instruments were a questionnaire and an interview. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and the content analysis for the interview.

The research results showed that: 1) in an overview, the creative leadership of school administrators under the Secondary Educational Service Area Office 2 was at a high level, 2) the guidelines for the development of creative leadership of school administrators were categorized into four areas namely: (1) Imagination: school administrators should devote themselves to working with the goals of the school creatively and efficiently by studying models, methods, and techniques leading to success, collecting information of various sources to apply them appropriately; (2) Vision: school administrators should specify the procedures to achieve the set goals, practice planning, diligently develop oneself, find solutions, advantages and disadvantages, revise, consider their thinking before making a decision, create new methods, find ways to work with clear objectives to develop school efficiently; (3) Inspirations: school

administrators should be consistently accepted by teachers in schools, they should behave themselves as a competent example, inspire and motivate oneself, teachers and personnel in the school to change attitudes and behaviors, be ready to improve and develop their potential at a maximum efficiency; and (4) Flexibility: school administrators should have knowledge and expertise to solve problems with various methods based on the situations, educate themselves to be more knowledgeable, use their knowledge beneficially for the management, adjust rules, regulations, and procedures appropriate for the context of educational institution.

Keywords: leadership, creative, school administrators



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มซ้อย ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ และ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูตอริยวัฒน์ ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์ ดร.วิษณุ เปรี้ยวนิม และ ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลผู้วิจัยในการนำความรู้ มาอ้างอิงประยุกต์ใช้กับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้สอนและให้คำแนะนำกับ ผู้วิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าววามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครูอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

เตือนใจ สุนกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(6)
สารบัญ.....	(7)
สารบัญตาราง.....	(9)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	20
2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	44
2.3 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	68
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	86
ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	86
ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	91

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	107
5.2 อภิปรายผล.....	110
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	116
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	128
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	142
ภาคผนวก ค การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	153
ภาคผนวก ง รายนามผู้ให้สัมภาษณ์.....	160
ประวัติผู้เขียน.....	162

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	55
ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด และจำนวนนักเรียน.....	71
ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดและจำนวนนักเรียน.....	72
ตารางที่ 2.4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา.....	72
ตารางที่ 2.5 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	72
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง.....	86
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่ม ที่ตอบสนองสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	94
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน....	95
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจินตนาการ.....	95
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์.....	97
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านแรงบันดาลใจ.....	99
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น.....	100
ตารางที่ 4.7 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น	102
ตารางที่ 4.8 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านแรงบันดาลใจ	103
ตารางที่ 4.9 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจินตนาการ	104
ตารางที่ 4.10 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์.....	105

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2	69



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพสังคมในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูง ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อการศึกษาให้ในรูปแบบต่างๆ รวมไปถึงการบริหาร การศึกษา ทั้งในระดับโลกและในระดับประเทศ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่สถานศึกษาจะต้องมีการกำหนด เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องที่ ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนสถานศึกษาปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดและให้เป็นไป ในทิศทางที่ดี สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ซึ่งตัวแปรสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา มีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การสร้าง ผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังในทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาได้อย่าง สร้างสรรค์และมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและ ก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงาน ตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของ บาสาดัวร์ (Basadur, 2008, p.205) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียดและ แก้ปัญหาด้วยด้วยวิธีใหม่ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่าง บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่

ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้นวัตกรรม ชักชวน กระตุ้นจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวความคิดของ สุรียรัตน์ โตเชียว (2560, น.20) ที่ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็นตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำให้เกิดกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของตนเอง ต้องสามารถพัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในหลักการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในภาวะเช่นนี้คุณลักษณะของผู้นำที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วดังกล่าว สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 52 โรงเรียน แบ่งขนาดเป็น 4 ประเภทเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 116 คน ครูและบุคลากร จำนวน 6,205 คน และนักเรียน จำนวน 120,827 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียน (James & Connolly, 2000, p.140) และต้องบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำรุ่นใหม่ต้องคิดใหม่และต้องมึผลงานจากการคิด จะต้องมึผลงานจากการมองในเชิงของ Critical mind, Transformation และ Imaginary ไปพร้อมกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2553) โดยสอดคล้องแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ สดอล และ เทมเพอร์ (Stoll & Temperley, 2009) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย (Challenge)

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ว่าอยู่ในระดับใด และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรเป็นอย่างไร ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางและใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ได้แก่ เคลลี (Kelley, 1998); เซอร์นิน (Chernin, 2001); เบนนิส (Bennis, 2002); คูโตะ และ เอเคน (Couto and Eken, 2002); ซัวซ่า (Sousa, 2003); กันเทิร์น (Gunter, 2004); พาร์คเกอร์ และ เบกนอด (Parker and Begnaud, 2004); พาลัส และ ฮอร์ธ (Palus and Horth, 2005); แคสส์ และ คลอดเดล (Casse and Claudel, 2007); แดนนอร์ (Danner, 2008);

สทอลล์ และ เท็มเปอร์เลย์ (Stoll and Temperley, 2009); แฮร์ริส (Harris, 2009); ซีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) และ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) โดยใช้ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 6,057 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562, กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 6,057 คน จากสถานศึกษา 52 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตารางของ เคริจซี และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 364 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดของสถานศึกษา

2) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี ที่ได้รับการประเมินผลการสอบโอเน็ต สูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 6 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางด้านการศึกษา เคลลี (Kelley, 1998); เซอร์นิน (Chernin, 2001); เบนนิส (Bennis, 2002); คูโท และ เอเคน (Couto and Eken, 2002); ซัวซ่า (Sousa, 2003); กันเทิร์น (Gunter, 2004); พาร์คเกอร์ และ เบกนอต (Parker and Begnaud, 2004); พาลัส และ ฮอร์ธ (Palus and Horth, 2005); แคสส์ และ คลอเดล (Casse and Claudel, 2007); แดนนอร์ (Danner, 2008); สทอลล์ และ เท็มเปอร์เลย์ (Stoll and Temperley, 2009); แฮร์ริส (Harris, 2009); ซีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) และ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) โดยใช้

การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทักษะ เทคนิค วิธีการต่างๆ หรือใช้ความรู้ความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับกลุ่มคนและบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ ในการกระตุ้นจูงใจให้มีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.5.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านจินตนาการ หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้อง ดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไต่ร่องทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความสามารถในการ วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรใน สถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนว ความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีต มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

3) ด้านแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน มีความรู้ ความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าว จิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา โดยการสร้าง เจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของสถานศึกษา มีความ พยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงาน ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างสมอบต้นเสมอปลาย มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการสร้างความมั่นใจ แสดง ความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถดำเนินงานที่ ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ

4) ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้ เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการ ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอนั้นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้าง รับความคิดใหม่ ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน ความเป็นกันเอง คอย อำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่ มาใช้ ในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบและมอบอำนาจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัด ต่อกฎและระเบียบทางราชการ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงาน แบบมี ส่วนร่วม

1.5.3 แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ ก้าวหน้าไปในทางที่ดีขึ้นด้วยวิธีการที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

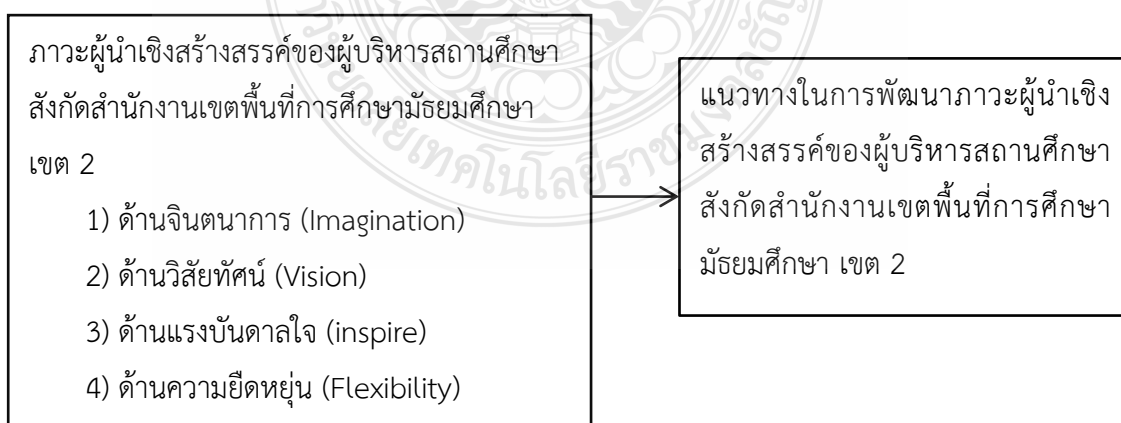
1.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562

1.5.5 ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562

1.5.6 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ เลขที่ 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งมีเขตบริการการศึกษาที่คั่นนายาว คลองสามวา คลองเตย จตุจักร ดอนเมือง ดินแดง บางกะปิ บางเขน บางคอแหลม บางรัก บางนา บึงกุ่ม ประเวศ พระโขนง มีนบุรี ยานนาวา ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง วัฒนา สะพานสูง สาทร สายไหม สวนหลวง หนองจอก หลักสี่ ห้วยขวาง

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.7.2 ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการวางแผน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดที่เสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.3 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
 - 2.3.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
 - 2.3.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

เบิร์น (Burns, 1978, p.19) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่กระตุ้นให้ผู้อื่นตามดำเนินการตามวัตถุประสงค์ โดยวัตถุประสงค์นั้นต้องเป็นวัตถุประสงค์ร่วมของทั้งผู้นำและผู้ตาม

เบนนิส และ นานัส (Bennis & Nanus, 1985, p.215) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญ การเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ จนบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เดจโนซกา (Dejnozka, 1983, p.142) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

ดูบริน (DuBrin, 1998, p.431) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967, p.8) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานในกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่ม

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron, 1995, p.74) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่มทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร

สมอวิช และ มอร์แกน (Smircich and Morgan, 1982) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้จัดการด้านความหมาย (Leaders as manager of meaning)

ยุกส์ (Yukl, 2002, p.46) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม จะมาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือยกย่องจากกลุ่มให้เป็นผู้ชี้แนะ ช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ สามารถใช้อิทธิพลชักนำคนอื่นให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ตนต้องการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559, น.32) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, น.17) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถนำคนอื่น หรือกลุ่ม โดยพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคล้ายตามหรือยอมรับ สามารถที่จะจูงใจ ชักนำหรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มจนได้รับมอบหมาย แต่งตั้ง หรือการยกย่องจากกลุ่มให้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจนำคนอื่นให้มีพฤติกรรมคล้ายตาม หรือชี้นำให้บุคคลหรือสมาชิกในกลุ่มปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

อาดัมส์ และ จูนิเปอร์ส (Adams & Juniperus, 2003, p.6) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามเพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันกับสิ่งแวดล้อม

แชมพูซ์ (Champoux, 1999, p.254) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลของสังคมที่เกี่ยวข้องกับคน 2 คน หรือมากกว่า ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

คอลิน และ กาเบรียลเล่ (Colin W. Evers & Gabriele Lakomski, 2000, p.58) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่นและความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ

ดาฟท์ (Daft, 1999, p.5) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ดูบริน (DuBrin, 1998, p.2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กริฟฟิน (Griffin, 1996, p.504) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนที่น่าไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

คอตเตอร์ (Kotter, 1978, p.212) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

ลูซิเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier & Achua, 2007, p.5) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำคือกระบวนการที่มีอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามต่อความสำเร็จของจุดประสงค์ขององค์กรจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลง

روبบินส์ และ จัดจ์ (Robbins & Judge, 2008, p.176) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการมีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์หรือกลุ่มเป้าหมาย

เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2005, p.336) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการตลบันดาลใจ (Inspire) ให้บุคคลอื่นทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

สตอคคิล (Stogdill, 1974) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำ คือ ความริเริ่มและอำนาจไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิก ของกลุ่มบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟื้นฟูอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

ยุกล์ (Yukl, 2006, p.2) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, น.25) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิมๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุรรัตน์ โตเขียว (2560, น.20) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาโดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดีให้แก่สถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นในกลุ่ม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ โดยใช้การสนับสนุน ชักชวน กระตุ้นจูงใจ

ให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ราซิก และ สแวนสัน (Razik & Swanson, 2001, p.317) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การคิดอุบายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและผู้นำจะทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง

ไรท์ และ โน (Wright & Noe, 1996, p.392) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร เพราะจะเพิ่มเสริมความสำเร็จขององค์กร ในระยะยาวงานของภาวะผู้นำจึงไม่ใช่เป็นการดำเนินงานตามกรอบงานประจำ แต่จะเป็นการดำเนินงานให้เกิดผลที่สร้างสรรค์ต่อองค์กร ใช้แนวแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรภายในสถานการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลง

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น.26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญของที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อม ในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.22-24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหาร คือ การรู้จักปรับเปลี่ยนไปตามช่วงเวลา แนวคิดทฤษฎีการบริหารและภาวะผู้นำได้มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม สถานการณ์ และพัฒนาการ โดยสามารถจำแนกได้ ดังต่อไปนี้คือ 1) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories) 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theories) 4) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theories)

การดี อนันต์นาวิ (2557, น.77-78) ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง

1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันใน

หลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าว มาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทา ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้ บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ นั้นเอง

3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กร จะต้องมีการจัดจรรายละเอียดหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงาน ตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงาน ก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่สำคัญเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำ ในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหาร ไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสำเร็วจนมาสู่องค์กรด้วย

4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงาน ต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวี ความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อให้หน่วยงาน รอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559, น.141) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรล้มเหลวหรือ เจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำทุกหน่วยงานหรือองค์กร ไม่ว่าจะขนาดใหญ่หรือเล็กย่อมต้องการ ผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการผู้อำนวยการหรือ CEO ที่มีบารมีความรู้ความสามารถทักษะและสามารถนำ หรือ เป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นทำตามได้ภาวะผู้นำ เป็นเรื่องของอิทธิพล (influence) หรือการผลักดันและโน้มน้าว ให้คนอื่นทำในสิ่งต่างๆ ภาวะผู้นำ จึงเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่เรื่องของตำแหน่ง หน้าที่ แต่จะเกี่ยวข้องกับผู้คนและการเปลี่ยนแปลงของคนกลุ่มนั้นๆ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ตลอดเวลาไม่เคยหยุดนิ่ง ความท้าทายของภาวะผู้นำจึงอยู่ที่การสร้างการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมให้ เกิดความเติบโต

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานใน สถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผู้นำ สถานศึกษาที่ดีต้องมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้ออำนวย

ต่อการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อนำองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ โดยไม่มีปัญหา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ก่อนปี ค.ศ.1945 การศึกษาผู้นำมักจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยถือว่าผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์มาตั้งแต่เกิด (Leaders are born) เช่น เป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง ทฤษฎีนี้สละแสงหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา โดยแยกให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้ที่เป็นผู้นำออกจากผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ต้นจนถึงช่วงประมาณสงครามโลกครั้งที่สอง โดยมีความเชื่อว่าคนที่เป็นผู้นำจะมีลักษณะแตกต่างจากคนที่ไม่เป็นผู้นำ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาคุณลักษณะที่มีในผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้างเครื่องมือวัดคุณลักษณะของบุคคลขึ้นมา เช่น วัดสติปัญญา และวัดบุคลิกภาพ ซึ่งมีการนำมาใช้ในการศึกษา 2 แบบ (พิมพ์พรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.7-8)

- 1) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำกับคุณลักษณะของคนที่ไม่ใช่ผู้นำ
- 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จกับคุณลักษณะของผู้นำที่ไม่ประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory) คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำ เพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ กระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษา คุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนทัศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการจึงแบ่งได้เป็น 4 กระบวนทัศน์ ดังนี้ ลูซิเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001, pp.16-17)

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)
 - 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)
 - 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)
 - 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)
- ซึ่งในแต่ละกระบวนทัศน์ มีรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930-1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวเองทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่า ลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ทฤษฎีลักษณะผู้นำได้แนวทางศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) จากการศึกษาบางงานวิจัยที่รวบรวมได้ ตั้งแต่ปี ค.ศ.190-1940 ได้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ทักษะทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555, น.24)

การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรก มีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง (Leaders are Born, Not Made) นักวิจัยต้องการจำแนกคุณลักษณะหรืออุปนิสัยที่แตกต่างกันของผู้นำจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพยายามอธิบายข้อแตกต่างของบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอันดับแรกสำหรับการเป็นผู้นำ ลูซีเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001, p.16)

บอทเวล (Bothwell, 1983) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะผู้นำซึ่งผู้วิจัยส่วนใหญ่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ มีดังนี้ ความฉลาด (Intelligence) เข้ากับผู้อื่นได้ดี (Ability to Get Along Well with Others) มีทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค (Skill in the Area of Technical Competence สามารถจูงใจตนเองและผู้อื่น (Ability to Motivate Self and Others) มีความมั่นคงในอารมณ์และควบคุมตนเอง (Emotional Stability and Self Control) มีทักษะในการวางแผนและจัดการ (Planning and Organizing Skills) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานสำเร็จ (Strong Desire to Achieve Task) มีความสามารถใช้กระบวนการกลุ่ม (Ability to Use the Group Process) เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (to be Effective and Efficient) และมีความสามารถในด้านการตัดสินใจ (Decisive) โดยผู้นำเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีทักษะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพเชิงเทคนิค รวมเป็นด้านร่างกาย มีความมั่นคงในอารมณ์และการควบคุมตนเอง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะให้งานสำเร็จ รวมเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ผู้นำเข้ากับผู้อื่นได้ดี สามารถจูงใจตนเองและผู้อื่น และสามารถใช้อุปกรณ์การกลุ่มรวมเป็นด้านสังคม และเป็นผู้มี

ความฉลาด มีทักษะในการวางแผนและจัดการ และมีความสามารถในด้านการตัดสินใจ รวมเป็นด้านสติปัญญา

ลูนิเบิร์ก และ ออนสเทน (Lunenburg & Ornstein, 2014, p.118) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่จะทำให้ภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะเด่นใน 5 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านศักยภาพ (Capacity) ผู้นำจะต้องมีศักยภาพในการทำงานสูง
- 2) ด้านการประสบผลสำเร็จ (Achievement) ผู้ที่มีภาวะผู้นำได้นั้นจะต้องมีผลงานเชิงประจักษ์
- 3) มีความสำเร็จในการดำเนินการงานเป็นอย่างดี
- 4) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงย่อมจะเป็นที่มาของภาวะผู้นำที่ดี
- 5) ด้านการมีส่วนร่วม (Participation) จะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกด้านกับองค์กรหรือกลุ่มบุคคล
- 6) ด้านสถานภาพ (Status) ผู้ที่จะมีภาวะผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นจะต้องมีสถานภาพที่มั่นคง และน่าเชื่อถือ

สต็อกคิล (Stogdill, 1974) ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำกว่า 163 เรื่อง ตั้งแต่ปี ค.ศ.1948-1970 จนทำให้สามารถระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะคือ ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ได้แก่ เป็นผู้ที่ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ มีการศึกษาดี สถานะทางสังคมที่ดี สติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี มีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics) ได้แก่ มีความปรารถนาที่จะทำได้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ท้อแท้ต่ออุปสรรค และมุ่งมั่น และลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) ได้แก่ ปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้าสังคมเก่ง และเฉลียวฉลาด โดยลักษณะทางกายเป็นด้านร่างกาย ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ภูมิหลังทางสังคม และลักษณะทางสังคม รวมเป็นด้านสังคม สติปัญญา เป็นด้านสติปัญญา และบุคลิกภาพเป็นด้านคุณธรรม

สต็อกคิลล์ สรุปว่า ลักษณะผู้นำที่ดี มีดังต่อไปนี้ (Stogdill, 1974)

- 1) ลักษณะทางกาย เป็นผู้ร่างกายแข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า
- 2) ภูมิหลังทางสังคม เป็นผู้ที่มีการศึกษา และสถานะทางสังคมดี

3) สติปัญญา เป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด

4) บุคลิกภาพ เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด ปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน

6) ลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

คุณลักษณะของผู้นำ 10 ประการ ที่พบเสมอในผู้นำที่มีประสิทธิผล (Stogdill, 1974)

1) การมีความรับผิดชอบ

2) มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานสำเร็จ

3) มีความแข็งแรง

4) มีความเพียรพยายาม

5) รู้จักเลี้ยง

6) มีความคิดริเริ่ม

7) มีความเชื่อมั่นในตนเอง

8) มีความสามารถที่จะจัดการกับความเครียด

9) มีความสามารถที่จะมีอิทธิพล (Influence) ต่อคนอื่น

10) มีความสามารถที่จะประสานพลังทั้งหลายเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

ผลการวิจัยของศูนย์การพัฒนาก้าวหน้าแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (McCall and Lombardo, 1983 cited in Yukl, 2002) ได้ค้นพบลักษณะสำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ มีดังต่อไปนี้ มีความมั่นคงในอารมณ์และมีจิตใจที่แน่วแน่ (Emotional Stability and Composure) มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง (Defensiveness) มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Skills) และมีทักษะทางด้านการคิด และเทคนิควิธี (Technical and Cognitive Skill) โดยผู้นำมีความมั่นคงในอารมณ์และมีจิตใจที่แน่วแน่ และมีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง รวมเป็นด้านอารมณ์และจิตใจ ผู้นำมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นด้านสังคม และผู้นำมีทักษะทางด้านความคิดและเทคนิควิธีเป็นด้านสติปัญญา

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2557, น.113-114) ได้กล่าวว่า จากข้อค้นพบของต่างประเทศ 100 ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ แต่สรุปผู้นำในยุคปัจจุบันที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะต่อไปนี้

1) มีแรงขับสูง (Drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความพยายามสูงในการทำให้งานบรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงขับต้องการประสบผลสำเร็จ ซึ่งหมายถึงการเจริญเติบโตขององค์กร

2) มีแรงจูงใจสูง (Leadership motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้น แต่มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วย

3) มีความสัตย์ซื่อ (Integrity) หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่ได้พูดไว้ รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ (Credibility)

4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confident) หมายถึง ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง ชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the business) หมายถึง ผู้นำมีความรู้มากในเชิงธุรกิจ เช่น อุตสาหกรรม การแข่งขัน เทคโนโลยีต่างๆ ผู้นำที่แสวงหาความรู้ชอบการเรียนรู้ มีความเฉลียวฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานในองค์กร

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.27) ได้สรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้เกิดประสิทธิผลของภาวะผู้นำ หรือช่วยให้ผู้นำสามารถนำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยคุณลักษณะดังกล่าวนี้มักจะปรากฏในตัวของผู้นำทุกคน ซึ่งสามารถจำแนกได้ คือ คุณลักษณะด้านร่างกาย ประกอบด้วย มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดีและแสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ประกอบด้วย มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก การมีความเด็ดขาด คุณลักษณะด้านสังคม ประกอบด้วย เต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ มีความสามารถเห็นอกเห็นใจ เชื่อถือและให้การยอมรับผู้อื่น มีฐานะ มีความสามารถในการปกป้องคุ้มครอง และมีอำนาจบริหารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ประกอบด้วย มีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการวินิจฉัย และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ประกอบด้วย อดทน อดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

ลักษณะเด่นของภาวะผู้นำในผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ พบว่ามีลักษณะดังนี้ เป็นผู้มีพลัง และทำงานด้วยความแข็งแกร่ง ต้องการอำนาจไม่ใช่เพื่อตัวเองแต่เพื่อใช้เป็นแนวทางในการไปสู่ ความสำเร็จและเป้าหมายที่วางไว้ มีความทะเยอทะยานอย่างมากและต้องการประสบความสำเร็จ มีวุฒิภาวะ ทางอารมณ์เพียงพอที่จะยอมรับจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง และพยายามพัฒนาตนเอง มีความ ซื่อสัตย์ ไม่ยอมท้อแท้โดยง่าย เลือกวิธีการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่าง กว้างขวาง มีความเฉลียวฉลาด มีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Setting) และมีความรอบรู้ อย่างลึกซึ้ง (Extensive Specific Knowledge) เกี่ยวกับอุตสาหกรรม ธุรกิจ และงานของเขา (Schermerhorn, 2005, p.242)

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ประมาณปี ค.ศ.1940 นักวิจัยส่วนมากได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์จากทฤษฎีภาวะผู้นำ ด้านคุณลักษณะมาเป็นการมุ่งไปที่พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำ โดยนักวิจัยพยายามวิเคราะห์ ความแตกต่างในพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล หรืออีกอย่างหนึ่ง คือ มุ่งเน้น พฤติกรรมของผู้นำที่พึงกระทำในการบริหารงาน (Lussier and Achua, 2001, p.16)

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา

ลูนิเบิร์ก และ ออนสแตน (Lunenburg & Ornstein, 2014, p.125) ได้กล่าวถึง การศึกษา ภาวะผู้นำของไอโอวา เป็นความพยายามศึกษาแบบของพฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยไอโอวาได้แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) จากผลที่มีต่อเจตคติ และ ประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian leadership) ผู้นำเป็นผู้ชี้แนะอย่างมาก และไม่ยอมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำเป็นผู้จัดโครงสร้าง และจัดอันดับสถานการณ์ของงานเสร็จ สมบูรณ์ไว้ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้นำมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเต็มที่ตั้งแต่เริ่มต้นไปจนถึงงานเสร็จ

2) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) ผู้นำส่งเสริมการตัดสินใจ แบบกลุ่ม บอกกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับสภาพที่มีผลกระทบต่องาน และส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ

3) ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leadership) ผู้นำให้อิสระและสิทธิเสรีภาพ แก่กลุ่มทั้งหมดและปล่อยให้เป็นเรื่องของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจแต่ละอย่างด้วยตนเอง ที่จริงแล้ว ผู้นำไม่ได้ใช้ภาวะผู้นำเลย

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

เดลู และ เว็ลแมน (Derue & Wellman, 2013) ได้ทำการศึกษารูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ หรือผู้จัดการที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสามารถแบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) พฤติกรรมมุ่งคนหรือพนักงาน (Employee center supervisors หรือ human relation oriented) ผู้นำจะพยายามจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกน้องมีความพอใจ ผู้นำจะพยายามมอบหมายงานให้กับลูกน้อง โดยพยายามเข้าถึงจิตใจของลูกน้อง และทำตัวเป็นผู้คอยช่วยเหลือ และให้ความสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) พฤติกรรมมุ่งผลผลิตหรือเน้นงาน (Production center supervisors หรือ task-oriented) ผู้นำจะวางแผนตัดสินใจ มอบหมายงาน กำกับ ควบคุมกิจกรรม และการกระทำของลูกน้องอย่างใกล้ชิด โดยเปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยมาก

การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ

เฮลพิน และ วินเนอร์ (Halpin & Winer, 1957 cited in Hoy & Miskel, 2013)

ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำใน 2 มิติ ได้แก่

1) พฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน (Initiating structure) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำจัดโครงสร้างและขอบเขตงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

- (1) การมอบหมายงาน
- (2) การจัดทำมาตรฐานงาน
- (3) การประเมินการปฏิบัติงาน
- (4) การเสาะหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาที่ดี

2) พฤติกรรมมุ่งสร้างน้ำใจหรือมุ่งคน (Consideration) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงความเป็นเพื่อน สนับสนุนและสนใจในความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือนกัน

เรดดิน (Reddin, 1970) การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแนวคิดของ เรดดิน ได้ผสมผสานแบบของพฤติกรรมผู้นำของ 2 มิติ (มิติมุ่งกิจสัมพันธ์ และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์) แล้วกำหนดออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) แบบบูรณาการ (Integrated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 2) แบบแบ่งแยก (Separated) เมื่อผู้บริหารไม่ได้เน้นทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ 3) แบบอุทิศตน (Dedicated) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะกิจสัมพันธ์ โดยไม่คำนึงถึงด้านมิตรสัมพันธ์ และ 4) แบบสัมพันธ์ภาพ (Related) เมื่อผู้บริหารเน้นความสนใจเฉพาะมิตรสัมพันธ์ โดยไม่สนใจกิจสัมพันธ์ เรดดิน ได้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้นำจะมีประสิทธิผลหรือไม่มีประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และในแต่ละสถานการณ์นั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาขององค์กร ผู้บังคับบัญชา (ผู้นำ) เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา (พนักงานหรือผู้ตาม) สำหรับ

ความหมายของภาวะผู้นำเกือบทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล ซึ่งส่วนมากจะเป็นผู้นำ (Leader) พยายามจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม (Followers) ในกลุ่มหรือบุคคลอื่นๆ เพื่อให้มีทัศนคติ พฤติกรรมและอื่นๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์กรประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีตาข่ายการบริหารของ เบลค และ มูตัน (Blake & Mouton, 1964) จากมหาวิทยาลัยเทกซัส มีความเหมือนกัน คือ มีการจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ พฤติกรรมที่มุ่งงาน และพฤติกรรมที่มุ่งคน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1) พฤติกรรมที่มุ่งงาน เป็นพฤติกรรมของผู้นำเน้นการจัดการองค์กร การบริหารจัดการต่างๆ การมอบหมายงานและกิจกรรม รวมทั้งกระบวนการทำงาน เช่น การแบ่งงาน การกำหนดวิธีการทำงาน และมีการควบคุมบุคลากรอย่างเข้มงวดและใกล้ชิดให้การทำงานนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2) พฤติกรรมที่มุ่งคน ผู้นำจะมีพฤติกรรมที่เน้นการให้การสนับสนุนกระตุ้นผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้นำมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเคารพนับถือผู้ตามให้ความอบอุ่นห่วงใย

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp.243-244) ได้แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยจำแนกพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (as an initiator)
- 2) ผู้ปรับปรุงแก้ไข (as an improver)
- 3) ผู้ให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน (as a recognizer)
- 4) ผู้ให้ความช่วยเหลือ (as a helper)
- 5) ผู้พูดที่มีประสิทธิภาพ (as an effective speaker)
- 6) ผู้ประสานงานที่ดี (as a coordinator)
- 7) ผู้เข้าสังคมได้ดี (as a social man)

แนวคิดของ ลิคคอร์ท (Likert, 1967, pp.126-127) สามารถอธิบายได้ว่า

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (exploitative autocratic) ระบบนี้ ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่า ต้องทำอะไร ใครต้องทำ ต้องทำอะไร ทำที่ไหน และจะต้องให้เสร็จเมื่อไร ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ผู้นำไว้วางใจผู้ตามน้อย ระดับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำและผู้ตามจะมีต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา (benevolent autocratic) ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจอยู่แต่ให้ผู้ตามมีอิสระบ้าง ผู้นำแบบนี้จะมีเจตคติแบบพ่อปกครองลูก ตราบใดที่ผู้ตามยังปฏิบัติตามระเบียบอยู่ ผู้นำจะดูแลผู้ตามเป็นอย่างดี ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามยังคงต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (consultative) ระบบนี้ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการความคิดเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดีมากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตาม บรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative) ระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ใกล้เคียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วม ในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมมีภาวะผู้นำ ได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (Universal Theory) ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ กระบวนทัศน์ทางภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนเป็นการศึกษาแบบของผู้นำที่ขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์ หรือหมายถึงว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็นผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงเน้นที่ความสำคัญขององค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงานสภาพแวดล้อมภายนอก และลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับความรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้นๆ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น (Lussier and Achua, 2001, p.17)

ภาวะผู้นำตามแบบจำลอง (Fiedler, 1967) ได้สร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสถานการณ์ 3 อย่าง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader member relations) หมายถึงระดับของการที่ผู้นำได้รับการสนับสนุน ความจงรักภักดี และศรัทธา มิติด้านนี้สำคัญที่สุดเพราะถ้าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกดีก็จะทำให้สมาชิกช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของผู้นำ

2) โครงสร้างของงาน (Task structure) หมายถึง ความชัดเจนเกี่ยวกับงานของผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- (1) ความชัดเจนของเป้าหมาย
- (2) จำนวนวิธีที่ใช้ปฏิบัติงาน
- (3) ความเฉพาะเจาะจงในการแก้ปัญหา
- (4) ความสามารถในการตรวจสอบการตัดสินใจ

3) อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ (Position power) หมายถึง อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้นำจะสามารถให้รางวัลหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2005) ได้ศึกษาประสิทธิผลภาวะผู้นำทางการศึกษาขยายเพิ่มเติมจากการศึกษาของ ฟิตเลอร์ (Fielders' Contingency Model) จุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของภาวะผู้นำจำเป็นต้องพิจารณาในด้านต่างๆ กล่าวคือ คุณลักษณะพฤติกรรม สถานการณ์ และประสิทธิผล

ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวงจรชีวิต (A life cycle theory of leadership) (Hersey & Blanchard, 1993) ให้ทัศนะว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ผู้นำจะเปลี่ยนแบบของตนไปตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา Hersey & Blanchard เชื่อว่าความสัมพันธ์ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำขึ้น 4 แบบ ซึ่งประกอบด้วย แบบการมอบหมาย (Delegation) แบบมีส่วนร่วม (Participating) แบบการแนะ (Selling) และแบบสั่งการ (Telling) สำหรับสถานการณ์ให้ดูที่วุฒิภาวะของบุคคลหรือกลุ่ม

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path goal theory) ของ เฮ้าส์ (House, 1978, p.321-338) ทฤษฎีนี้อธิบายให้ทราบว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อการรับรู้หรือความนึกคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนตัว และวิถีทางที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ผู้นำที่มีประสิทธิผลตามแนวทฤษฎีนี้จึงพิจารณาจากสภาพทางจิตวิทยาของผู้ใต้บังคับบัญชา มิใช่พิจารณาจากความสำเร็จในการทำงานนั้น ดังนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลก็คือ ผู้นำที่เพิ่มพูนการยอมรับความพึงพอใจ การยกระดับแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หลักสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ มุ่งให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้น จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวิธีวางแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้รับสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายต่างๆ ทั้งขององค์กร และของผู้นำไปพร้อมๆ กัน ทฤษฎีนี้ได้แยกแบบของผู้นำที่สำคัญออกเป็น 4 แบบ คือ

- 1) ผู้นำแบบเข้มงวดแข็งกร้าว (Directive leadership)
- 2) ผู้นำแบบช่วยเหลือสนับสนุน (Supportive leadership)
- 3) ผู้นำแบบให้เข้ามามีส่วนร่วม (Participative leadership)
- 4) ผู้นำแบบมุ่งทำงานให้สัมฤทธิ์ผล (Achievement oriented leadership)

องค์ประกอบด้านสถานการณ์ของทฤษฎีนี้ พิจารณาจากตัวแปร 2 ตัว คือ

1) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาที่พยายามฝ่าฟันเพื่อบรรลุเป้าหมายงานและความพอใจของตน

2) ความกดดันและความต้องการของสิ่งแวดล้อม ตัวแปรสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่จะทำให้สถานการณ์เป็นที่ชื่นชอบ ได้แก่

- (1) ภาระหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) ระบบอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการขององค์กร

(3) กลุ่มงาน

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Robbins & Judge, 2008, pp.183-185) ที่ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของพฤติกรรมผู้นำจำเป็นต้องเป็นองค์ประกอบที่สมบูรณ์ ถ้าผลลัพธ์ผู้ตามทำให้มีสูงสุด สามารถทำนายได้ ดังนี้

1) ผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leader) จะนำไปสู่ความพึงพอใจสูงสุด เมื่องานมีความคลุมเครือและเคร่งเครียดมากกว่า เมื่อพวกเขาต้องกำหนดโครงสร้างทำให้ดีด้วยตัวพวกเขาเอง ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leader) ผลลัพธ์ในผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงและความพึงพอใจเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างของงาน

2) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leader) บุคลากรจะมีความพึงพอใจในรูปแบบการมีส่วนร่วม

3) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leader) จะเพิ่มความคาดหวังของบุคลากรที่สนับสนุนจะนำไปสู่ผลปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เมื่องานมีโครงสร้างที่คลุมเครือ

ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ในช่วงกลางปี ค.ศ.1970 ได้มีการเปลี่ยนการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการ โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าทำไมผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนัก และพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือประสิทธิภาพ ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่า ทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำอาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบริหาร (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น (Lussier and Achua, 2001, pp.375-393)

พินลพวรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.28) กล่าวว่า ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามจะรวบรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล โดยทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธา (Charismatic Leadership) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธา (Charismatic Leadership) เป็นผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว ผู้นำประเภทนี้มีความสำคัญต่อการเป็นหัวหน้าในสถานการณ์ปัจจุบัน เพราะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์ ปณิธาน และเป็นศูนย์รวมศรัทธาของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติหรือลักษณะพิเศษ (Charisma) ของผู้นำแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามผู้นำตามแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาจะใช้ภาวะผู้นำของตนเป็น 4 ชั้น (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555, น.28) คือ

- 1) ผู้นำจะพัฒนาวิสัยทัศน์ใหม่ที่น่าสนใจและแตกต่างไปจากแนวความคิดเดิม
- 2) ผู้นำจะพัฒนาฝึกฝนผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้จักคิดมีวิสัยทัศน์ และสามารถแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้
- 3) ผู้นำจะสร้างความเชื่อถือและเชื่อมั่นจากสมาชิกโดยแสดงคุณสมบัติต่างๆ เช่น ความรู้ ความชำนาญ ความสำเร็จ กล้าเสี่ยง และการกระทำที่ไม่ธรรมดา
- 4) ผู้นำจะชี้ทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าถึงวิสัยทัศน์ โดยการใช้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยตนเอง

กาญจน์ภรณ์ ศิริเพ็ญ (2556, น.16-17) ได้กล่าวสรุปว่า ผู้นำเชิงศรัทธามีนั้นจะประกอบด้วย ลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

- 1) การสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
- 2) การมีอุดมการณ์อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความจงรักภักดีของผู้ตาม
- 3) การสื่อสารถึงเป้าหมาย ความคาดหวังที่สูงที่ตัวผู้นำมีต่อผู้ตาม
- 4) การแสดงความมั่นใจต่อตัวผู้ตาม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน ถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้นำต้องการ ซึ่งผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ผู้นำจะบริหารงานโดยการแลกเปลี่ยนประโยชน์ เช่น ผู้ตามอาจทำตนเป็นคนประเภท “ครับผม”

ไม่ออกความคิดเห็นขัดแย้งแม้ไม่เห็นด้วย ทำงานตามแต่ที่ผู้นำจะสั่งเพื่อแลกกับความก้าวหน้าทางราชการ หรือแลกความเป็นพวกเป็นเพื่อนกับตำแหน่งหน้าที่ การแลกเปลี่ยนอาจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เช่น พยายามทำให้เห็นว่าทำงานหนักเพื่อแลกกับการได้เงินเดือน 2 ชั้น หรือแลกเปลี่ยนในสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น แลกเปลี่ยนการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง (Bargaining) มากที่สุด (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2561, น.23)

ลักษณะของผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีดังนี้ (Bass and Avolio, 1990)

- 1) รู้ว่าผู้ตามต้องการอะไรจากการทำงาน และพยายามให้ผู้ตามได้รับสิ่งที่ต้องการ ตราบเท่าที่เขายังทำงานได้ผล
- 2) แลกเปลี่ยนรางวัล และสัญญาว่าจะให้รางวัลถ้ามีความมานะพยายามในการทำงาน
- 3) ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของผู้ตามตราบเท่าที่ผู้ตามยังคงทำงานได้สำเร็จ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

เบส (Bass) ได้วิจัยโดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี 2 องค์ประกอบ คือ การให้รางวัลตามสถานการณ์ และบริหารแบบวางเฉย (Bass and Avolio, 1990) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งกันและกัน เน้นการแลกเปลี่ยน นั่นคือ ผู้นำให้รางวัลที่เหมาะสมเมื่อผู้ตามปฏิบัติงานตามข้อตกลงหรือได้ใช้ความพยายามพอสมควร เช่น ในระบบราชการนั้นเมื่อความชั่วไม่มีความดีไม่ปรากฏก็รับไป 1 ชั้น เป็นต้น ผู้นำจะพยายามส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ตามเพื่อที่จะได้สามารถทำงานได้ตามข้อตกลง ผู้นำจะศึกษาความต้องการของผู้ตามแล้วประสานสัมพันธ์ระหว่างการเสนอความต้องการของผู้ตามกับผลงานที่ผู้นำต้องการให้เกิดขึ้น

- 2) การบริหารแบบวางเฉย (Management-by-Exception) เป็นการบริหารที่ปล่อยให้เป็นไปตามสภาพเดิม (Status quo) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งเกี่ยวจะเข้าไปแทรกแซงต่อเมื่อมีอะไรผิดพลาดขึ้น หรือการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน การเสริมแรงมักเป็นทางลบ คือ ตาหนี ให้ข้อมูลย้อนกลับทางลบ จะเข้าไปยุ่งก็ต่อเมื่องานบกพร่องหรือไม่ได้มาตรฐาน การบริหารแบบวางเฉยแตกต่างจากการบริหารแบบตามสบาย (Laissez Faire) เพราะการบริหารงานแบบตามสบายนั้นจะปล่อยให้งานดำเนินไปตามยถากรรมไม่ยุ่งกับงาน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็จะไม่ยุ่งเกี่ยว พยายามเอาตัวรอดไม่ตัดสินใจ ไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับ ไม่พยายามให้แรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่การบริหารแบบวางเฉยนั้นผู้บริหารจะเข้าไปยุ่งด้วยถ้าหากมีอะไรบกพร่องหรือผิดพลาด

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ (บารมี) ของเฮาส์ (House, 1978)

เฮาส์ (House, 1978, p.118-119) ได้เสนอทฤษฎีที่เชื่อว่าผู้นำเชิงบารมีมีพฤติกรรมอย่างไร โดยระบุตัวบ่งชี้ความเป็นผู้นำเชิงบารมีว่า จะรวมเอาความเชื่อมั่นของผู้ตามในความถูกต้องของผู้นำ การยอมรับอย่างปราศจากคำถามต่อผู้นำ ความหลงใหลในตัวผู้นำ รวมทั้งความตั้งใจที่จะเชื่อฟัง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมีนี้ระบุถึงลักษณะของผู้นำที่ได้รับการมองว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษเหนือธรรมดา คือ ผู้นำจะมีความต้องการในอำนาจอย่างแรงกล้า มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และมีความตั้งใจสูง พฤติกรรมของผู้นำเชิงบารมี จะประกอบด้วย

- 1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมั่นใจในตัวผู้นำ
- 2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์เพื่อสร้างความผูกพันให้ผู้ตาม
- 3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
- 4) แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ตามเพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ตาม

การศึกษาทฤษฎีของเฮาส์ เพิ่มเติมโดย แบส (Bass's Extension of House's Theory) (Bass, 1985, pp.2-6) ได้เสนอผลการศึกษาต่อเนื่องจากทฤษฎีของ เฮาส์ ว่า ผู้นำที่มีบารมีนั้นไม่ใช่มีแต่ในด้านความเชื่อมั่นใจตนเองเท่านั้น แต่จะเชื่อว่าตนเองมีความมุ่งหมายและแรงดลบันดาลใจเหนือคนอื่นธรรมดาต่างๆ ไป สำหรับลูกน้องก็ไม่เพียงแต่ไว้วางใจหรือยกย่องผู้นำเฉกเช่นธรรมดา หากแต่ถึงขั้นบูชาและเคารพสักการะในตัวผู้นำว่า เป็นประจักษ์วิบุรุษ หรือตัวแทนของผู้มีปัญญาหรือผู้เสียสละ ซึ่งถ้ามองในภาพรวมผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นกลไกในการกระตุ้นจิตวิทยาของกลุ่มให้มีการเคลื่อนไหวต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้กลุ่มยอมรับในปทัสฐาน เกิดความเชื่อ และมีความฝันที่สามารถสนองต่อต่ออารมณ์ และเหตุผลของคนในกลุ่มทุกๆ คน

เฮาส์ (House, 1978) ได้จำแนกลักษณะแนวทางในการสร้างภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้นำ ออกเป็น 11 ด้าน คือ

- 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)
- 2) มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisive)
- 3) แสดงความมั่นใจในตนเอง (Show Self-confidence)
- 4) มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการ (Performance Oriented)
- 5) มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน (Role Clarification)
- 6) มีความมั่นใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา (Follower Confidence)
- 7) การเป็นแรงบันดาลใจ (Inspiration)
- 8) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectually stimulating)
- 9) มีความยุติธรรม (Fair)

10) การยึดถือหลักคุณธรรมและซื่อสัตย์ (Integrity)

11) การมีมนุษยธรรม (Humane)

ลูซิเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier and Achua, 2007, p.376) ได้ทำการศึกษาลักษณะของกลุ่มผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย พบว่า ผู้นำแบบบารมีมีลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary)

2) มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม (Superb communication skills)

3) มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีจริยธรรม (Self-Confidence and moral conviction)

4) มีความสามารถที่จะดลบันดาลให้คนไว้วางใจ (Ability to inspire trust)

5) มีความกล้าที่จะเสี่ยง (High risk orientation)

6) มีการแสดงให้เห็นถึงพลังและการแสดงออกที่เข้มแข็ง (High energy and action orientation)

7) มีความสัมพันธ์กับอำนาจ (Relational power base)

8) มีการขัดแย้งภายในตนเองน้อยมาก (Minimum of internal conflict)

9) มีการเสริมสร้างพลังให้กับผู้อื่น (Empower others)

10) มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Promoting personality)

ฮาวเวลล์ และ คอสท์ลี (Howell & Costley, 2001) เสนอถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบารมี ที่ผู้นำควรจะมีทั้งสิ้น 6 ประการ คือ

1) ทำให้เกิดแรงดลใจ

2) สร้างภาพลักษณ์และทำให้เกิดความประทับใจ

3) ใช้กรอบในการวางแนวทางให้กับลูกน้อง

4) เป็นตัวแบบพฤติกรรมสำหรับลูกน้องกับความหวังและความเชื่อมั่นสูง

5) นำเอาความเสี่ยงไปใช้เพื่อให้บรรลุผล

6) สนับสนุนภารกิจด้านศีลธรรมและวิสัยทัศน์

คองเกอร์ และ คานันโก (Conger and Kanungo, 1987, pp.637-647) ได้เสนอทฤษฎีของภาวะผู้นำแบบความสามารถพิเศษ บนพื้นฐานจากคุณสมบัติของผู้นำที่สังเกตเห็นได้ การศึกษาของเขาเป็นการสังเกตจากพฤติกรรมของผู้นำ โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่มีความสามารถพิเศษกับผู้นำที่ไม่มีความสามารถพิเศษ เขาได้สรุปข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ (Charismatic leaders) ที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1) วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แต่เพียงจะทำการต่างๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการ

ปรับเปลี่ยน ซึ่งก็จะขึ้นอยู่กับว่าผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วย ผู้นำที่ขาดอำนาจจะมีทั่วไปมักจะทำแค่ให้ได้อยู่ในตำแหน่งเท่านั้น จะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอ เป็นแผนงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็จะคิดว่าผู้นำเพี้ยนไป หรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

2) กล้าเสี่ยง (High personal risk) โดยทั่วไปผู้นำที่มีความสามารถพิเศษนั้นจะเป็นบุคคลที่ยอมเสียสละเพื่อกลุ่ม เพื่อองค์กร กล้าเสี่ยง และให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในความสำเร็จร่วมกันไม่ใช่ของตัวเอง ความเชื่อใจในลูกน้องจะมีให้เห็นในผู้นำแบบนี้ และลูกน้องก็จะเชื่อใจ ผู้นำที่สนใจในความต้องการของลูกน้องไม่ใช่เพื่อสิ่งที่ตนเองต้องการอย่างเดียว สิ่งที่จะประทับใจลูกน้องต่อการเสี่ยงของผู้นำก็คือ การเสี่ยงถึงขั้นยอมที่จะสูญเสียตำแหน่งหน้าที่ ผลประโยชน์ และมวลชนในองค์กรไปเพื่อความถูกต้องชอบธรรม

3) ใช้กลยุทธ์วิธึกรูปแบบ (Use of unconventional strategies) คือ ผู้นำที่จะใช้กลยุทธ์วิธึกรูปแบบต่างๆ ไม่ติดยึดอยู่กับแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อให้วิสัยทัศน์ร่วมกันของผู้นำและผู้ตามประสบความสำเร็จ แม้ว่าบางยุทธวิธีจะสร้างแรงกดดันให้ผู้ตามมากกว่าปกติก็ตาม การปรับเปลี่ยนยุทธวิธีเพื่อสำเร็จจะเป็นคุณสมบัติของผู้นำชนิดนี้ ซึ่งผู้ตามจะสังเกตเห็นได้ชัดเจน ซึ่งค่อนข้างจะชื่นชอบเพราะแสดงว่าได้มีความสนใจติดตามการปฏิบัติงาน รู้ถึงอุปสรรค และปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วทันการและประการสุดท้าย การแสดงถึงความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานของผู้นำ

4) ประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา (Accurate assessment of the situation) โดยทั่วๆ ไปผู้นำที่จะเสี่ยงในเรื่องใดก็ตามย่อมต้องมีข้อมูลต่างๆ อย่างดี เพื่อจะได้รู้ถึงปัจจัยที่จะสนับสนุน หรือขัดขวางการเสี่ยงในเรื่องนั้นๆ โดยเฉพาะเรื่องเวลา ผู้นำต้องเรียนรู้และมีทักษะในเรื่องความต้องการ ค่านิยม เท่าๆ กับปัจจัยรอบด้านนี้จะทำให้การเสี่ยงนั้นประสบความสำเร็จในเวลาที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้นำจะต้องประเมินสถานการณ์ให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย ตลอดเวลา

5) เปลี่ยนความติดยึดของผู้ตาม (Follower disenchantment) โดยทั่วไปหลายคนคิดว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะเป็นที่ต้องการหรือเหมาะที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีปัญหาที่วิกฤตแต่อย่างไรพบว่า เหตุการณ์วิกฤตไม่ใช่เงื่อนไขของความต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ เพราะถึงแม้ไม่มีเหตุการณ์วิกฤตก็เกิดขึ้นได้ เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน หรือเงื่อนไขการปฏิบัติงานใหม่ และกระตุ้นผลักดันให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ใหม่ โดยผู้นำใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้นำในการปฏิบัติงานที่ไม่ติดยึดหรือจำเจด้วยวิธีเดิม เมื่อผู้ตามได้เห็นผลที่เกิดจากการใช้วิธีการใหม่ที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าวิธีเก่าได้ ต่อไปผู้นำก็สามารถจะทำให้

ผู้ตามไม่ติดยึด หรือวนเวียนอยู่กับการทำงานแบบเดิม และเริ่มจะยอมรับการทำงานที่มีการแสวงหาวิธีทำงานใหม่ที่แตกต่างไป

6) สื่อสารด้วยความมั่นใจ (Communication of self-confidence) ผู้นำที่สื่อสารเรื่องราวต่างๆ ด้วยความมั่นใจ จะเป็นที่ยอมรับว่ามีความสามารถพิเศษมากกว่าผู้ที่สับสนและไม่มี ความชัดเจน หรือคลุมเครือ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ด้านต่างๆ จะไม่มีทางสำเร็จได้ด้วยความ โศคติของผู้นำไปทุกครั้ง หากเขาขาดการสื่อสารที่แสดงถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจของผู้นำจะเป็น แบบอย่างของผู้ตาม ความรู้สึกของผู้ตามที่เชื่อว่าผู้นำมีความรู้วิธีการที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ย่อมตั้งใจทำงานหนัก เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำ นั่นก็คือ เพิ่มโอกาสของความสำเร็จของงาน อันเนื่องมาจากการมีการสื่อสารด้วยความมั่นใจ

7) ใช้อำนาจส่วนบุคคล (Use of personal power) โดยทั่วไปพบว่า ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษชอบใช้อำนาจส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อำนาจแห่งความเชี่ยวชาญ และอำนาจแห่งความเป็นเพื่อนในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วง ส่วนผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งการให้ลูกน้องปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานจะเสร็จลุล่วงด้วยดี ผู้นำก็ดูเหมือนไม่มีความสามารถพิเศษใดๆ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้นำสั่งการให้ ลูกน้องช่วยกันหากกลยุทธ์ต่างๆ และช่วยกันทำงาน แม้ลูกน้องจะพอใจที่ได้มีส่วนร่วมแต่ผู้นำก็ไม่ได้รับ การยกย่องใดๆ มากขึ้น เพราะไม่ได้แสดงความเชี่ยวชาญให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ตามได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส (Bernard M. Bass, 1997, pp.130-139) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในบทความ เรื่อง Does the Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational And National Boundaries? โดย อธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่า คำที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าความเข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่าความมีบารมีมีความ จำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญนอกเหนือจากบารมี (Charisma) คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การ กระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมี (Charisma) เป็นองค์ประกอบที่มีความ สัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ แบส และ อโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการ เปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา

ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์การและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า 4I's (Four I's) ดังนี้คือ

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leader : II Or CL)

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM)

3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS)

4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ฮอย และ มิสเกล (Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel)

ฮอย และ มิสเกล (Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel, 2005, pp.286-289) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน

2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น

3) ดลใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

4) เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าจะทำงานภายในบริบทเดิม

5) เป็นที่ศึกษาหรือเป็นที่เล็งแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอความคิดเห็นไว้ ดังนี้

ลูแทนส์ (Luthans, 1998, pp.396-397 อ้างถึงใน วรรณวิสา ไชยลาแสง, 2551, น.29-30) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า

1) เปลี่ยนแปลงสถาบันจะเปลี่ยนองค์การที่ตนเองรับผิดชอบไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า

- 2) เป็นคนกล้าและเปิดเผย เป็นคนที่ต้องเสียงแต่มีความสุขุม มีจุดยืนของตน กล้าเผชิญกับความจริง และกล้าเปิดเผยความจริง
- 3) เชื่อมั่นในคนอื่นไม่ใช่เผด็จการแต่มีอำนาจและสนใจคนอื่น ๆ มีการทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
- 4) ใช้คุณค่าเป็นแรงผลักดัน จะชี้้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายและสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่า
- 5) เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ฝึกฝนในการเรียน จะนึกถึงสิ่งที่ตนเคยทำผิดพลาดในฐานะที่เป็นบทเรียน และจะพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา
- 6) มีความสามารถที่จะเผชิญกับความสลับซับซ้อน ความคลุมเครือ ความไม่แน่นอน และปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่
- 7) มีวิสัยทัศน์เป็นผู้มองการณ์ไกลสามารถที่จะนำความหวัง ความฝันทำให้เกิดเป็นความจริง

ลูซีเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier & Achua, 2007, p.383) ได้กล่าวถึงลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า

- 1) มองตนเอง สามารถทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงได้
- 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเชื่อมั่นอย่างสูงในสัญชาตญาณของตนเอง
- 3) กล้าเสี่ยงแต่ไม่ประมาท
- 4) มีจุดยืนและยึดมั่นในจรรยาบรรณขั้นพื้นฐาน อันจะเป็นตัวสะท้อนและบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของตนเอง
- 5) มีทักษะดีเยี่ยมในการแยกแยะได้อย่างชัดเจน และเชื่อมั่นในแนวคิดที่ว่าไตร่ตรองอย่างถ่วงถ่วงก่อนลงมือปฏิบัติ
- 6) เชื่อมั่นในผู้ร่วมงาน และแสดงความเข้าใจต่อความต้องการของบุคคลเหล่านี้

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบไปด้วย 4 ทฤษฎีหลักๆ ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีผู้นำสถานการณ์ และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ โดยเริ่มแรกที่มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ นักวิจัยเริ่มศึกษาจากคุณลักษณะของผู้นำว่า ผู้นำที่ยิ่งใหญ่มีคุณลักษณะอย่างไร ในระหว่างปี ค.ศ.1940 ความไม่พอใจกับวิธีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะได้ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจที่พฤติกรรมของผู้นำว่า ผู้นำทำอะไร และเขาทำอย่างไรจึงเกิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ แต่ต่อมาจากการศึกษา พบว่า มีปัจจัยหลายๆ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ผู้นำ และไม่พบว่า การมีคุณลักษณะผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีประสิทธิภาพมากที่สุดในทุกสถานการณ์ จึงได้นำการศึกษาเรื่อง ทฤษฎีตามสถานการณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง

กับภาวะผู้นำ หลังจากนั้นก็ได้มีทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบบารมี ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ยังมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นการแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลง และก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงาน ตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา ที่ได้รับความสนใจ ศึกษาในปัจจุบัน

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

เอแดร์ (Adair, 2007, p.12) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การ กระตุ้น ส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่า เป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

อาเรลลาโน; บอลฟาโรน และ มาร์ติน (Arellano; Bolfarine & Martin, 2002) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (inspire) อย่างมี เอกลักษณะเพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน (complex) พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและ ก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ

บาชาดัวร์ (Basadur, 2008, p.205) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็น การนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการ ดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นจะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกัน ระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการเชิง สร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ใน ลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้ มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

แดนเนอร์ (Danner, 2008) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องมีความ ยืดหยุ่น (flexibility) และความไว้วางใจ (trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยัง เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่ง ไปอีกบุคคลหนึ่ง

แฮริส (Harris, 2009, p.12) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การติดต่อ ประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลา ทรัพยากร โอกาสเพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ที่ได้

อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเป็นความคิดเดิมๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทาง วิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่มีพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้เกิดขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

เมืองเกษม (Mungkasem, 2001, p.18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรหรือชุมชนนั้นมีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้อื่นให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำตามแผนที่ตั้งไว้อย่างจริงจัง มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากสมาชิกได้ มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้

เรลิน (Raelin, 2003) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยรู้จักแบ่งปันอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มที่

สตอลล์ และ เทมเพอร์ลีย์ (Stoll and Temperley, 2009, p.12) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ อย่างท้าทาย (Challenge) ที่สำคัญคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น.42) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคคลสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมาก

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, น.59) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของผู้นำในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ และมีจินตนาการ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, น.32) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เพื่อหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, น.15) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่างๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรม และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย แอช และ เพอร์ซอลล์ (Ash & Persall, 2007, p.2) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมีได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Creative Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีมุมมองว่า ครู คือ ผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์ และบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leadership) จำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรจะเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions)

การรวบรวม วิเคราะห์ และแปลความข้อมูล (Collecting, analyzing & interpreting data) ตลอดจน กระตุ้นครูตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ซึ่งภารกิจดังกล่าวนี้ล้วน แสดงออกถึงพฤติกรรมมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แอช และ เพอร์ซอลล์ (Ash & Persall, 2007) ได้ให้หลักการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Formative leadership theory) ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality leadership) 10 ประการ ได้แก่

1) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างห้วงผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top-down decision making) ตลอดจน การบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

2) ควรหม่อมองครุ่นว่า เป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียน เป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่า ครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ

4) ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนะ จากให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน ไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของครู

5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-added activities) ขึ้น

6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer-focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากร คือ ลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7) ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8) การเป็นผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักการนิเทศภายในแบบแวงเวเรียน (Managing by Wandering Around : MBWA) ไปยังหน่วยงานต่างๆ ทั่วทั้ง

โรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ เพื่อสร้างแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ แก่บุคคลขององค์กร

9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) ให้แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสถานะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining status quo) ของโรงเรียน

บาสซาดีว (Basadur, 2008, p.205) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading people) อย่างมีกระบวนการ (Process) หรือมีวิธีการ (Method) ร่วมกัน มีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ (New solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า กระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นอย่างเป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

ดูบริน (Dubrin, 2010, p.22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้นโดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมมีความคิด ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2) มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสามารถแต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนที่ฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มิินิสัยอยากรู้ อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะเล่ประจวบวิธีแก้ไขปัญหาคือที่ที่สุด หรือมักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดีที่ยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้ง และความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้า พบว่า คุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ (1) ยึดถือความถูกต้อง (2) อยากรู้อยากเห็น (3) มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค (4) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหาพวกเขาจะเชื่อว่า พวกตนมีบางสิ่งซึ่งซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4) พฤติกรรมที่ทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social habits and upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขา กลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัว และสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

แฮร์ริส (Harris, 2009) ได้สรุปแนวคิดสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อ Creative Leadership Developing future leaders ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิมๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (servant leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคล (connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น (leadership without ego) โดยทั่วไป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ๆ ขององค์กร และความท้าทาย (challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (status quo)

สเตอร์นเบิร์ก (Sternberg, 2006) ได้ระบุถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 ประการ คือ การตัดสินใจในกรณีต่างๆ นั้นจะต้องเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน มีการฝึกฝนและปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และต้องเป็นไปด้วยความเฉลียวฉลาดและมีชั้นเชิง

ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่น ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, น.59) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะภายในและภายนอกของผู้บริหาร ที่แสดงถึงความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทั้งการติดต่อประสานงาน ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2553) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลุวงไปจากแนวทางแบบเดิมๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีงาม และยั่งยืนในอนาคต

2.2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ เคลลี

เคลลี (Kelley, 1980, p.22) เป็นนักวิชาการพิเศษใน Harvard Business School และเป็นทีปรึกษาด้านการบริหารจัดการอาวุโสให้กับ Stanford Research Institute ได้กล่าวถึงความสร้างสรรค์ไว้เกี่ยวกับการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความท้าทาย (Challenge) เป็นการท้าทายในสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างสร้างสรรค์ (2) จินตนาการ (Imagination) เป็นการละทิ้งแนวปฏิบัติเดิมและแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ เชอร์นิน

เชอร์นิน (Chernin, 2001, p.13) ผู้อำนวยการ FOX ใน Los Angeles และทำงานในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ

ชื่อ Creative Leadership: Strength of Ideas the Power of the Imagination ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวกับความสามารถติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับทีมงานมีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) แรงแบบดาลใจ (inspire)

(2) วิสัยทัศน์

(3) จินตนาการ (imagination)

3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ เบนนิส

เบนนิส (Bennis, 2002, p.39) เป็นผู้ก่อตั้งและเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันภาวะผู้นำ เป็นที่ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำทำงาน ณ University of Southern California และ Harvard University ได้อธิบายองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ Creative Leadership จาก [ABI] Chulalongkorn university (Distributor) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจในการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการควบคุม ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) วิสัยทัศน์ (Vision)

(2) ความไว้วางใจ (Trust)

(3) การมุ่งความสำเร็จ (Success)

(4) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

4) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ คูโท และ เอเคน

คูโท และ เอเคน (Couto and Eken, 2002, p.32) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ To give their gifts : Health, community, and democracy ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) วิสัยทัศน์ (Vision)

(2) จินตนาการ (Imagination)

(3) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective practice)

(4) การคิดเชิงวิจารณ์ (Critical thinking)

5) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ ซัวซ่า

ซัวซ่า (Sousa, 2003, p.56) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ The leadership brain ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) สติปัญญา (intelligence)
- (2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)
- (3) แรงจูงใจ (Motivation)
- (4) การแก้ปัญหา (Problem solving)

6) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ กันเทิร์น

กันเทิร์น (Gunter, 2004) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ The Challenge of Creative Leadership สรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะอยู่ในบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้

- (1) แรงบันดาลใจ (inspiring)
- (2) วิสัยทัศน์ (vision)
- (3) ความน่าเชื่อถือ (credibility)
- (4) สติปัญญา (intelligent)

7) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ พาร์คเกอร์ และ เบกนอด

พาร์คเกอร์ และ เบกนอด (Parker and Begnaud, 2004, p.157) ได้อธิบายทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า Developing creative leadership ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) วิสัยทัศน์ (Vision)
- (2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)
- (3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

8) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ พาลัส และ ฮอร์ธ

พาลัส และ ฮอร์ธ (Palus and Horth, 2005) ได้อธิบายถึงมิติและสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในหัวข้อ Leading creatively : The art of making sense ใน Ivey business journal ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) การให้ความสนใจ (Paying attention)
- (2) บุคลิกภาพ (Personalizing)
- (3) จินตนาการ (Imagine)
- (4) ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Serious play)
- (5) การให้ความร่วมมือ (Collaborative Inquiry)
- (6) การสร้างจิตสำนึก (Crafting)

9) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ แคสเซ่ และ คลอเดล

แคสเซ่ และ คลอเดล (Casse and Claudel, 2007) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหนังสือ Philosophy for Creative Leadership ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) จินตนาการ (Imagination)

(2) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

10) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ แดนนอร์

แดนนอร์ (Danner, 2008, p.157) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ คือ Ohio University ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

(1) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

(2) ความไว้วางใจ (Trust)

11) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ สทอลล์ และ เท็มเพอร์เลย์

สทอลล์ และ เท็มเพอร์เลย์ (Stoll and Temperley, 2009, p.13) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อชื่อ Creative leadership : a challenge of our times ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) จินตนาการ (Imagination)

(2) การคิดแบบไตร่ตรอง (Thought pattern)

12) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ แฮร์ริส

แฮร์ริส (Harris, 2009, p.12) ได้อธิบายองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อ Creative leadership : developing future leaders ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ความยืดหยุ่น (Flexibility)

(2) ความท้าทาย (Challenging)

13) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะของ อีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์

อีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554, น.16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงาน

ผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

14) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทัศนะของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ประธานกรรมการคุรุสภา ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ว่าประกอบไปด้วย

- (1) การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- (2) การนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change)
- (3) จินตนาการ (Imagination)

2.2.4 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากแนวความคิดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการแหล่งต่างๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักสำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา												
	เคลลี (Kelley, 1998)	เชอร์มิน (Chernin, 2001)	เบนนิส (Bennis, 2002)	คูโท และเอเคน (Couto and Eken, 2003)	กันทีริน (Gunter, 2004)	พาร์คเกอร์ และเบกนอด (Parker and Begnaud, 2004)	พาลัส และฮอร์ธ (Palus and Horth, 2004)	แคสส์ และคอลลิต (Casse and Danner, 2008)	สตอลล์ และทีมเพอร์เลย์ (Stoll and Temperley, 2009)	แฮร์ริส (Harris, 2009)	ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีโพธิ์เงิน	เพ็ญศรี สีนลารัตน์ (2553)	ความถี่
1. ด้านความท้าทาย (Challenge)	✓									✓			2
2. ด้านจินตนาการ (Imagination)	✓	✓		✓			✓	✓			✓		7
3. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)		✓	✓	✓	✓	✓			✓				5
4. ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)		✓			✓						✓		3
5. ด้านความไว้วางใจ (Trust)			✓						✓				2
6. ด้านการมุ่งความสำเร็จ (Success)		✓	✓										1
7. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		6
8. ด้านการปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (Reflective Practice)				✓									
9. ด้านการคิดเชิงวิจารณ์ญาณ (Critical thinking)				✓									1

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

95		เคลลี (Kelley, 1998)	เซอร์นิน (Chernin, 2001)	เบนนิส (Bennis, 2002)	คูโต และเอเคน (Couto and Eken, 2002)	ซิวซ่า (Souza, 2003)	กันทีริน (Gunter, 2004)	พาร์คเกอร์ และเบกนอด (Parker and Begnaud, 2004)	พาลัส และฮอร์ธ (Palus and Horth, 2005)	แคสส์ และคลอเดล (Casse and Claudel,	แดนเนอร์ (Danner, 2008)	สตอลล์ และเท็มเพอร์เลย์ (Stoll and Temperley, 2009)	แฮร์ริส (Harris, 2009)	ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีโพธิ์โรจน์ (2554)	เพ็ญศรี สีนลาร์ตัน (2553)	ความถี่
10. ด้านสติปัญญา (intelligence)					✓	✓	✓									2
11. ด้านการแก้ปัญหา (Problem solving)					✓	✓	✓									2
12. ด้านความน่าเชื่อถือ (credibility)							✓									1
13. ด้านการคิดแบบ ไตร่ตรอง (Thought pattern)											✓					1
14. ด้านการให้ความสนใจ (Paying attention)								✓								1
15. ด้านบุคลิกภาพ (Personalizing)								✓								1
16. ด้านความมุ่งมั่นทุ่มเท (Serious play)								✓								1
17. ด้านการให้ความร่วมมือ (Collaborative Inquiry)								✓								1



ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
		✓	✗
18. ด้านการสร้างจิตสำนึก (Crafting)	เคลลี (Kelley, 1998) เซอร์นิน (Chernin, 2001) เบนนิส (Bennis, 2002) คูโตะ และเอเคน (Couto and Eken, 2002) ซิวซ่า (Souza, 2003) กันทีริน (Gunter, 2004) พาร์คเกอร์ และเบกนอด (Parker and Begnaud, 2004) พาลัส และฮอร์ธ (Palus and Horth, 2005) แคสส์ และคลอเดล (Casse and Claudel, แดนเนอร์ (Danner, 2008) สตอลล์ และเท็มเพอร์เดย์ (Stoll and Temperley, 2009) แฮร์ริส (Harris, 2009) ธีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีโพธิ์โรจน์ (2554) เพ็ญศรี สินลาภรณ์ (2553)	✓	1
19. ด้านแรงจูงใจ (Motivation)		✓	2
20. ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking)			1
21. ด้านการนำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change)		✓	1
22. ด้านการสร้างบรรยากาศ		✓	1
23. ด้านการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่		✓	1

ความถี่

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ เคลลี (Kelley, 1998); เซอร์นิน (Chernin, 2001); เบนนิส (Bennis, 2002); คูโท และ เอเคน (Couto and Eken, 2002); ซัวซ่า (Sousa, 2003); กันเทิร์น (Guntern, 2004); พาร์คเกอร์ และ เบกนอด (Parker and Begnaud, 2004); พาลัส และ ฮอร์ธ (Palus and Horth, 2005); แคสส์ และ คลอเดล (Casse and Claudel, 2007); แदनเนอร์ (Danner, 2008); สทอลล์ และ เท็มเปอร์เลย์ (Stoll and Temperley, 2009); แฮร์ริส (Harris, 2009); อีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) และ ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2553) โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจินตนาการ (Imagination) 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) และ 4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านจินตนาการ (Imagination)

กูด (Good, 1973) กล่าวว่า การมีจินตนาการเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ มีลักษณะที่แปลกและแตกต่างไปจากสิ่งเดิม และได้สรุปตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการ คือ 1) มีอารมณ์ขัน (humor) และ 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

ริวเตอร์ (Reuter, 2011, p.151) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ไว้ใน Journal of Philosophy ในหัวข้อเรื่อง Is Imagination Introspective ไว้ว่า การมีจินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจโดยมีตัวบ่งชี้ถึงการมีจินตนาการ คือ มีประสบการณ์ (experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking)

คามินเกอร์ (Kaminker, 2011, p.57) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการมีจินตนาการไว้ในงานวิจัย Degree of Doctor of Philosophy ในสถาบัน Transpersonal Psychology at California University ประเทศ USA ในหัวข้อเรื่อง The Phenomenology of the mystical Imagination ไว้ว่า จินตนาการไม่ได้อยู่ที่อดีตหรือปัจจุบัน จินตนาการ หมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต ส่วนตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการมีดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขัน (humor) นับว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการมีจินตนาการ การมีอารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุข ความมีอิสระนำไปสู่การมีจินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) มีสติปัญญา (intellect) การมีสติปัญญาเป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดา นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ไอซัคเซน; ทริฟฟินเกอร์ และ ดอร์วอล (Isaksen; Dorval & Treffinger, 2011) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง มุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึงโดยประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ๆ (New ideas) แนวทางใหม่ๆ (New Solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (New Action)

ซิวซ่า (Sousa, 2003, p.147) ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวลการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (Decision making and Problem solving) และตัวบ่งชี้ของจินตนาการ คือ 1) การตัดสินใจ (Decision) และ 2) การคิดไตร่ตรอง (Thoughts)

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, น.40) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายถึง ความเชื่อความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล โดยบุคคลที่มีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้คือ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560, น.8) ได้ให้ความหมายว่า จินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ด้านจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความศรัทธาความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

เบนนิส และ นานัส (Bennis and Nanus, 1985, p.89) ได้ศึกษาพฤติกรรมมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจ และกระตือรือร้น โดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกและมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์

ฮิกแมน และ ซิลวา (Hickman and Silva, 1984) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ไว้ คือ เป็นการเสาะแสวงหาอุดมคติ แนวคิด และวิธีการของการคิดที่ชัดเจนจนวิสัยทัศน์นั้นตกผลึก การทำวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเพื่อให้ง่ายต่อการยึดติดกับปรัชญาที่บูรณาการทิศทางของกลยุทธ์และความเชื่อทางวัฒนธรรม การกระตุ้นสมาชิกในองค์การให้รับเอาวิสัยทัศน์ โดยผ่านการโน้มน้าวที่ถาวร และจัดทำตัวอย่างให้ดูสำหรับงานที่ยาก การสร้างพันธะสัญญากับสมาชิกในองค์การในทุกระดับพยายามให้ความเข้าใจในความเกี่ยวข้องและผลกระทบของวิสัยทัศน์ที่จะเกิดขึ้นกับพวกเขา การแสดงออกในทางอบอุ่น เกื้อหนุน การแปลความหมายวิสัยทัศน์สู่เหตุผลสำหรับความเป็นอยู่สำหรับสมาชิกแต่ละคน ให้ความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องของแต่ละความรู้สึกรู้สึกของบุคลากร ให้ความเป็นห่วงกังวลในงาน การสร้างความมั่นใจให้กับผลสำเร็จของวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) การมีส่วนร่วม (participant) การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (innovation and transformation) และการประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating)

คอตเตอร์ (Kotter, 1996, pp.68-69) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่า ทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้นสามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีบุคคลจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว

คองเกอร์ และ คานันโก (Conger and Kanungo, 1987, pp.637-647) กล่าวว่า วิสัยทัศน์กว้างไกล (Extremity vision) คือ ผู้นำที่เห็นความสำคัญในการมีวิสัยทัศน์ ไม่ใช่แต่เพียงจะทำการต่างๆ ให้แค่สำเร็จตามหน้าที่เท่านั้น การมีวิสัยทัศน์ย่อมต้องมีความกล้าในการปรับเปลี่ยนซึ่งก็จะขึ้นอยู่กับผู้ตามจะรับได้หรือตามได้ทันแค่ไหนด้วย ผู้นำที่ขาดอำนาจบารมี ทั่วไปมักจะทำได้แค่ให้ได้อยู่ใน

ตำแหน่งเท่านั้น จะคิดปรับเปลี่ยนก็เพียงเล็กน้อยเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิได้ ไม่มีนโยบายหรือกลยุทธ์ที่ชัดเจนพอ เป็นแผนงานอย่างเป็นรูปธรรมให้ทุกคนได้รู้หรือปฏิบัติตามได้ อย่างไรก็ตามถ้าผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่ไกลเกินไปจนลูกน้องปรับเปลี่ยนและรับไม่ได้ ก็จะทำให้ผู้นำเพี้ยนไป หรือเพราะไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันไปเลย

ฟิลลิป (Phillips, 1997, p.7) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบาย ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้

ร็อค (Rock, 2009) ได้อธิบายถึงหลักการ 7 ประการ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (visioning) ผู้บริหารโรงเรียนรู้ว่าจะนำพาโรงเรียนไปสู่จุดใดในอนาคต การกำหนดแผนที่ (mapping) การเดินทาง ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดและการสร้างแผนที่การเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการการเดินทาง (journeying) ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำให้บุคลากรในโรงเรียนเดินทางไปด้วยกัน ความเต็มใจการเรียนรู้ (learning) ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเรียนรู้ร่วมกัน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงการเป็นที่ปรึกษา (mentoring) การนำ (leading) การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และค่านิยม (valuing) การยึดถือค่านิยมและจรรยาบรรณในการบริหารจัดการ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

รัสเซล (Russell, 2001) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ จินตนาการและภาพในอนาคตที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

เวสเลย์ และ มินท์เบิร์ก (Westley & Mintzberg, 1989) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ กระบวนการที่เป็นพลวัตมีขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้ การสร้างภาพลักษณ์ (image) เป็นภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กรนั้นคือ วิสัยทัศน์ หลังจากนั้นผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) แล้วให้อำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ตาม (empowered) เพื่อให้สมาชิกสามารถนำวิสัยทัศน์ร่วมสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) การมอบอำนาจ (empowerment) การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (creative) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) และการยึดมั่นในอุดมการณ์ (idealized)

บุญนาถ ทับทิมไทย (2557, น.67) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกถึงการวางแผนงาน การมีแนวทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายชัดเจน โดยการใช้

ความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต สามารถทำให้ทุกคนมองเห็นและใฝ่ฝันในจุดมุ่งหมายเดียวกัน และสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับปรุงอนาคตได้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.6) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารให้รู้ว่าอนาคตสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด และมองเห็นภาพการปฏิบัติงานในอนาคต สามารถอธิบายและจูงใจให้บุคลากรมองไปในทิศทางอันเดียวกัน มีเป้าหมายหลักร่วมกัน และเข้าใจถึงแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, น.44) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ โดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560, น.8-9) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูประบบแนวคิด วิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกลึกซึ้งในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการความสร้างสรรค์ เป็นส่วนที่แสดงถึงแรงบันดาลใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่า สถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด สามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการ

เปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน นำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)

แบส (Bass, 1985) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่ายๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่า ผู้ตามมีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่บุคลากรทำนั้นมีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

แบส และ อะโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994) การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม โดยการสร้างความหวังที่ผู้นำต้องการ ผู้นำจะแสดงจะอุทิศตนเพื่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนเองเพื่อเป้าหมาย การสร้างแรงบันดาลใจนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการปัญหาที่เผชิญได้ การกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สตีเฟน อาร์ โควีย์ (Stephen R. Covey, 2004, pp.254-255) ให้ความหมายว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดหางานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและ แรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ

เบอร์นาร์ด เอ็ม แบส และ โรนัลด์ ริจีโอ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006, pp.21-25) ให้ความหมายว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจ

ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจ ภายในการให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงเป็นปัจเจกบุคคล และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.7) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ความสามารถในการจุดประกาย โน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ด้านแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน มีความรู้ ความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของสถานศึกษา มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ

4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

เบนนิส (Bennis, 2002) ได้กล่าวว่า ผู้นำ ต้องมีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุนละม่อม มีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงานพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น

ดูบริน (Dubrin, 2010) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ สำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

กรีนเบิร์ก และ บารอน (Greenberg and Baron, 1995, 473) ได้สรุปความหมายว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับ

ความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้ตามและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ แนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะจะมุ่งเน้นที่การแสวงหา หรืออธิบายลักษณะของผู้นำ ซึ่งลักษณะของผู้นำที่นำเสนอโดยนักวิชาการต่างๆ จะไม่แตกต่างกันมากนัก สิ่งที่เป็นข้อพิจารณาของแนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะก็คือ คุณลักษณะเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับการประสพผลสำเร็จของผู้นำเพียงไร และคุณลักษณะหลายประการ เช่น รูปร่างหน้าตา ลักษณะท่าทางที่มีการถ่ายทอดทางพันธุกรรม

กิลฟอร์ด (Guilford, 1959) ได้ให้คำนิยามว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึงความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ลูซีเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001, p.15) ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานและความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

เมลลิสซ่า มุลลิน (Melissa Mullin, 2011) ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเสริมศักยภาพของเด็ก กล่าวว่า ความคิดยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ คนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะสามารถคิดได้หลายรูปแบบ แต่จะเลือกแนวทางเดียวมาใช้

ซัวซ่า (Souza, 2003, p.139) ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น คือ ความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, น.69) ได้สรุปความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงการแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวและความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมีอิสระและหลากหลาย ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, น.42) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

รอซีเยห์ ลาเต๊ะ (2560, น.8-9) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง เป็น พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ บุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎระเบียบทางราชการ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

จากการสังเคราะห์แนวคิดเบื้องต้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์ในแต่ละด้าน จากเอกสาร แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1) ด้านจินตนาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้อง

ดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไต่ร่องทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด สามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

3) ด้านแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน มีความรู้ ความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของสถานศึกษา มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ

4) ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบทางราชการ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

2.3 บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2.3.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริมสนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีบริบททั่วไป ดังนี้

ที่ตั้งและอาณาเขต

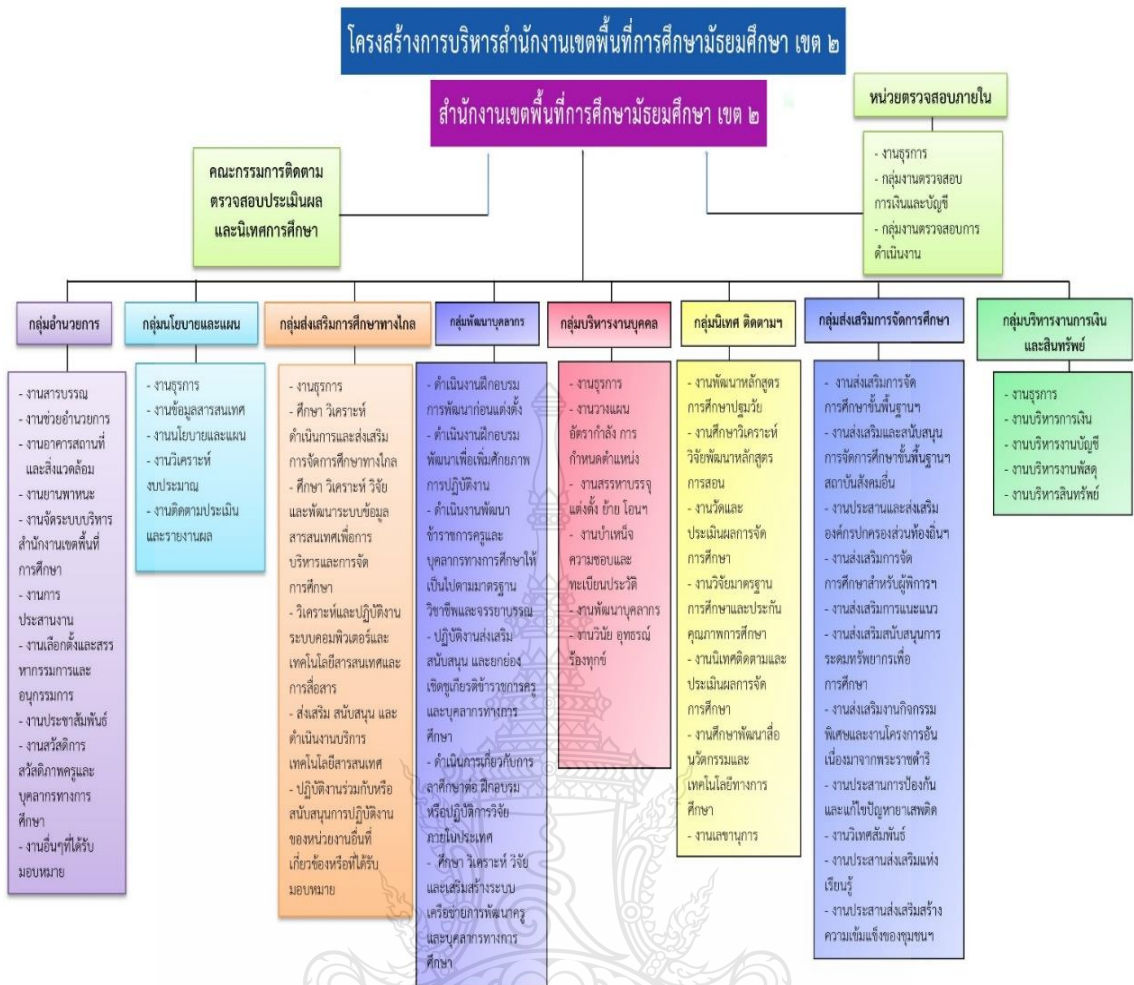
ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดนนทบุรี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

เขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 27 เขต ดังนี้ 1) เขตคลองสามวา 2) เขตคันนายาว 3) เขตจตุจักร 4) เขตดอนเมือง 5) เขตบางกะปิ 6) เขตบางเขน 7) เขตบึงกุ่ม 8) เขตประเวศ 9) เขตมีนบุรี 10) เขตลาดกระบัง 11) เขตลาดพร้าว 12) เขตบึงทองหลาง 13) เขตสวนหลวง 14) เขตสะพานสูง 15) เขตสายไหม 16) เขตหนองจอก 17) เขตหลักสี่ 18) เขตห้วยขวาง 19) เขตคลองเตย 20) เขตดินแดง 21) เขตบางคอแหลม 22) เขตบางนา 23) เขตบางรัก 24) เขตพระโขนง 25) เขตยานนาวา 26) เขตวัฒนา 27) เขตสาทร



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตการปกครอง เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยแบ่งส่วนราชการภายในตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3) กลุ่มนโยบายและแผน

- 4) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
 - 5) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
 - 6) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
 - 7) หน่วยตรวจสอบภายใน
- อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
 - 2) วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
 - 3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
 - 4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศค้นการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้ง ทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง บุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 - 9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา
 - 10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะ ทำงานด้านการศึกษา
 - 11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

ระบบบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงาน มีระบบการบริหารจัดการศึกษาโดยมีส่วนร่วมขององค์คณะบุคคล ตามแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ประกอบด้วย คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งมีบทบาท อำนาจ หน้าที่ในการบริหารงานวิชาการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการทั้งในส่วนของเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาในสังกัด และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ทำงานร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย นิเทศติดตามตรวจสอบและประเมินผลการบริหารและการดำเนินการ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเตรียมการรับนิเทศติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562)

1) สถานศึกษาจำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดและจำนวนนักเรียน

ตารางที่ 2.2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด และจำนวนนักเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	1-500 คน	2 โรงเรียน
ขนาดกลาง	501 - 1,500 คน	6 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	1,501 - 2,500 คน	21 โรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	2,500 คน ขึ้นไป	23 โรงเรียน
รวม		52 โรงเรียน

2) จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้น และจำนวนห้องเรียน

ตารางที่ 2.3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาด และจำนวนนักเรียน

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน (คน)			จำนวนห้องเรียน
	ชาย	หญิง	รวม	
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	10,229	11,126	21,355	572
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	10,995	11,973	22,968	558
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	10,919	11,650	22,569	551
รวมมัธยมศึกษาตอนต้น	32,143	34,749	66,892	1,681
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4	8,418	10,880	19,298	517
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5	7,397	10,230	17,627	507
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6	7,209	10,572	17,781	505
รวมมัธยมศึกษาตอนปลาย	23,024	31,682	54,706	1,531
รวมทั้งสิ้น	55,167	66,431	121,598	3,210

3) จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

ตารางที่ 2.4 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	จำนวนคน
ผู้อำนวยการโรงเรียน	51
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	97
ครู	6,017
พนักงานราชการ	40
รวม	6,205

4) รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 2.5 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ที่	โรงเรียน	เขต	จังหวัด
1.	ปทุมคงคา	เขตคลองเตย	กรุงเทพมหานคร
2.	สายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ ฯ	เขตคลองเตย	กรุงเทพมหานคร
3.	นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	เขตคลองสามวา	กรุงเทพมหานคร
4.	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2	เขตคลองสามวา	กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2.5 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	เขต	จังหวัด
5.	สารวิทยา	เขตจตุจักร	กรุงเทพมหานคร
6.	หอวัง	เขตจตุจักร	กรุงเทพมหานคร
7.	ดอนเมืองจตุรจินดา	เขตดอนเมือง	กรุงเทพมหานคร
8.	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	เขตดอนเมือง	กรุงเทพมหานคร
9.	สีกัน (วัฒนานนท์อุปถัมภ์)	เขตดอนเมือง	กรุงเทพมหานคร
10.	กุนนทีรุทธARAMวิทยาคม	เขตดินแดง	กรุงเทพมหานคร
11.	สุรศักดิ์มนตรี	เขตดินแดง	กรุงเทพมหานคร
12.	เทพลีลา	เขตบางกะปิ	กรุงเทพมหานคร
13.	บางกะปิ	เขตบางกะปิ	กรุงเทพมหานคร
14.	มัธยมวัดบึงทองหลาง	เขตบางกะปิ	กรุงเทพมหานคร
15.	รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	เขตบางเขน	กรุงเทพมหานคร
16.	สิริรัตนอาธร	เขตบางนา	กรุงเทพมหานคร
17.	พุทธจักรวิทยา	เขตบางรัก	กรุงเทพมหานคร
18.	สตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์	เขตบางรัก	กรุงเทพมหานคร
19.	นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	เขตบึงกุ่ม	กรุงเทพมหานคร
20.	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2	เขตบึงกุ่ม	กรุงเทพมหานคร
21.	สุขุมนวพันธุ์อุปถัมภ์	เขตบึงกุ่ม	กรุงเทพมหานคร
22.	ราชดำริเขตประเวศ	เขตประเวศ	กรุงเทพมหานคร
23.	พระโขนงพิทยาลัย	เขตพระโขนง	กรุงเทพมหานคร
24.	วชิรธรรมสาธิต	เขตพระโขนง	กรุงเทพมหานคร
25.	เศรษฐบุทรบำเพ็ญ	เขตมีนบุรี	กรุงเทพมหานคร
26.	สตรีเศรษฐบุทรบำเพ็ญ	เขตมีนบุรี	กรุงเทพมหานคร
27.	เจ้าพระยาวิทยาคม	เขตยานนาวา	กรุงเทพมหานคร
28.	นนทรีวิทยา	เขตยานนาวา	กรุงเทพมหานคร
29.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ	เขตลาดกระบัง	กรุงเทพมหานคร
30.	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	เขตลาดกระบัง	กรุงเทพมหานคร
31.	พรตพิทยพยัต	เขตลาดกระบัง	กรุงเทพมหานคร
32.	รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	เขตลาดกระบัง	กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2.5 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	เขต	จังหวัด
33.	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	เขตลาดพร้าว	กรุงเทพมหานคร
34.	สตรีวิทยา 2	เขตลาดพร้าว	กรุงเทพมหานคร
35.	นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	เขตวังทองหลาง	กรุงเทพมหานคร
36.	บดินทรเดชา	เขตวังทองหลาง	กรุงเทพมหานคร
37.	มัธยมวัดธาตุทอง	เขตวัฒนา	กรุงเทพมหานคร
38.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	เขตสวนหลวง	กรุงเทพมหานคร
39.	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	เขตสะพานสูง	กรุงเทพมหานคร
40.	นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	เขตสะพานสูง	กรุงเทพมหานคร
41.	ศรีพฤฒา	เขตสะพานสูง	กรุงเทพมหานคร
42.	ยานนาเวศพิทยาคม	เขตสาทร	กรุงเทพมหานคร
43.	วัดสุทธิวราราม	เขตสาทร	กรุงเทพมหานคร
44.	สตรีศรีสุริโยทัย	เขตสาทร	กรุงเทพมหานคร
45.	ฤทธิยะวรรณาลัย	เขตสายไหม	กรุงเทพมหานคร
46.	ฤทธิยะวรรณาลัย 2	เขตสายไหม	กรุงเทพมหานคร
47.	เตรียมอุดมศึกษาสุวินทวงศ์	เขตหนองจอก	กรุงเทพมหานคร
48.	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4	เขตหนองจอก	กรุงเทพมหานคร
49.	มัธยมวัดหนองจอก	เขตหนองจอก	กรุงเทพมหานคร
50.	ราชวินิตบางเขน	เขตหลักสี่	กรุงเทพมหานคร
51.	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	เขตห้วยขวาง	กรุงเทพมหานคร
52.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา	เขตห้วยขวาง	กรุงเทพมหานคร

2.3.2 ทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ทิศทางการดำเนินงานพัฒนาการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้กำหนดเป้าหมาย ทิศทางการบริหารการ ศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) แผนการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) จุดเน้นเชิงนโยบายของ รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ (นายธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์) นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขึ้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 และจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาสู่การปฏิบัติ และผลการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ จึงได้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน ดังนี้

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย”

วิสัยทัศน์ย่อยที่ 1 คุณภาพหมายถึง ผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามกำหนด

วิสัยทัศน์ย่อยที่ 2 มาตรฐาน หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และโรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่มีมาตรฐาน

วิสัยทัศน์ย่อยที่ 3 ความเป็นไทย หมายถึง ผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่านิยมความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีไทย และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1) ส่งเสริมและปลูกฝังค่านิยมความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีไทย

2) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

4) จัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

5) พัฒนาให้โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่านิยมความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของไทย

2) ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีความสามารถในการแข่งขัน

3) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

5) โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน มีระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยใช้ Digital Technology ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

กลยุทธ์

1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนครูและบุคลากรทางการศึกษามีค่านิยมความเป็นไทย ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีของไทย

2) ส่งเสริมให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

4) จัดให้ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

5) ส่งเสริมให้โรงเรียนจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) ส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนพัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากล

จุดเน้น

1) การยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

2) การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ได้มาตรฐาน

3) การส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

“โรงเรียนน่าอยู่ นักเรียนอยากรู้ครูอยากสอน”

วัฒนธรรมองค์กร

“สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำคุณธรรมเป็นเลิศ”

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2557) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพของโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน

อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความสำเร็จของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จารินี สิกุลจ้อย (2558) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร 2) บรรยากาศของโรงเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับบรรยากาศของโรงเรียน 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ 2) บรรยากาศของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ และบรรยากาศแบบสนิทสนม 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง

อรรถ กิตติชนม์ธวัช (2558) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา และ 3) พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบทางการ รูปแบบเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการเมือง และรูปแบบวัฒนธรรม โดยแต่ละรูปแบบมี 8 องค์ประกอบ ส่วนกรอบแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะหลัก 6 ด้าน ได้แก่ (1) ความสามารถทางปัญญาและการรู้แจ้ง (2) บุคลิกภาพสร้างสรรค์ (3) ความกล้าหาญ (4) ความใจกว้างและเชื่อมั่นในผู้รับมอบหมายงาน (5) ความปรารถนาและมุ่งมั่นให้สำเร็จ และ (6) ความรอบรู้ 2) สภาพปัจจุบันของรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา พบว่า

ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบเพื่อนร่วมงานและรูปแบบทางการ รองลงมา รูปแบบวัฒนธรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียน ประถมศึกษา ส่วนใหญ่เป็นรูปแบบเพื่อนร่วมงาน รองลงมา รูปแบบทางการ และรูปแบบวัฒนธรรม ตามลำดับ และ 3) รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียน ประถมศึกษาที่พัฒนาขึ้น มี 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบที่ 1 คือ รูปแบบเพื่อนร่วมงานอิงทางการ (CFM Model) เป็นรูปแบบสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ที่มาจากการบูรณาการ รูปแบบเพื่อนร่วมงานและรูปแบบทางการ และรูปแบบที่ 2 คือ รูปแบบเพื่อนร่วมงานอิงวัฒนธรรมและ ทางการ (CCFM Model) เป็นรูปแบบสำหรับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งบูรณาการรูปแบบเพื่อนร่วมงาน รูปแบบทางการ และรูปแบบวัฒนธรรม โดยทุกองค์ประกอบของทั้งสองรูปแบบใช้รูปแบบ เพื่อนร่วมงานและรูปแบบทางการ ยกเว้นรูปแบบ CCFM มีการนำรูปแบบวัฒนธรรมมาร่วมใช้ใน องค์ประกอบที่ 7 และ 8

ทวีภรณ์ วรชิน (2559) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อประเมินผลการใช้รูปแบบ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และ ผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ได้แก่ กระบวนการพัฒนาด้วยคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามี ค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่มือการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การ ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับ ความคิดเห็นต่อการใช้ ระดับความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนา และระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาที่ผู้บริหารเป็น กลุ่มเป้าหมายที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความ

ยืดหยุ่น และควมมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมั่น และนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การมีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร การสร้างรูปแบบ และประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมคิดร่วมทำโดยใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่ม (2) การเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน (3) การกระตุ้นและสนับสนุนความคิดริเริ่มและการค้นคิดนวัตกรรม (4) การตื่นตัวต่อภาวะคุกคามปัญหาอุปสรรค หรือตระหนักถึงการสูญเสียโอกาส และ (5) การส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพ และความเป็นเลิศทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

รอซีเยห์ ลาเต๊ะ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิมๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่น ผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นທີ່ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ผลวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเข้าสังคม ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงานด้านการโน้มน้าวจิตใจ และด้านการรู้จักการปรับปรุงแก้ไข เมื่อเปรียบเทียบกับมีความแตกต่างกัน

โรเบิร์ต (Robert, 1991) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของการศึกษาธิการเขต ในรัฐแคลิฟอร์เนียเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำในการปฏิรูปของโรงเรียนของศึกษาธิการเขต โดยศึกษาในด้านคุณภาพ การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก และการวัดความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ผลการศึกษาพบว่า ในประเด็นคุณภาพการวางแผนควรเน้นการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนา

แผนการเรียนการสอน และการจัดทำหลักสูตร ประเด็นการสรรหาและคัดเลือก เน้นความรับผิดชอบ ที่สำคัญที่สุด คือ การจัดตั้งระบบที่เข้มแข็งแก่โรงเรียนโดยการสร้างภาวะผู้นำในการเรียนการสอน และประเด็นการวัดผลความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ เน้นถึงความจำเป็นในการบริหารระบบ ข้อมูล นอกจากนั้นยังเห็นว่า การสร้างภาวะผู้นำในเชิงสัญลักษณ์ด้านค่านิยมและความเชื่อน่าจะเป็น องค์ประกอบร่วมอยู่ด้วย

จอลลี (Jolly, 1996, p.4224-A) ศึกษาเรื่อง ผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยม ในการจัดเตรียมโปรแกรมที่มหาวิทยาลัยแคนซัส ได้พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีค่ามากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมกึ่งนอน และ การศึกษาความจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีเป็นสิ่งสำคัญเพิ่มเติม ได้แก่ การจัดการเรื่องทรัพยากรมนุษย์ การมี มนุษย์สัมพันธ์ ความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน กฎระเบียบของ โรงเรียน ในด้านทักษะและความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการ ในเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การพูดติดต่อ การพูดในที่ สาธารณะ ความสามารถในการจัดองค์กร โดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ

โตโรธี และ ทอร์แรนซ์ (Dorothy & Torrance, 2001) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้ วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า มียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

เมืองเกษม (Mungkasem, 2001) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความ สามารถในการปรับตัว

โกลด์สมิธ (Goldsmith, 2005) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้ ในโรงเรียน : การศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม การศึกษานี้เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับการรับรู้ของหัวหน้างาน และคณะกรรมการการศึกษา ที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน ใช้บทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ Bolman และ Deal ประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและใช้แบบสอบถามการเรียนรู้แบบ ศูนย์กลางของ Bradford วัดการเรียนรู้แบบศูนย์กลางของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 227 คน หัวหน้างาน จำนวน 202 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 205 คน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบภาวะผู้นำมีผลอย่างมากต่อความคิดสร้างสรรค์ และสถานการณ์การเรียนรู้ในโรงเรียน

ฮายเอส (Hayes, 2007) จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี เมืองซินีญี Lingard, Mill และ Cepness จากมหาวิทยาลัยควีนแลนด์ ได้ศึกษาเรื่อง ปฏิรูปโรงเรียนและวิชาครู ผู้นำและภาวะผู้นำที่เกิดผล : โรงเรียนในฐานะองค์กรแห่งการเรียนรู้ รายงานนี้สนใจคำว่า ภาวะผู้นำที่เกิดผล และวิธีการที่ภาวะผู้นำแบบนั้นใช้ในการพัฒนาและหล่อเลี้ยงวิชาครูที่เกิดผลภายในโรงเรียน กรณีศึกษาเหล่านี้ได้รับเลือกเพราะว่าได้แสดงให้เห็นการปฏิบัติที่หลากหลาย ที่แสดงภาวะผู้นำอธิบายการศึกษา 3 กรณีศึกษาที่มาจากการศึกษา เพื่อพัฒนาในระยะยาวของรัฐควีนแลนด์ เป็นสื่อสู่การสร้างชุมชนครูแห่งการเรียนรู้ มีอาชีพ ซึ่งทำหน้าที่ลดแรงกดดันภายนอก สอนการปฏิบัติและผลงานของนักเรียน ผู้วิจัยแนะนำว่าการเลียนแบบการปฏิบัติที่หลากหลายของภาวะผู้นำอธิบายในโรงเรียน กรณีศึกษา แสดงถึงรูปแบบของภาวะผู้นำที่เกิดผล

สเตอร์นเบิร์ก (Stenberg, 2006) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

แดนเนอร์ (Danner, 2008) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปศึกษา ในมุมมองของนักศิลปะนี้แนะนำเสนอคำนิยามความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผ่านการทำงานร่วมกับชุมชนและปฏิบัติตามกรอบแนวคิดสาขามนุษยวิทยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาเกิดขึ้นจากประสบการณ์แสดงออกได้ถึงวิธีการสอน ในการดำเนินชีวิตกระบวนการสร้างความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับความหมาย ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจความสัมพันธ์ดังกล่าวและความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาศิลปะ เป็นสะพานเชื่อมต่อระหว่างความคิดสร้างสรรค์และการเป็นผู้นำ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์

โซรานสกี (Solansky, 2008) ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและกระบวนการของทีม ในทีมบริหารตนเองศึกษาโดยวิธีเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลการสำรวจวัดสมาชิกในทีมในประเด็นเรื่อง ความสามารถกลุ่ม ความขัดแย้งด้านเหตุผล ระบบความจำแบบเคราะห์ความแปรปรวนแลกเปลี่ยน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาปริญญาตรีสาขาบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย Southwestern United States จำนวน 20 ทีมงาน อายุเฉลี่ย 24.9 ปี มากกว่าครึ่งเป็นหญิง ทีมมีขนาด 3-5 คน เฉลี่ย 4 คน แต่ละทีมมีความหลากหลายของเพศและเชื้อชาติภายในทีม

ทีมบริหารตนเองไม่มีการสั่งงานจากครู คือ ให้คิดเอง ทำเอง ผลการวิจัยพบว่า การศึกษานี้จัดหาหลักฐานพิสูจน์ว่า การทำงานเป็นทีมสามารถพบจุดแข็งของขีดความสามารถและจุดแข็งระบบความจำแบบแลกเปลี่ยน เมื่อภาวะผู้นำเป็นแบบร่วมแบ่งปัน ถึงแม้ว่าการศึกษานี้จะไม่ได้แสดงถึงระดับความสำคัญในการพิจารณาคะแนนความขัดแย้งด้านเหตุผล คะแนนสำหรับทีมกับภาวะผู้นำร่วมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าคะแนนทีม ภาวะผู้นำเป็นการพิจารณาแบบดั้งเดิมที่ใช้สิทธิพลระดับบุคคลคนเดียว และดังนั้นความคิดของหลายๆ คนมาเติมเต็มงานของผู้นำสำหรับทีมงานไม่ปรากฏอย่างทันที ทีมในการศึกษานี้กับภาวะผู้นำร่วมการจูงใจ สังคม และกระบวนการคิด มีข้อดีมากกว่าทีมที่มีการนำทีมโดยคนๆ เดียว



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

(1.1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 52 โรงเรียน ซึ่งมีครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 6,057 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562, กลุ่มสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2)

(1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากรางของ เครีจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 364 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปตามขนาดของสถานศึกษา

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ครู	6,057	364
รวม	6,057	364

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามตารางที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ เคลลี (Kelley, 1998); เซอร์นิน (Chernin, 2001); เบนนิส (Bennis, 2002); คูโท และ เอเคน (Couto and Eken, 2002); ซัวซ่า (Sousa, 2003); กันเทิร์น (Gunter, 2004); พาร์คเกอร์ และ เบกนอด (Parker and Begnaud, 2004); พาลัส และ ฮอร์ธ (Palus and Horth, 2005); แคสส์ และ คลอเดล (Casse and Claudel, 2007); แดนเนอร์ (Danner, 2008); สทอลล์ และ เท็มเปอร์เลย์ (Stoll and Temperley, 2009); แฮร์ริส (Harris, 2009); อีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) และ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
 - 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
 - 3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
 - 4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)
- 3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert, 1976, p.247) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามและสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 6 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item-objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อความ ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถาถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถาถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถาถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อความ โดยพิจารณาจากข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อความใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้ายภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของปัญหา และหลังจากนั้นนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1987, p.161) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

(5.1) ติดต่อจัดทำหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

(5.2) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 แล้วตรวจแบบสอบถามว่าผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดที่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ

(5.3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- (6.1) นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล
- (6.2) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

(6.2.1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อใช้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

(6.2.2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยดังนี้

(7.1) สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objectives Congruence : IOC)

(7.2) สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

(7.3) สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและภาพรวมทั้ง 4 ด้าน จากแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ นำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560, น.43) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี ที่ได้รับการประเมินผลการสอบโอเน็ตสูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 6 คน

2) ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามตารางที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาซึ่งมีทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ เคลลี (Kelley, 1998); เซอร์นิน (Chernin, 2001); เบนนิส (Bennis, 2002); คูโท และ เอเคน (Couto and Eken, 2002); ซัวซ่า (Sousa, 2003); กันเทิร์น (Guntern, 2004); พาร์คเกอร์ และ เบกนอด (Parker and Begnaud, 2004); พาลัส และ ฮอร์ธ (Palus and Horth, 2005); แคสส์ และ คลอเดล (Casse and Claudel, 2007); แดนนอร์ (Danner, 2008); สทอลล์ และ เท็มเปอร์เลย์ (Stoll and Temperley, 2009); แฮร์ริส (Harris, 2009); อีระ รุญเจริญ และ วาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) และ ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2553) โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จึงได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านจินตนาการ (Imagination)

2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)

4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question) สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 คน

4) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล หาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นัดหมายการสัมภาษณ์โดยเดินทางไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

(5.1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

(5.2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี ที่ได้รับการประเมินผลการสอบโอเน็ตสูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 6 คน

(5.3) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 แห่ง รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 364 คน แบบสอบถาม จำนวน 364 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบ จำนวน 364 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อต่อไปนี้ คือ

- | | | |
|-----------|-----|---|
| n | แทน | กลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | คะแนนเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่ม ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	143	39.3
	หญิง	221	60.7
	รวม	364	100.0
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	97	26.6
	31-40 ปี	128	35.2
	41-50 ปี	85	23.4
	51 ปีขึ้นไป	54	14.6
	รวม	364	100.0
ประสบการณ์การทำงาน	ไม่เกิน 5 ปี	114	31.3
	6-10 ปี	98	26.9
	11-15 ปี	62	17
	16-20 ปี	49	13.5
	20 ปี ขึ้นไป	41	11.3
	รวม	364	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.7 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n=364			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ด้านจินตนาการ (Imagination)	3.73	0.75	มาก	3
2.	ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	3.71	0.78	มาก	4
3.	ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)	3.75	0.71	มาก	2
4.	ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	3.76	0.72	มาก	1
	รวม	3.74	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.74, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =3.76, S.D.=0.72) รองลงมา ด้านแรงบันดาลใจ (\bar{X} =3.75, S.D.=0.71) และด้านวิสัยทัศน์ (Vision) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.71, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจินตนาการ (Imagination)

ข้อที่	ด้านจินตนาการ (Imagination)	n = 364			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับบุคลากร ด้วยความศรัทธาความเชื่อในความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	3.90	0.65	มาก	2
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับบุคลากร ในสถานศึกษา	3.91	0.88	มาก	1

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจินตนาการ (Imagination) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านจินตนาการ (Imagination)	n = 364			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในการทำงาน ให้มีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข	3.68	0.66	มาก	8
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์ความรู้มา สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ	3.70	0.68	มาก	6
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล	3.68	0.68	มาก	9
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากรในการทำงาน	3.71	0.78	มาก	5
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน ความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ	3.80	0.73	มาก	4
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	3.61	0.74	มาก	11
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงาน ตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และ มีประสิทธิภาพ	3.54	0.81	มาก	12
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ ต่าง ๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา ที่ถูกต้อง	3.68	0.80	มาก	10
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเจตคติที่ดีในการยอมรับ เทคโนโลยีสารสนเทศในการ บริหารจัดการ สถานศึกษา	3.89	0.77	มาก	3
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการ สถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่าง สร้างสรรค์และมีคุณภาพ	3.70	0.76	มาก	7
รวม		3.73	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจินตนาการ (Imagination) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.88) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อ ความศรัทธาความคาดหวังในการทำงาน ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.65) และผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.81)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

ข้อที่	ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	n=364			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ ในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่ และในทิศทางที่ถูกต้อง	3.63	0.82	มาก	12
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา มองถึงภาพอนาคตว่า สถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด	3.68	0.84	มาก	8
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถขับเคลื่อนการพัฒนา สถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี	3.70	0.75	มาก	7
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรองทางความคิด ก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ	3.77	0.69	มาก	3
5.	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวางแผนและมี แนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน	3.67	0.79	มาก	11
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.62	0.74	มาก	14
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ วิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายของ องค์กรสู่ความเป็นเลิศ	3.72	0.77	มาก	6

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)	n=364			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน	3.78	0.70	มาก	2
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	3.75	0.80	มาก	5
10.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.70	0.82	มาก	8
11.	ผู้บริหารสถานศึกษา นำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	3.68	0.85	มาก	10
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสม	3.79	0.76	มาก	1
13.	ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสม	3.77	0.79	มาก	4
14.	ผู้บริหารสถานศึกษา นำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้	3.63	0.86	มาก	13
	รวม	3.71	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.76) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.70) และผู้บริหารสถานศึกษามีการ

กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.62, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)

ข้อที่	ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)	n=364			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน	3.93	0.72	มาก	1
2.	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจ	3.81	0.67	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา	3.65	0.78	มาก	8
4.	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของสถานศึกษา	3.77	0.78	มาก	7
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	3.77	0.73	มาก	6
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.60	0.61	มาก	9
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	3.54	0.65	มาก	10
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	3.87	0.78	มาก	2
9.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่	3.77	0.71	มาก	5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)	n=364			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ	3.78	0.67	มาก	4
	รวม	3.75	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.75, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (\bar{X} =3.93, S.D.=0.72) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ (\bar{X} =3.87, S.D.=0.78) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} =3.54, S.D.=0.65)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ข้อที่	ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	n=364			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	3.73	0.74	มาก	8
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	3.76	0.89	มาก	5
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลาย	3.67	0.69	มาก	10

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)	n=364			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับที่
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	0.60	มาก	2
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดเห็นแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ ๆ	3.77	0.67	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน	3.74	0.68	มาก	6
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ	3.76	0.73	มาก	4
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.70	0.71	มาก	9
9.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบและมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบทางราชการ	3.84	0.66	มาก	1
10.	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงาน แบบมีส่วนร่วม	3.74	0.86	มาก	7
รวม		3.76	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบและมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบทางราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.66) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของ

ผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.60) และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.69)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละด้านมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อเก็บข้อมูลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี ได้รับการประเมินผลการสอบโอเน็ตสูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 6 คน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

คนที่	ประเด็น	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานวิธีที่หลากหลาย
1		ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานแก้ไขปัญหาด้อย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ
2		ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นศึกษาหาความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน
3		ผู้บริหารสถานศึกษาหาแนวทาง และส่งเสริมให้ครูคิดหาวิธีการที่ใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ หลากหลาย
4		ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้ กฎเกณฑ์ ศึกษาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและมีการประเมินผลที่เกิดขึ้น นำศักยภาพที่มีอยู่ไปใช้พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา
5		ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมานำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างหลากหลาย สร้างสรรค์
6		ผู้บริหารสถานศึกษาและส่งเสริมให้ครูศึกษาวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ส่งเสริมให้ครูคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้อย่างเหมาะสม

จากตารางที่ 4.7 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ได้ดังนี้

1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและมีการประเมินผลที่เกิดขึ้น หากยังไม่ดีพอต้องหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของตนเองไปใช้พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูกิจหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์หลากหลาย นำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ตารางที่ 4.8 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)

คนที่	ประเด็น	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย
1		ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกปฏิบัติตนให้เป็นอย่างที่ดี หาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษา
2		ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกการเรียนรู้ข้อเด่น ข้อด้อยของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และบุคลากรในสถานศึกษา
3		ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงพัฒนาตนเอง ให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษา
4		ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกปฏิบัติตนให้เป็นอย่างที่ดี ในการใช้ชีวิต การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน
5		ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อนำสถานศึกษาก้าวไปข้างหน้าได้อย่างอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษา
6		ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกตนเองให้เป็นอย่างที่ดี หมั่นพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หาวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษา

จากตารางที่ 4.8 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) ได้ดังนี้

1) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย โดยการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี หาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ในการปฏิบัติงาน การใช้ชีวิต การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ฝึกการเรียนรู้ข้อเด่น ข้อด้อยของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เพื่อนำสถานศึกษาก้าวไปข้างหน้าได้อย่างอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.9 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจินตนาการ (Imagination)

คนที่	ประเด็น	ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา	ศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2	ผู้บริหารสถานศึกษา	ศึกษาข้อมูล เทคนิคที่หลากหลาย เพื่อนำมาพัฒนาตัวเองและนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม
3	ผู้บริหารสถานศึกษา	อุทิศตนให้การทำงาน ใส่ใจและเต็มที่กับงานทุกอย่าง ทั้งทางด้านความคิดและความสามารถ ศึกษาแบบอย่าง วิธีการต่างๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด
4	ผู้บริหารสถานศึกษา	ใช้กระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถนำมาปรับใช้และพัฒนาตัวเองในการสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
5	ผู้บริหารสถานศึกษา	มีการเตรียมพร้อมสำหรับทุกสถานการณ์ ฝึกวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหา ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์เหมาะสม
6	ผู้บริหารสถานศึกษา	ศึกษาข้อมูล เทคนิค วิธีการต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการสร้างสรรค์งาน ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ได้อย่างเหมาะสม

จากตารางที่ 4.9 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจินตนาการ (Imagination) ได้ดังนี้

1) ด้านจินตนาการ (Imagination)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม อุทิศตนให้การทำงาน ใส่ใจและเต็มที่กับงานทุกอย่าง ทั้งทางด้านความคิดและความสามารถ ใช้กระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถนำมาปรับใช้และพัฒนาตัวเองในการสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น เพื่อให้เข้าใจและสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเตรียมพร้อมเสมอ สำหรับทุกสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ตารางที่ 4.10 ข้อมูลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

คนที่	ประเด็น	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด
1		ผู้บริหารสถานศึกษาฝึกวางแผน พัฒนาตนเอง แก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิด ก่อนการตัดสินใจในการกำหนดขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงาน
2		ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นพัฒนาตนเองด้วยวิธีการใหม่ๆ เช่น การศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
3		ผู้บริหารสถานศึกษาหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ทบทวนความคิด ก่อนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
4		ผู้บริหารสถานศึกษาหมั่นพัฒนาตนเอง แก้ไข หาข้อดีข้อเสียในการทำงาน เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา สำหรับเตรียมความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา
5		ผู้บริหารสถานศึกษาขอคำแนะนำ ชี้แนะ และศึกษาแนวทางในการดำเนินงานจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์ การทำงานในการกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6		ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาแนวทาง ฝึกวางแผน เตรียมความพร้อม หาข้อดี ข้อเสีย เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จากตารางที่ 4.10 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ได้ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยการฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการอบรม สัมมนา ฝึกแก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิด ก่อนการตัดสินใจ ฝึกสร้างวิธีการใหม่ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ขอคำแนะนำ ชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานในการกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีและบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน จำนวน 364 คน จากสถานศึกษา 52 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 47 ข้อ ซึ่ง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขต กลุ่มผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่ได้รับการประเมินผลการสอบโอเน็ตสูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 6 คน ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง และได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติแบบบรรยาย ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 35.2 และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.72) รองลงมา ด้านแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.71) และด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.78)

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบทางราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.66) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.60) และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.69)

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.72) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ($\bar{X}=3.87$, S.D.=0.78) และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.65)

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.88) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ในการทำงาน ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.65) และผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.81)

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถ ในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.76) รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ($\bar{X}=3.78$, S.D.=0.70) และผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.74)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ดังนี้

1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและมีการประเมินผลที่เกิดขึ้น หากยังไม่ดีพอต้องหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถนำศักยภาพที่มีตัวเองไปพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูคิดหาวิธีการที่ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ หลากหลาย นำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย โดยการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี หาวิธีการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ในการปฏิบัติงาน การใช้ชีวิต การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ฝึกการเรียนรู้ข้อเด่น ข้อด้อยของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เพื่อนำสถานศึกษาก้าวไปข้างหน้าได้อย่างอย่างมีคุณภาพ และสร้างสรรค์

3) ด้านจินตนาการ (Imagination)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม อุทิศตนให้การทำงาน ใส่ใจและเต็มที่กับงานทุกอย่าง ทั้งทางด้านความคิด และความสามารถ ใช้กระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถนำมาปรับใช้และพัฒนาตัวเองในการสร้างสรรคงานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น เพื่อให้เข้าใจและสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเตรียมพร้อมเสมอสำหรับทุกสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

4) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยการฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการอบรม

สัมมนา ฝึกแก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิด ก่อนการตัดสินใจ ฝึกสร้างวิธีการใหม่ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ขอคำแนะนำ ชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานในการกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีและบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในกระบวนการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีมุมมองเชิงบวกที่ท้าวักฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2557) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัด

ฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎและระเบียบ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสและยอมรับรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลาโดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวก และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ ในการปฏิบัติงาน มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ขัดต่อกฎ และระเบียบทางราชการ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกันกลุ่มอายุต่างกัน ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมี

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารินี สิกุลจ้อย (2558) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ 2) บรรยากาศของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ และบรรยากาศแบบสนิทสนม 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวก ในระดับสูง

5.2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านแรงบันดาลใจ จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา ใจ ด้วยความจริงใจกับทุกคน มีความรู้ ความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าว จิตใจ กระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา โดยการสร้าง เจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของสถานศึกษา มีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เป็นที่ยอมรับของครูในโรงเรียนอย่างสมอบต้น เสมอปลาย มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีการสร้างความ มั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ มีความเชื่อในเหตุผลว่าจะสามารถ ดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมายความสำเร็จได้ด้วยความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555, น.7) ได้ให้ความเห็นว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็น ความสามารถในการจุดประกาย โน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงการทำงาน เกิดความรู้สึกว่า ควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตาม เป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีภรณ์ วรชิน (2559) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างและพัฒนา รูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อ ประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องการพัฒนาให้กับผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ด้าน คือ ผู้นำที่

สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ กระบวนการพัฒนาด้วยคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารที่เข้ารับการพัฒนามีค่าเฉลี่ยคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) การประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการใช้ ระดับความคิดเห็นต่อผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาหลังการพัฒนา และระดับความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาที่ผู้บริหารเป็นกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านจินตนาการ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข ใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ และมีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2560, น.8) ที่ให้ความหมายว่า จินตนาการ คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมี

รายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตกำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์การมีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

5.2.5 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด สามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนนำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมืองเกษม (2001) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย ศรีสะอาด

(2557) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด ชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .053 ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ คือ ควรให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน คิดอย่างสร้างสรรค์ ใช้สื่อที่หลากหลายทันสมัย มีความน่าสนใจในการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ทำงานเป็นทีม มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

5.2.6 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านแรงบันดาลใจ ด้านจินตนาการ และด้านวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ต้องมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของตนเอง โดยการศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลายเพื่อนำมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม ฝึกวางแผน ฝึกสร้างวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาและหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน หมั่นพัฒนาตัวเอง แก้ไขหาข้อดีข้อเสีย ฝึกการเรียนรู้ข้อเด่น ข้อด้อยของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และสามารถนำศักยภาพของตัวเองไปพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ครอบคลุมทั้งองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านแรงบันดาลใจ ด้านจินตนาการ และด้านวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ลูซีเออร์และเอชัวร์ (Lussier and Achua, 2001, p.15) ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ การมีความ สามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับ เปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และความยืดหยุ่น ประกอบด้วยความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ สอดคล้องกับแนวความคิดของ เบส (Bass, 1985) อธิบายว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่ายๆ ชักชวน

สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตาม มีความสามารถ กระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อในเหตุผลที่ทำให้ผู้ตาม รับรู้ว่าสิ่งที่บุคลากรทำนั้นมีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม สอดคล้องกับ แนวความคิดของ ริวเตอร์ (Reuter, 2011, p.151) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ไว้ว่า การมีจินตนาการ คือ การมีภาพที่มีเหตุผลในใจโดยมีตัวบ่งชี้ถึงการมีจินตนาการ คือ มีประสบการณ์ (experience) และ ความคิดเชิง สร้างสรรค์ (Creative thinking) สอดคล้องกับแนวความคิดของ ฟิลลิป (Phillips, 1997, p.7) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบาย ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน แต่ในเวลาเดียวกันนำไปสู่สิ่งที่ไกลออกไปได้ และสอดคล้องกับทัศนะของไพทอร์ย์ สีนลาร์ตัน (2553) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อฝ่าวงล้อม และขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่ง ที่ดีและยั่งยืนในอนาคต

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาควรบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ความต้องการของครู และบุคลากรใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้น ใช้ความรู้ ความสามารถ ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษาและมีการประเมินผลที่เกิดขึ้น หากยังไม่ดีพอต้องหาวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา รับฟัง ความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของตนเองไปใช้พัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูกิจหาวิธีการที่ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ หลากหลาย นำไปสู่ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา

ควรประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ในการปฏิบัติงาน การใช้ชีวิต การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ฝึกการเรียนรู้ข้อเด่น ข้อด้อยของตนเอง และพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ เพื่อนำสถานศึกษาก้าวไปข้างหน้าได้อย่างอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์

3) ด้านจินตนาการ (Imagination) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ได้อย่างเหมาะสม อุทิศตนให้การทำงาน ใส่ใจและเต็มที่กับงานทุกอย่าง ทั้งทางด้านความคิด และความสามารถ ใช้กระบวนการถ่ายทอดประสบการณ์แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถนำมาปรับใช้และพัฒนาตัวเองในการสร้างสรรค์งานให้มีคุณภาพและมาตรฐานมากขึ้น เพื่อให้เข้าใจและสามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเตรียมพร้อมเสมอสำหรับทุกสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

4) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาดูงาน การเข้ารับการอบรม สัมมนา ฝึกแก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิด ก่อนการตัดสินใจ ฝึกสร้างวิธีการใหม่ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ขอคำแนะนำ ชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานในการกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา ไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีและบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.3.2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

บรรณานุกรม

- กฤษพล อัมระนันท์. (2557). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- กาญจนาภรณ์ ศิริเพ็ญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในจังหวัดเลย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย).
- จารินี สิกุลจ้อย. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์).
- ธีระ รุญเจริญและวาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ครูสภา ลาดพร้าว.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2557). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็มคอส.
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). การศึกษาความเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. (สารนิพนธ์การศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอสังขละบุรีส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภควรรณ ลุนสำโรง. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ).
- ภารดี อนันต์นาวี. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- วรรณวิสา ไชยลาแสง. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศุภชัย ศรีสะอาด. (2557). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2559). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาพ ฤทธิบำรุง. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สุวีรัตน์ โตเขียว. (2560). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรชร กิตติชนม์ธวัช. (2558). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Adams, Robert & Juniperus, P. (2003). **Flora of North America Editorial Committee.** eds., *Flora of North America, North of Mexico*. 2. Oxford University Press.
- Adair, J. (2007). **Leadership for Innovation: How to organize team creativity and harvest Ideas.** London: Kogan Page.
- Arellano-Valle, R. B., Bolfarine, H., & Martin, H. (2002). **Skew-Normal Linear Mixed Models.** *Journal of Data Science*.
- Ash, R., & Persall, M. (2007). **The principal as chief learning officer, the new work of Formative leadership.** Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Basadur, M. (2008). **Leading other to think innovatly together: Creative leadership.** *Journal of The Leadership Quarterly*.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance.** New York: Free Press.
- _____. (1997). **The Academy of Management Review. Leadership and Performance Beyond Expectations, 12(4), pp.756-757.**
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). **Multifactor leadership questionnaire.** Palo Alto, C.A.: Consulting Psychologists Press.
- _____. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.** London: Sage.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). **Transformational Leadership** (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bennis W., and Nanus B. (1985). **Leaders : The strategies for taking change**. New York: Harper and Row.
- Bennis, W. (2002). **Creative leadership** [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). **The managerial grid**. Houston, Texas: Gulf.
- Bothwell, Lin. (1983). The Art of Leadership: Skill-Building Techniques that Produce Results. **Educational Administration Quarterly**, 38(5), 643-670.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.
- Casse, P., & Claudel, P. G. (2007). **Philosophy for creative leadership: How philosophy can Turn people into more effective leaders**. [n.p.].
- Champoux, J. E. (1999). **Organizational Behavior: Essential Tenets for a New Millennium**. Boston: South-Western College.
- Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination. **Vital Speeches of the Day**, 68(8), 245.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. (1987, July). Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in organizational settings. **Academy of Management Review**, 12: 637-647.
- Couto, R. A., & Eken, S. C. (2002). **To give their gifts: Health, community and democracy**. Nashville: Vanderbilt University Press.
- Cronbach, Lee, J.(1978). **Essential of psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Daff, Richard, L. (1999). **Leadership theory and practice**. Fort worth: Tax Dryden Press.
- Danner, S. E. (2008). **Creative leadership in art education**. Perspectives of an Art Educater, Master of Art, Ohio University.
- Dejnozka. E. L. (1983). **Educational administration glossary**. Westport, Connecticut: Greenwood Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., and Humphrey, S. E. (2013). Trait and Behavioral Theories of Leadership: An Integration and Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Personnel Psychology*, **64**, 7-52.
- Dorothy, A. Sisk, & Torrance, E. Paul. (2001). **Spiritual Intelligence: Development Higher Consciousness**. Buffalo, New York: Creative Education foundation.
- DuBrin, A. J. (1998). **Leadership: Research findings, practice, and skill**. Boston: Houghton Mifflin.
- _____. (2010). **Principles of leadership**. South-Western: Cengage Learning.
- Evers, Colin. W., & Lakomski, Paul, G. (2000). **Doing Educational Administration: A Theory of Administrative Practice**. Oxford: Pergamon Press.
- Fiedler, Fred, E.(1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., and Baron, R.A. (1995). **Behavior in organization: Under standing and managing the human side of work** (5th ed.). New Jersey: A Simon and Schuster.
- Goldsmith, Marshall et al. (2005). **The Many Facets of Leadership**. NJ: Printice-Hall.
- Good, Carter, V. (1973). **Dictionary of Education** (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Griffiths, D. E. (1956). **Human relation in school administration**. New York: Appleton Century - Crofts.
- Griffin, R. W. (1996). **Management** (5th ed.). Boston: Mifflin.
- Guilford, J. P. (1959). **Fundamental statistics in psychology and education**. New York: McGraw-Hill
- Guntern, G. (2004). **The challenge of creative leadership**. [n.p.].
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*.
- Halpin, A. W., and Croft, D. B. (1963). **The Organizational Climate Of School**. Chicago: University of Chicago Press.
- Hayes B. (2007). Customer Loyalty study of Wireless Service Providers. **Business over Broadway**, **21**(2).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. (1982). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources**. New York: Prentice -Hall
- _____. (1993). **Management of organizational Behavior: Utilizing human resources**. Englewood Cliffs, NJ: A Simon and Schmaste.
- House, E. R. (1978). **The logic of evaluation argument**. Los Angeles: UCLA Center For Study of Evaluation.
- Hickman, Craif, R., and Silva, Michael A. (1984). **Creating Excellence; Managing Corporate Culture, Strategy and Change in the new Age**. New York: New American Library.
- Howell, J. P., and Costley, D. L. (2001). **Understanding Behaviors for Effective Leadership**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hoy, Wayne, K., & Miskel, Cecil, G. (2005). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne, K., & Miskel, Cecil, G. (2013). **Educational Administration: Theory, Research and Practice**. (9th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Isaksen, S. G., & Dorval, K. B., & Treffinger, D. J. (2011). **Creative approaches to problem solving: A framework for innovation and change**. New York: Sage.
- Jolly, R., & Artlee, F. (1996). **The Effectiveness of Secondary Educational Administration Preparation Programs at Kansas Regents Universities**. (Dissertation Abstracts International, 56: 4224-A).
- James, C. R., & Connolly, U. (2000). **Effective change in schools**. London: Routledge Falmer.
- Kaminker, J. P. (2011). **The leadership factor**. London, UK: Collier Macmillan.
- Kelly, J. (1998). **Organizational Behavior**. Iinois: Richard D Irwin.
- Kotter, J. P. (1978). **Organizations Dynamic: Diagnosis and Intervention**. Massachusetts: Addison Wesley.
- _____. (1996). **Leading change**. Boston: Massachusetts, Harvard Business School Press.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Krejcie Robert V., and Morgan, Daryle W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Journal for Education and Psychological Measurement**.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. O. (2014). **Educational administration: Concepts and practices** (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value**. New York: McGraw-Hill.
- Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F. (2001). **Leadership: Theory, Application, Skill Development**. Ohio: South-Western College.
- _____. (2007). **Effective Leadership** (3rd ed.). Ohio: South-Western.
- Melissa Mullins. (2011). **Management and Organizational Behavior** (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Mondy, R. W., & Noe, R. W. (1996). **Human Resource Management**. NY: Prentice Hall.
- Mungskasem, Udom. (2001). **The experimental chief executive officer**. (Doctoral dissertation Graduate School Technical University of the Philippines).
- Palus, C. J., & Horth, D. M. (2005). **The leader's edge: Six creative competencies for Navigating complex challenges**. San Francisco: Jossey Bass.
- Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). **Developing creative leadership**. Portsmouth, NH: Teacher Ideas Press.
- Philip, Kotler. (1997). **Marketing Management (The Millennium edition)**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Razik, T. A., & Swanson, A. D. (2001). **Fundamental concepts of educational leadership**. New Jersey: Merrill Prentice-Hall.
- Raelin, Joseph, A. (2003). **Creating Leaderful Organizations How To Bring Out Leadership in Everyone**. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Reddin, W. J. (1970). **Managerial effectiveness**. New York: McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Reuter, P. (2011). **Doped: How two plants wreak havoc on the countries that produce And consume them and everyone in between foreign policy.** Retrieved from : http://www.foreignpolicy.com/articles/2009/10/19/prime_numbers_doped?page=0,2
- Robert, L. M. (1991). **Constructing a practical framework for the superintendent's leadership role in school reform.** California: Abstracts from: ERIC database: ERIC NO: 335732. [n.p.].
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). **Essentials of Organizational Behavior.** New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Rock, Michael. (2009). **The 7 Pillars of Visionary Leadership, Mentoring.** Retrieved from : www.canadaone.com/czine/may99/leadership6.html.
- Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. **Leadership & Organization Development Journal**, 22(2), 76-83.
- Schermerhorn, J. R. (2005). **Management** (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The Management of Meaning. **The Journal of Applied Behavioral Science.**
- Solansky, S. T. (2008). Leadership Style and Team Processes in Self-Managed Teams. **Journal of Leadership & Organization Studies**, 14(4): 332-341. Retrieved from : SAGE.
- Sousa, D. (2003). **The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively.** Thousand Oaks: Sage.
- Stephen R Covey. (2004). **The Seven Habits of Highly Effective People.** New York: Simon and Schuster.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of leadership.** New York: Free Press.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. **Journal of Management in Education.**
- _____. (2009). **Creative leadership: A challenge of our times.** School Leadership and Management. [n.p.].

บรรณานุกรม (ต่อ)

Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: it's a decision. **Journal of Leadership**, 36(2), 22-24.

Westley, F. and Mintzberg, H. (1989). Visionary Leadership and Strategic Management. **Strategic Management Journal**.

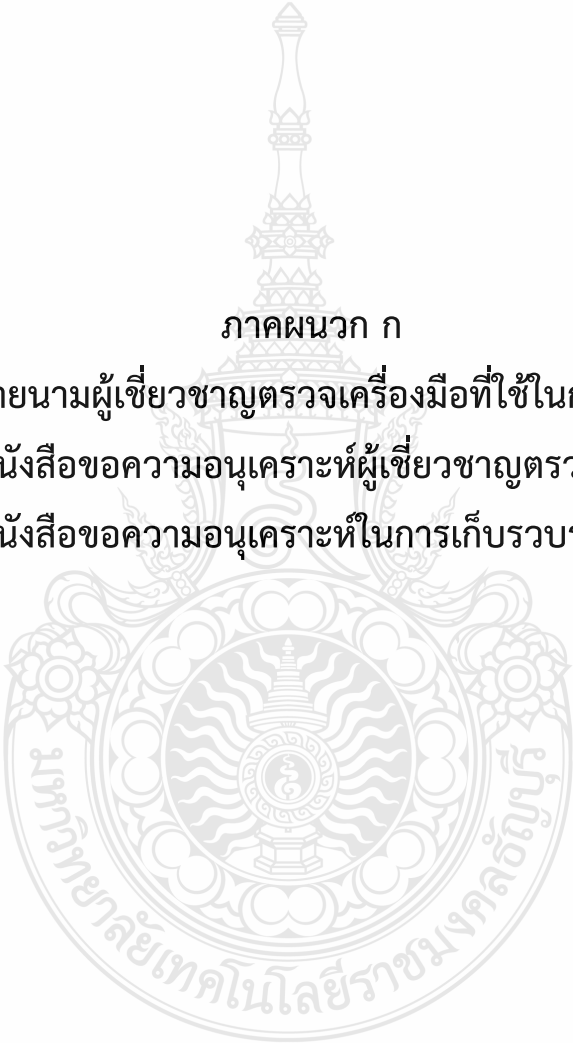
Yukl, G. A. (2002). **Leadership in organizations** (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

_____. (2006). **Leadership in Organizations** (6th ed.). NJ: Pearson Prentice-Hall.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสวียน เจนเขว่า
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์
อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.อธิคุณ สิ้นธนาปัญญา
ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบางเขน (ไว้อาลัยอนุสรณ์)
สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร
5. ดร.วิษณุ เปี้ยวนิม
ครู โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๒๓๒๖

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เสวียน เจนเข้ว่า

เนื่องด้วย นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวเดือนใจ สุนกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๒๓๕๐



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕๖๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.จันทร์คม ภูตอริยวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวเตือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวเตือนใจ สุนกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ฝ่ายวิชาการและวิจัย งานบัณฑิตศึกษา โทร. ๐-๒๕๔๙-๔๗๑๓

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๓๕๕๙๓

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒


เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สุรัตน์ ขวัญบุญจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวเดือนใจ สุนกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๒๓๕๐

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อธิคุณ สินธนาปัญญา

เนื่องด้วย นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวเดือนใจ สุนกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๒๕๖๒

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิชณุ เปรี้ยวนัม

เนื่องด้วย นางสาวเตือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวเตือนใจ สุนกุล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๒๗๕๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๕๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๒๓๓๗



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒

เนื่องด้วย นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมมล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๖๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นายสุศักดิ์ การญ

เนื่องด้วย นางสาวเตือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวเตือนใจ สุนกุล นักศึกษา ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็น ผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๔๑๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นายมนัส ปินนิกร

เนื่องด้วย นางสาวเตือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวเตือนใจ สุนกุล นักศึกษา ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็น ผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๔๙ ๕๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๒๑๗

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๔ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นายธรรมรงค์ เสนจันทร์

เนื่องด้วย นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษา ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็น ผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๓๒๐๗



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๔๑๓

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นายเกษม สมภักดี

เนื่องด้วย นางสาวเตือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวเตือนใจ สุนกุล นักศึกษา ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็น ผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗ ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๔๑๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูลสัมภาษณ์

เรียน นายประยัตต์ ทองทา

เนื่องด้วย นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวเดือนใจ สุนกุล นักศึกษา ปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็น ผู้ประสานงานเพื่อแจ้งกำหนดการเข้าเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาของท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. ๐๒ ๕๔๙ ๔๗๑๓
โทรสาร ๐๒ ๕๓๗ ๓๒๐๗

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัย

แบบประเมินสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อความจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อความตามความจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานและสถานภาพทางราชการของท่านผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเตือนใจ สุนกุล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ข้อ	สถานภาพของครูผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	()
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	()
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	()
4	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป	()

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจินตนาการ (Imagination) 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) 4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ช่องระดับปฏิบัติ (1 – 5) โดยแต่ละหมายเลขระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ด้านจินตนาการ (Imagination)						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ		✓				

ความหมาย

ในข้อ 1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ มีคุณลักษณะ อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	()
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน						()
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา						()
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข						()
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ						()
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ/ดำเนินงานอย่างผู้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล						()
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน						()
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ						()
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์						()
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ						()
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง						()
11	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา						()
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ						()

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย ()
		5	4	3	2	1	
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร						
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่ และในทิศทางที่ถูกต้อง						
3	ผู้บริหารสถานศึกษา มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษา จะต้องดำเนินไปในทิศทางใด						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการพัฒนา สถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี						
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรองทางความคิดก่อน นำไปสู่การตัดสินใจ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและมีแนวทางในการ ดำเนินงานที่ชัดเจน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรใน สถานศึกษา มีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมาย ของของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมและมีความสามารถ ต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน						
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน						
12	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวความคิดมาสู่แนวทางการ ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม						
13	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสม						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	()
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสม						
15	ผู้บริหารสถานศึกษานำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้						
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากร						
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย						
3	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของสถานศึกษา						
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ						
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย						
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมาย สู่ความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจ						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	()
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง						
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา						
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลาย						
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา						
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดแผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ						
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน						
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติตน						
8	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน						
9	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สอดคล้องกับกฎและระเบียบทางราชการ						
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงาน แบบมีส่วนร่วม						

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวเตือนใจ สุนกุล

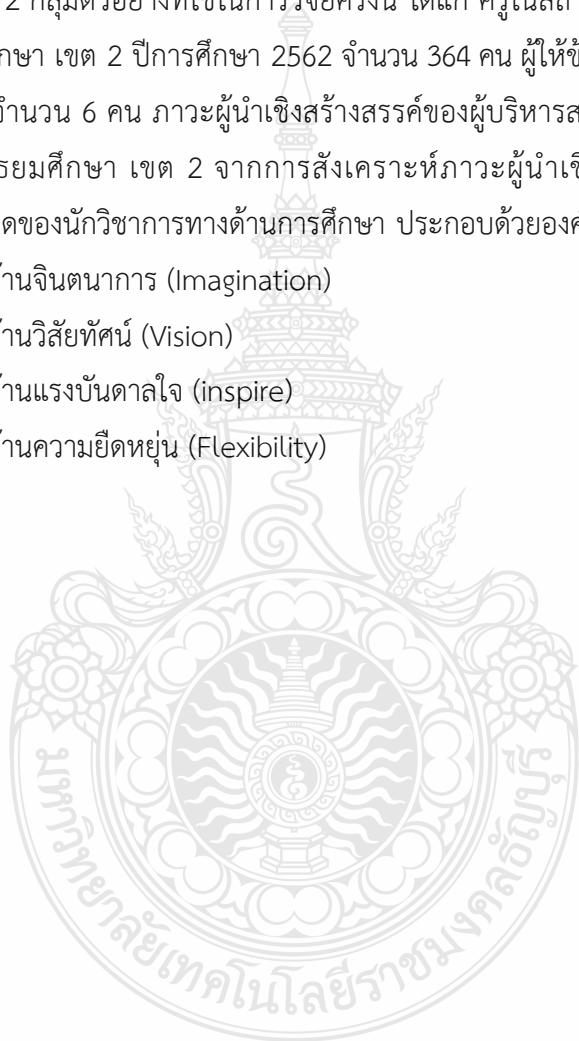
แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 364 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านจินตนาการ (Imagination)
- 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)
- 3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)
- 4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)



แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1) ด้านจินตนาการ (Imagination)

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่าง
สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ตามที่กำหนด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

.....

.....

.....

.....

.....

4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ประเด็น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย

.....

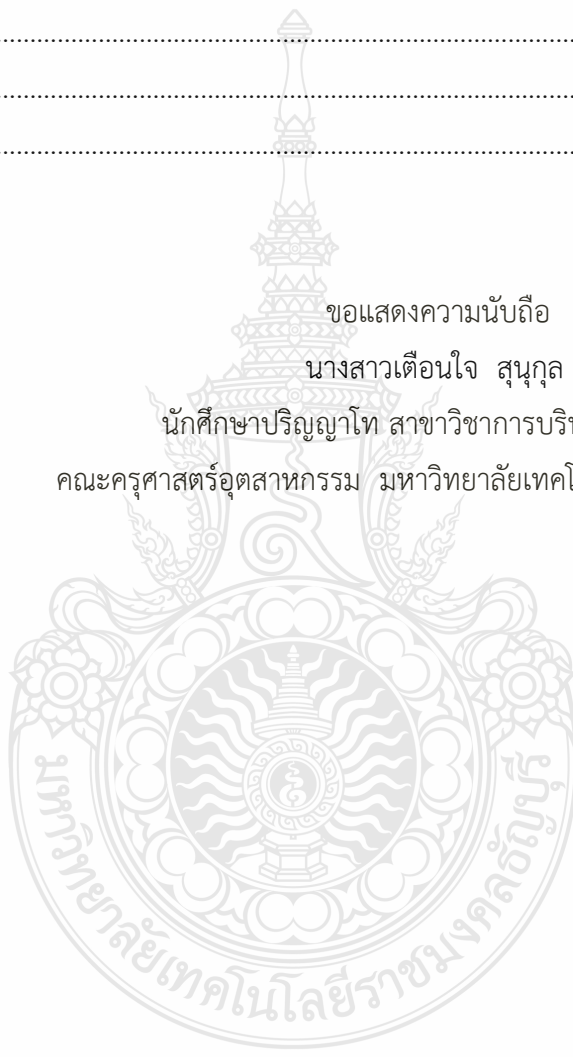
.....

.....

.....

.....

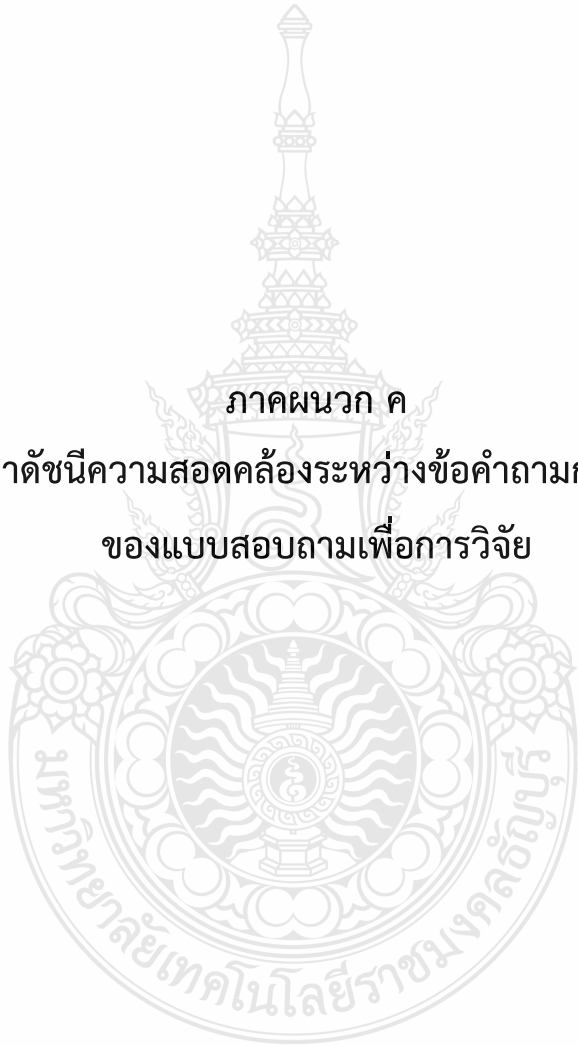
.....



ขอแสดงความนับถือ
นางสาวเตือนใจ สุนกุล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC
ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาโท	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษเกิน 6 เดือน ให้ถือเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> 20 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน 1) ด้านจินตนาการ (Imagination) 2) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 3) ด้านแรงบันดาลใจ (inspire) 4) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ (Imagination)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกับบุคลากรด้วยความศรัทธา ความเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับบุคลากรในสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์ความรู้มาสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติ/ดำเนินงานอย่างผู้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีเหตุมีผล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จนนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษา วางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมและมีความสามารถต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษานำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษา นำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านแรงบันดาลใจ (inspire)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากร	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจุดประกายความคิด โน้มน้าวจิตใจให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นและพยายามจูงใจให้ครูผู้สอนเกิดความรู้สึกว่าควรอุทิศตนเพื่อสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
4	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ให้ตอบสนองต่อความต้องการ ความสำเร็จของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยความสามารถในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความมั่นใจ แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายไปสู่บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุง แก้ไขกฎระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิด แผนงานได้ตลอดเวลา โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ หรือความคุ้นเคยเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจที่ดี มีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติตน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ และมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สอดคล้องกับกฎและระเบียบทางราชการ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยเน้นการส่งเสริมการทำงาน แบบมีส่วนร่วม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
รายนามผู้ให้สัมภาษณ์



รายนามผู้ให้สัมภาษณ์

ลำดับ ที่	รายนามผู้ให้สัมภาษณ์	หน่วยงาน
1	นายสุรศักดิ์ การุญ ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
2	นายมนัส ปันนิกร ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนนวมินทราชูทิศ บดินทรเดชา
3	นายเกษม สมภักดี ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2
4	นายธรรมรงค์ เสนจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนหอวัง
5	นายประยัด ทองทา ผู้อำนวยการโรงเรียน	โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวเตือนใจ สุนกุล
วัน เดือน ปีเกิด	30 ธันวาคม 2516
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 107/22 ซอยลาดพร้าว 35 แขวงจันทระเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
การศึกษา	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น ประกาศนียบัตร (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทิร์น เชียงใหม่ ปริญญาโท Master of Arts (M.A.) In International Hotel and Tourism Management Schiller International University (London) ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2556 - 2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (วัดน้อยใน) ในพระราชูปถัมภ์ฯ
พ.ศ.2557 - 2561	ครู คศ.1 โรงเรียนเวียงแหงวิทยาคม
พ.ศ.2561 - ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร
โทรศัพท์	081-8461480
อีเมล	tsunukul_a@mail.rmutt.ac.th