

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

นครินทร์ ศรีเนตร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

นครินทร์ ศรีเนตร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

NAKHARIN SRINET

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**นครินทร์ ศรีเนตร**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผศ. ดร. กฤตยากร ลดาวัลย์**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ผศ. ดร. กฤตยากร ลดาวัลย์)

กรรมการ .....
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....
(รศ. ดร. สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ .....
(ผศ. ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	The Creative Leadership of School Administrators under Yasothon Primary Educational Service Area Office 1
Student's Name	:	Nakharin Srinet
Degree Sough	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Kittayakorn Ladawan

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Chumnian Pollaharn)

Member (Advisor) .....
(Asst. Prof. Dr. Kittayakorn Ladawan)

Member .....
(Phrakhruvichitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Suthep Moeithaisong)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1**
ชื่อนักศึกษา	:	**นครินทร์ ศรีเนตร**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. กฤตยากร ลดาวัลย์**

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า:

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและด้านความยืดหยุ่น ด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการบริหาร ควรมีการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน ควรมีมุมมองหรือภาพอนาคตอย่างชัดเจนในการบริหาร ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน ควรมีความพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมองภาพรวมที่

เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ควรมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยยอมรับความร่วมมือจากทุกส่วนงาน ควรมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารควรรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีการบริหารงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thermatic Topic	:	**The Creative Leadership of School Administrators under Yasothon Primary Educational Service Area Office 1**
Student's Name	:	**Nakharin Srinet**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Kittayakorn Ladawan**

The objectives of this research were 1) to study the creative leadership of school administrators under Yasothon Primary Educational Service Area Office 1, 2) to compare the creative leadership of school administrators under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, educational background and work experience. and 3) to study recommendations on creative leadership of school administrators under Yasothon Primary Educational Service area Office 1. The sample group consists of 302 school administrators and teachers. The research tool applied is a questionnaire with a Likert scale consisting of 5 levels. The research instrument was a 5-point scaled questionnaire with an IOC between 0.67 - 1.00 with a reliability of 0.89. The statistics used were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The t-test, , and F-test (One-Way ANOVA) for analyzing variance and descriptive statistical analysis..

The results show that:

1) The creative leadership of school administrators under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 overall, it was at a high level, the aspect with the highest average to the lowest was imagination, followed by trust, teamwork, and flexibility. The side with the lowest average was vision. 2) The comparison of opinion levels towards creative leadership of school administrators under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, overall and flexibility, and trust. The difference was statistically significant at the .05 level. In part of imagination,

vision, teamwork no difference, classified by educational background and experience overall was not different. 3. Creative leadership recommendations of school administrators under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 1 were 1) Imagination: administrators should build confidence, faith, and expectation which creates an image in the mind of management, there should be a clear representation of the visualization process, there should be a clear view or picture of the future in management. 2) flexibility, administrators should be decentralized to co-workers, readiness to create and receive new things that will happen for as to develop educational institues to be effective, should be able to adapt according to changing situations. 3) Vision: administrators should overview at possible in the future making changes aiming towards the the school excellence, should be a possible thinking process that lead to changes aiming towards the the school excellence, encouraging personnel to constantly develoip themselves 4) Teamwork: adminitrators should pay attention to unity in educational institutions, should be an administration that accepts cooperation from all departments, should be confidence in attentions and abilities of personnel in education institutions 5) Trust: administrators should feel willing or agreeing with the recommendations of school personnel, should be administration by providing opportunities for personnel in educational institution to express their opinions, and should have management according to principles of honesty.

Keywords : Creative Leadership, School Administrators

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 6

2.1 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา..... 6

2.2 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ..... 11

2.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์..... 24

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 39

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 41

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 44

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 45

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 45

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 45

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 46

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 47

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 48

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 48

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 51
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 51
4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 51
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 52
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 65
5.1 สรุปผล..... 65
5.2 อภิปรายผล..... 66
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 70
บรรณานุกรม..... 72
ภาคผนวก..... 81
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 82
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 84
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... 87
ภาคผนวก ง แบบสอบถามในการวิจัย..... 89
ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 95
ประวัติผู้วิจัย..... 100

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	32
2.2	จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ ปีการศึกษา 2565	41
2.3	จำนวนข้าราชการครูแยกตามอำเภอ ปีการศึกษา 2565	41
4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	53
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ	54
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น	55
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	56
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	57
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจ	58
4.8	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่ง	59
4.9	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา	59
4.10	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	60
4.11	การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการไว้วางใจ..... 62
4.13 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 62



สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 44

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งการแข่งขันด้านเศรษฐกิจที่ให้ความสำคัญกับการลงทุนพัฒนาปัจจัยสนับสนุน อาทิ โครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา การฝึกอบรม แรงงาน ความพร้อมของเทคโนโลยี ซึ่งแม้ประเทศไทยจะมีการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังคงประสบปัญหาและมีอุปสรรคในต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2565) เมื่อสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงมิติของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมแบบเดิมอาจจะต้องถูกทับซ้อนด้วยแนวคิด รูปแบบวิธีการ ความเชื่อและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ตามยุคสมัย ทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ของวันนี้และอนาคตข้างหน้าให้สมบูรณ์อย่างเต็มกำลัง เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ได้ในสังคมสมัยใหม่ที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิต (ณฐวัฒน์ ล่องทอง, ม.ป.ป) คุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ากระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของคน คือ การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีความสุข (นิวุธ มีพันธ์, 2559) ซึ่งในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพและสมรรถณะที่ไร้ขอบเขตขององค์ความรู้เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ และนอกจากนั้นผู้นำยุคใหม่ยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากกว่าในอดีต ดังนั้น ผู้นำยุคใหม่นอกจากต้องปรับตัว เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ แล้ว ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวทั้งระบบ กล่าวคือผู้นำต้องฟื้นฟูและพัฒนาสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากรไปพร้อมกันนั่นเอง (สมยศ ชี้แจง, 2552)

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัตมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรงที่ทุกคนต้องเผชิญ ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีและสามารถนำพา

องค์กรสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์กรไปในทิศทางใหม่ ๆ เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายให้ได้ เพราะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงาน เปรียบเหมือนสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์กร และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์กร ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มี ความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อผลงานอันเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละแห่งเป็นอย่างมาก ดังนั้น การที่ผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การเป็นอย่างมาก

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆอย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น (กฤษพล อัมระนันท์, 2559) สอดคล้องกับแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ดวงแข ขำนอก (2559) ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ภารกิจจนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (วัฒนา ปะกิคา, 2560)

จากรายงานผลการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า ผลการประเมินแนวโน้มของคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ อ้างอิงผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) จากข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2565 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา DMC, 2565) พบว่าคะแนนการสอบสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานต่ำกว่าปีการศึกษาที่ผ่านมา ทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับจังหวัด และระดับประเทศ

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวมา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เพื่อให้ทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัด ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,346 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 302 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้กำหนดช่วงระยะเวลาในการศึกษาวิจัย คือช่วงระยะเวลาในปีการศึกษา 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.6.1 การบริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีจัดกระบวนการและการดำเนินงานของผู้บริหารที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งคณะครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

1.6.2 ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดีรับการยอมรับหรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้นำกลุ่ม มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำกลุ่มในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามแผนการดำเนินงานที่ตั้งวางไว้ คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ ตามความสามารถของตนเอง เป็นคนที่มีความรับผิดชอบนำพากลุ่มได้

1.6.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพาองค์กรให้ประสบ ความสำเร็จโดยใช้กระบวนการต่างๆของตนเอง ใช้อำนาจหน้าที่ในการชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวย ความสะดวกต่างๆให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

1.6.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงที่สร้างสรรค์ มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีกระบวนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกวิธี ถูกต้อง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดพัฒนา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีมุมมอง เห็นภาพในอนาคต ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ คุณสมบัติการมีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เป็นรูปแบบใหม่ๆ ทันสมัย มีแนวทางที่จะทำสิ่งใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นความสามารถพิเศษของมนุษย์ในการจินตนาการและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ทั้งในด้านผลผลิต รวมถึงกระบวนการแก้ปัญหาที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์และจรรโลงสังคมประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

2. ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบของความคิดที่ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม ความยืดหยุ่นทำให้สามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมใหม่ๆ เป็นความคิดพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ สามารถหาคำตอบได้หลายหมวดหมู่ หลายประเภท มีทางเลือกได้หลายทางเลือก รวมไปถึงการยอมรับทางเลือก ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลของบุคคลอื่นภายนอกด้วยความเต็มใจโดยไม่ปิดกั้น

3. ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคตชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะเป็นคนที่มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองและผู้อื่น มุ่งพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือจากทุกส่วนงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การทำงานเป็นทีมต้องใช้ทักษะและกระบวนการในการสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เกิดการประสานงานงานที่ดี มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ตลอดจนสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือและความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใด ๆ เป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารว่าสามารถปฏิบัติงานหรือนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

1.6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565

1.6.6 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565

1.6.7 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือสถานที่จัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษา และรวมถึงโรงเรียนขยายโอกาสของสังกัดรัฐบาล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565

1.6.8 ตำแหน่ง หมายถึง ภาระหน้าที่ปฏิบัติงานหลัก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน

1.6.9 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

1.6.10 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่การบริหารสถานศึกษาและการสอน จำแนกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ของนักการศึกษาและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์ (2555, หน้า 32) การบริหารสถานศึกษา คือการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะบุคคลหลายฝ่ายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา มาร่วมกันดำเนินการวางแผนและร่วมกันจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 7) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหลักการในการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ คือการวางแผน การจัดองค์การการนำและการควบคุมซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จิราภา เพียรเจริญ (2556, หน้า 43) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน

ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนงานส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของสถานศึกษา แบ่งงาน กำหนดผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย) (2556, หน้า 10) การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการบริหารกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ ตั้งไว้ นั่นก็คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึ่งพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลา และทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

อำนวย พลรักษา (2556, หน้า 17) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบ ตามกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 72) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันข้ามกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อม ให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ภิญโญ สาธร (2556, หน้า 164) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนไม่เป็นระเบียบแบบแผน

สุภัค ยมพุก (2558, หน้า 1478) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป

มูนา จารง (2560, หน้า 30) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการปฏิรูป

การศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 9-10) การบริหารงานในสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสม เกิดประโยชน์ ประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

Chester I. Barnard (1972, p. 38) การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

แนวคิดของ Chester I. Barnard ให้ความสำคัญของการจัดระบบสื่อสารภายในองค์การระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และอิทธิพลขององค์การที่ไม่เป็นทางการ โดยได้เสนอทฤษฎีการให้ความร่วมมือของบาร์นาร์ด (Barnard’s Theory of Compliance) และให้ความสำคัญกับเรื่อง “การจูงใจ (Motivation)” ในการดำเนินการและความร่วมมือในองค์การโดยพิจารณาหลักพื้นฐาน 4 ประการ คือ

1) ความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ
2) การยินยอม
3) ความชัดเจนต่อแนวทางปฏิบัติ
4) การจูงใจ

และนอกจากนี้ Chester I. Barnard เสนอให้องค์การมีลักษณะเป็นระบบเปิดคือติดต่อและสนใจสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การ ให้แยกประสิทธิภาพและประสิทธิผลออกจากกันอย่างชัดเจน สมาชิกในองค์การไม่ได้หวังเพียงแค่ด้านการเงินอย่างเดียวเท่านั้นหากแต่ยังหวังสิ่งอื่น ๆ อีกด้วย เช่น การได้รับการยอรับนับถือ การมีส่วนร่วม ศักดิ์ศรีเป็นต้น มีการประสานความร่วมมือกันภายในองค์การมากขึ้น รวมทั้งการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การอย่างไม่เป็นทางการจะมีส่วนช่วยในการเติบโตขององค์การด้วย นอกจากนี้บาร์นาร์ดยังเสนอถึงเรื่องการมีศีลธรรมของผู้บริหารว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในองค์การด้วย โดยสรุป Chester I. Barnard ได้เสนอให้องค์การมีลักษณะเป็นระบบเปิดคือติดต่อและสนใจสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การ มีการประสานความร่วมมือกันภายใน

องค์การมากขึ้น รวมทั้งการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การอย่างไม่เป็นทางการจะมีส่วนช่วยในการเติบโตขององค์การ

Drucker, Peter F. (1979, p. 159) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเขาได้เสนอแนวคิดในการบริหารจัดการที่มีวัตถุประสงค์ (Management by Objectives-MBO) ในหนังสือ The Practice of Management : 1954" ซึ่งหนังสือเล่มดังกล่าวได้ระบุถึงแนวคิดในการบริหารจัดการที่ผู้บริหารในยุคปัจจุบันควรยึดถือปฏิบัติในการบริหารจัดการ และถูกนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติพื้นฐานขององค์กรธุรกิจโดยมีหลักดังนี้ คือ

1. กำหนดเป้าหมาย และภารกิจ (Mission) ที่ชัดเจน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดภารกิจนี้ให้ชัดเจนและให้คนในองค์กรสามารถเข้าใจได้ตรงกันและทำงานเพื่อที่จะพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. ควรต้องสร้างระบบการทำงานเป็นทีมเฉพาะ (Team Charter) โดยกระตุ้นให้พนักงานทุกคนนำพลังที่มีอยู่ออกมาใช้ผลิตงานอย่างเต็มที่ พร้อมกับหล่อหลอมความพยายามจากคนและทีมงาน ซึ่งแม้ว่ามีหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน ทำประโยชน์ให้องค์กรต่างกัน แต่ก็มีวัตถุประสงค์สูงสุดร่วมกัน คือการพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3. ภายใต้หลักการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ ที่ต้องกระตุ้นให้พนักงานแต่ละคนทำงานอย่างเต็มที่นี้จึงต้องมีระบบการตอบแทนผลงานตามความสำเร็จ โดยอาศัยเครื่องมือชี้วัด เข้ามาวัดผลของการทำงาน ซึ่งผลลัพธ์จะประเมินจากความสำเร็จของธุรกิจ มีการบริหารผลกระทบและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

Sergiovanni (1980, p. 72) การบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Carroll and Gillen (1987, p. 38) ให้ความหมายว่าการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

Harold Koontz (1993, p. 4) ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยการอาศัย คน เงิน วัตถุสิ่งของ เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือวิธีจัดกระบวนการและการดำเนินงานของผู้บริหารที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งคณะครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน

2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1) ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy”

ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy” ของ แม็กซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1947) เป็นนักทฤษฎีองค์การชาวเยอรมัน ซึ่งอธิบายทฤษฎีเกี่ยวกับการครอบงำ (Domination) โดยเขาเห็นว่าผู้นำหรือนักบริหาร จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้ ขึ้นอยู่กับการที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายินยอมที่จะปฏิบัติตาม และจะต้องมีระบบการบริหารมาดำเนินการให้คำสั่งมีผลบังคับได้

อำนาจการปกครองบังคับบัญชา (Domination)

- การปกครองหรือการครอบงำโดยอาศัยจารีตประเพณี
- การปกครองหรือการครอบงำโดยอาศัยบารมี
- การปกครองหรือการครอบงำโดยวิธีกฎหมายและการมีเหตุผลลักษณะ
- มีการควบคุมกันโดยการแบ่งลำดับชั้นของการบังคับบัญชา
- การปฏิบัติงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามกฎระเบียบ
- การจัดคนที่มีความรู้ความชำนาญเข้าด้วยกัน
- การบริหารงานโดยไม่อาศัยเรื่องส่วนตัว
- เน้นการยึดถือความสามารถทางวิชาการ
- การเน้นความสำคัญของการพัฒนาบุคคล
- แยกผลประโยชน์ส่วนตัวออกจากตัวองค์การ

โครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1) หลักลำดับขั้น (Hierarchy)

2) ความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (responsibility)

3) หลักแห่งความสมเหตุสมผล (rationality)

4) หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (achievement orientation)

5) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization)

6) หลักระเบียบวินัย (discipline)

7) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

2.2.1.1 ความหมายของผู้นำ

มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

กวี วงศ์พุฒ (2555, หน้า 84) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ (1) ผู้นำ หมายถึงผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแก่นของกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง (2) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่ม หรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้แม้แต่เพียงชี้แนะให้ 9 กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกลู่นอกทางด้วย (3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดย อาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้ (4) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด (5) ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่ม ไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือ พฤติกรรมความเป็นผู้นำ

นิกร บุญมาก (2555, หน้า 65) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้คนอื่นกระทำตาม โดยชี้นำให้เห็นประโยชนที่จะได้รับในบางอย่าง ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความสำเร็จ

ภิญโญ สาธร (2556, หน้า 54) ได้ให้หลักการพิจารณาว่า ผู้นำ คือใครไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) ผู้นำคือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในหลายหลายคนที่มีอำนาจ อิทธิพล ความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ผู้มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

2) ผู้นำคือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสองทาง คือ ผู้นำที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในบางครั้งผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ จึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่ม

3) ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร ผู้นำและผู้บริหารอาจเป็นคนเดียวกันแต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนที่มีอำนาจหน้าที่ โดยตำแหน่งแต่ไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหารแต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพล และความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติปฏิบัติตามความต้องการของเขาได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 13) ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลนำพาองค์กรก้าวหน้าประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ผู้นำจะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลภายในองค์กรจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมคิด บางโม (2558, หน้า 61) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง สมาชิกในกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่นและสมาชิกคนอื่นยอมรับว่าบุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่มและนำกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

อุทัย หิรัญโต (2559, หน้า 197) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยการ จูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่และอำนาจบารมีเป็นเครื่องมือในลักษณะที่เป็นแบบพิธีการและไม่เป็นพิธีการ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มในการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นนทวรรณ นามะยอม (2560, หน้า 3-4) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ซึ่งมีหน้าที่ในการชี้นำให้คนอื่นปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ส่งผลให้องค์กรการเปลี่ยนแปลง

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 67) ของผู้นำว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือจากสมาชิกในกลุ่ม ทั้งจากบุคลิกภาพ ทัศนคติ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ มีทักษะในการเจรจาเกลี้ยกล่อม เป็นผู้ตัดสินใจ ขจัดความขัดแย้งของสมาชิกและมีบทบาทหรืออิทธิพลในการส่งเสริมสมาชิกในกลุ่มที่จะนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก สามารถโน้มน้าวใจ ชักนำให้สมาชิกในกลุ่มเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามาถในการบังคับบัญชาชี้นำหรือโดยอาศัยทักษะต่าง ๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม

เพ็ญนภา ศรีแปลก (2563, หน้า 62) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นทางการ ที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น มีพฤติกรรมที่มีอิทธิพล ที่ชักนำและจูงใจผู้อื่นปฏิบัติ ตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของตนเองให้ร่วมดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กรด้วยความเต็มใจ

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 1993, p. 49) กล่าวว่า ผู้นำเป็นความสามารถ ที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่ม ทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้ง ไว้ แหล่งที่มาของอิทธิพลมาจาก ตำแหน่ง หน้าที่ภายในองค์การหรือภายนอกองค์การ

ดูบริน (DuBrin, 1998, p. 413) ให้ความหมายว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การบริหารประสบความก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สต็อกดิล (Stogdill, 2004, p. 11) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นผู้นำไว้ คือ ผู้นำเป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงมีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้ใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การมองปัญหาและเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ มีการให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา

ฮาลปิน (Halpin, 2006, p. 2) ให้ความหมายผู้นำไว้ 5 ประการดังนี้ (1) มีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น (2) มีบทบาทเหนือผู้อื่น (3) มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการอำนวยการให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (4) บุคคลที่ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำและ (5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำหรือหัวหน้าในหน่วยงาน

เฮอร์เซย์ และ บลันชาร์ด (Hersey&Blanchard, 2009, p. 403-404) เห็นว่าความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการ ใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด ถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ความเป็นผู้นำก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วย

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ดีรับการยอมรับหรือแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้นำกลุ่ม มีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำกลุ่มในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามแผนการดำเนินงานที่ตั้งวางไว้ คอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ ตามความสามารถของตนเอง เป็นคนที่มีความรับผิดชอบนำพากลุ่มได้

2.2.1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

อรนุช โชพิมพ์ (2555, หน้า 63) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรได้ใช้ศักยภาพทั้งทางด้านศาสตร์และศิลป์ของตนเองนำพาและจูงใจผู้ร่วมงานนั้นปฏิบัติภารกิจการงานของกลุ่มหรือองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้นำหรือองค์กรได้ตั้งไว้

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2556, หน้า 126) ได้วิเคราะห์บทบาทเรื่องภาวะผู้นำไว้ว่า (1) มีรูปแบบหลาย ๆ อย่างไม่จำเป็นต้องเป็นแบบเดียว (2) สามารถศึกษาดูได้ตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไป (3) ภาวะผู้นำจำเป็นทุกระดับไม่ใช่เน้นเฉพาะหัวหน้าเท่านั้นลูกน้องก็จะต้องถูก

ชนกพร เทียมวิไล (2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้นการจะเข้าใจ ความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่เป็นปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้นก็มักจะพิจารณา จากตำแหน่ง (Position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็น ปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร ภาวะผู้นำได้รับ

ความสนใจและได้มี การศึกษามาเป็นเวลานาน จึงทำให้เข้าใจคำว่า “ภาวะผู้นำ” ดีขึ้น

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2556, หน้า 8) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า การกระทำที่มีอิทธิพลสามารถทำให้ผู้อื่นเกิดศรัทธามีความนับถือ มีความเชื่อมั่น ตกลงปลงใจที่จะทำตามที่ผู้นำจะให้ทำอะไร

อานันท์ ปันยารชุน (2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหากมีในบุคคลใดแล้วจะทำให้ผู้อื่นอยากทำตามโดยสมัครใจ ไม่จำเป็นต้องสั่งการ เพราะความเป็นผู้นำไม่ได้มาจากการอุปโลกน์ หรือแต่งตั้งตนเอง แต่ต้องเกิดจากการที่มีคนอื่นที่เขารู้สึกว่าเราเป็นผู้นำ ดังนั้น คุณสมบัติของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ได้แก่ ความรู้ สึกผิดชอบรู้ควรไม่ควร โดยมีคุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องควบคุมผู้นำความเป็นผู้ยึดมั่นในหลักการ มีระบบการคิดและการบริหารที่มีวิสัยทัศน์จะต้องคิดแบบที่ละก้าวแต่ต้องคิดครบทั้งกระบวนการและรู้ จักคาดคะเน การรู้จักหาความรู้ และพึ่งพา ความรู้ทางวิชาการอย่างแท้จริง

ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ กระบวนการหรือความสามารถของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อกระตุ้น ผลักดัน หรือชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติกิจกรรมตามที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 66) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ตลอดจนความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ของผู้นำในการสร้างศรัทธาและโน้มน้าวให้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตน ที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2660, หน้า 136) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

บงกช วิจบ (2560, หน้า 18) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงการที่ผู้นำได้ใช้ ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 69-70) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการและการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของ ความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

วัฒนา ปะกิคา (2560, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก ความสามารถในการชักจูงหรือโนมน้าว สร้างแรงผลักดันหรือแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือต่อผู้ตามในการจูงใจหรือชักชวนให้กลุ่มหรือผู้ตามละทิ้ง ความสนใจของตนเองแล้วมารับเอาเป้าหมายของกลุ่มหรือส่วนรวมเป็นของตนเองด้วยความเต็มใจ

Likert Rensis (1967, pp. 90-95) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง ค่านิยม ความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคล ที่ต้องเกี่ยวข้องด้วย เพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานผู้นำต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของเขา

ลูเนนเบอร์กและออนสไตน์ (Lunenburg & Ornstein, 1996, p. 10) กล่าวว่ามีนักวิชาการ หลายท่านให้คำจำกัดความของคำว่า “ภาวะผู้นำ” ดังนี้ภาวะผู้นำคือการเข้าไปมีอิทธิพลชี้นำทิศทาง แนวทาง การกระทำ และแสดงความคิดเห็น

โอเวนส์ (Owens, 2001, pp. 147-150) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะ สร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ

ดูบริน (DuBrin, 2004, p. 43) ระบุว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมายองค์การ

ดาฟท์ (Daft, 2008, p. 22) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

อีวานเซวิทซ์และคณะ (Ivancevich et al., 2008, p. 213) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำเป็น กระบวนการโน้มน้าว อำนวยความสะดวกให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

O'L eary, E. (2000, p. 75) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการได้

Yukl, Gary. (2002, p. 132) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยใช้กระบวนการต่างๆของตนเอง ใช้อำนาจหน้าที่ในการชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกต่างๆให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

2.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

จอมพงศ์ มงคลวินิช (2555, หน้า 197) กล่าวว่า สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำ เป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แต่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยซึ่งได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะของการพัฒนา

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ เริ่มในค.ศ.1930-940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Gentleman theory of leadership) ของกรีกโรมันโบราณ โดยมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วยความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้เหล่านี้ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นต้น โดย Gardner ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะของผู้นำใน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1.1 The tasks of leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่างได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายสื่อสารได้ เป็นตัวแทนของกลุ่มแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 Leader-constituent interaction กล่าวถึงผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนด้วยตนเองอย่างอิสระ อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีนี้พบว่าไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral theories) เป็นการพัฒนาในช่วง ค.ศ.19940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ และชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt levin Rensis Likert Blake and Mouton และ Douglas McGreger ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ เป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำ ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการนำโดย การศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำ เริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมาเนื่องจากการพิจารณาเพียงคุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการศึกษาเทคนิคการจัดการในสมัยเริ่มต้น โดยเฉพาะการจัดการวิทยาศาสตร์ (Scientific management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์ จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทางวิชาการหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันออกให้ความสนใจที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่างๆกัน ตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญต่อพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้

2.1 แนวตาข่ายการจัดการของ Blake and Mouton's managerial grid Blake and Mouton

2.2 ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y McGreger (1960, อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559)

2.3 การศึกษาของ Kurt Lewin's Studies

2.4 Likert's Michigan studies Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน

สมคิด บางโม (2555, หน้า 50) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี

1) ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait theory) พื้นฐานของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับคุณลักษณะทางด้านกายภาพ สังคม บุคลิกภาพ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลเป็นสำคัญ เช่น รูปร่าง สติปัญญา อุปนิสัยใจคอสุขุมเยือกเย็น เป็นต้น ผู้นำจะต้องมีลักษณะเฉพาะภาวะผู้นำย่อมจะเกิดขึ้นเฉพาะผู้ที่มีลักษณะเหมาะสมเท่านั้น ซึ่ง Keith Davis (1972 , pp. 507-532) ได้ระบุถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการที่มีส่วนสัมพันธ์กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ความเฉลียวฉลาดความสมารถทางด้านสังคมแรงจูงใจภายในที่ต้องการประสบความสำเร็จ และทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์

2) ทฤษฎีผลกระทบระหว่างบุคคลและสถานการณ์ (Personal and situation theory) ภายหลังปี ค.ศ 1930 นักทฤษฎีได้เริ่มตันศึกษาเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในลักษณะที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดว่าคุณลักษณะของผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์จึงจะทำให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ความเชื่อเบื้องหลังความคิดนี้ คือ ลักษณะของ

สถานการณ์ใดๆก็ตามจะเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อความสำเร็จของภาวะผู้นำ ดังนั้น บุคคลที่มีลักษณะผู้นำตามทฤษฎีลักษณะผู้นำนั้น มิได้หมายความว่าจะเป็นผู้นำได้ทุกโอกาสหรือทุกสถานการณ์

3) ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction and expectation theory) แนวความคิดของทฤษฎีนี้เน้นเรื่องกลุ่มบุคคลเป็นสำคัญ ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าภาวะผู้นำเกิดจากพฤติกรรมของกลุ่มและความคาดหวังของกลุ่มที่เชื่อว่าบุคคลใดจะนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายได้ดีที่สุด สมาชิกคนหนึ่งคนใดของกลุ่มอาจจะเป็นผู้นำได้ หากบุคคลนั้นมีลักษณะเหมาะสมเป็นผู้ริเริ่มบทบาทนำกลุ่มและบทบาทเหล่านั้นย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของกลุ่มด้วย นั่นคือจะต้องมีการปะทะสัมพันธ์กับตัวแปรใหญ่ๆ หลายตัวแปร เช่น บุคลิกภาพของผู้นำ ลักษณะของผู้ตาม รวมทั้งทัศนคติและปัญหาต่างๆ ของผู้ตามลักษณะของกลุ่ม ความสัมพันธ์ของกลุ่มสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นตัวกำหนด ซึ่งได้แก่ สิ่งแวดล้อมและสภาพของงาน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำเป็นได้หลายแง่หลายมุม มีกระบวนการที่แตกต่างกันแล้วแต่สถานการณ์ในกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ในส่วนใดส่วนหนึ่งของกลุ่ม และการปฏิสัมพันธ์นี้เป็นผลเนื่องมาจากการกระทำร่วมกันเพื่อให้ถึงจุดมุ่งหมายการเป็นผู้นำก็เหมือนกับพฤติกรรมอื่นๆ ซึ่งเกิดจากบุคคลและระบบสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงของการปฏิสัมพันธ์อยู่เสมอ

4) ทฤษฎี 3 ปัจจัย (Three factors of leadership theory) ปัจจุบันนักทฤษฎีได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำในหลายๆ ด้าน และเสนอแนะว่าการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำนั้น สภาพแวดล้อมทางด้านสถานการณ์ควรจะต้องขยายขอบเขตให้กว้างขึ้นความคาดหมายของผู้ตามหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทางานของกลุ่ม มีความสำคัญสำหรับกระบวนการภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมจะสัมพันธ์กับปัจจัยทั้งสามดังกล่าวที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม ความต้องการแบบของพฤติกรรมและเป้าหมายของกลุ่มผู้ตาม ประกอบกับลักษณะของสถานการณ์จะก่อให้เกิดเค้าโครงหรือกรอบของพฤติกรรมของผู้นำที่จะต้องนำไปปฏิบัติ รวมทั้งการรับรู้ของผู้นำเกี่ยวกับองค์ประกอบดังกล่าวจะต้องไปสัมพันธ์กับความต้องการแบบพฤติกรรม และเป้าหมายของผู้นำเองความสัมพันธ์ต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าปัจจัยสามอย่าง คือ สถานการณ์ความคาดหวังของผู้ตามและแรงจูงใจจะผสมผสานกันได้ดีเพียงใดซึ่งจะเป็นตัวกำหนดภาวะของผู้นำ

สุปรัชญา ประดา (2558, หน้า 45-46) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1) ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการแรงขับและค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยานความต้องการนำผู้อื่น ความสัตย์ซื่อมีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

ความเฉลียวฉลาดและความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2) ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทักษะและเจตคติที่เหมาะสม โดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคนและจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (Leadership style) ได้หลายแบบซึ่งผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับปัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีมีพฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำที่ดีจะมีผลต่อความมีประสิทธิผลของผู้นำ แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's contingency model) ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะบางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทางเป้าหมาย (Path-goal theory) จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่าการใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอน หรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้น ผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่างๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4) ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถต้านวาจาในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธา เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในกรทำให้วิสัยทัศน์ของตน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational theories of leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่า ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่างๆ ที่ทำให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์การ มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตามและการกระตุ้นการใช้ปัญญาผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับ

ทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทนผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิผลสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) กล่าวว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบในด้านต่างๆ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าต้องการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคตอธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ Baker (1992) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การ พลังจะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่นำเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์การราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์การ การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกันมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน (Bennis and Nanus, 1985)

2) การสร้างบารมี การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือเชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ (Yul, 1998) บารมีของผู้นำ จะประกอบด้วย คุณลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหา เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) การคำนึงถึงเอกบุคคล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลาจึงจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดียิ่งขึ้น

4) การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของ

พวกเขาอย่างเช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่

5) การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การโดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดย (1) สร้างความมั่นใจ (2) สร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่เขากระทำนั้นทำไปเพื่ออะไร (3) สร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับปัญชา

เบิร์นส์ (Burns, 1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปโดยเดิม เบิร์นส์ เชื่อว่าผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน โดยอธิบายว่าเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้น าแบบนี้ด าเนินงานให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำ แบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของเบิร์นส์เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปเป็นรูปแบบที่ แยกจากกันโดยเด็ดขาดและการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบันคือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยเบิร์นส์ได้สรุปลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำเชิงเป้าหมายหรือผู้นำการแลกเปลี่ยน ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนหรือรางวัลนั้นต่อมากลายเป็นผลประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงานและในการ เลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำเชิงปฏิรูป ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ ตามพยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อๆกันไป เรียกว่า Domino effect ซึ่งต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชนที่เป็นที่ศรัทธาของชุมชน เป็นต้น

3. ผู้นำจริยธรรม ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความ

ต้องการของผู้ตามซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญคือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและ มองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

คลาร์ก (Clark, 1979) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ 11 ประการ ดังนี้ 1) มีความอดทน และรู้จักแสดงความพึงพอใจในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ให้การยอมรับในความสามารถศักยภาพ การประสานงาน และคุณลักษณะที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) มีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย และมีการตัดสินใจในกิจกรรมที่กระทบต่องานของเขา

4) ให้ผู้ใต้บังคับปัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมาย และมีส่วนตัดสินใจในกิจกรรมที่กระทบต่องานของเขา

5) พัฒนาศักยภาพในจุดอ่อนของผู้ใต้บังคับบัญชาให้แข็งแกร่งขึ้นและนำออกมาใช้งานอย่างเต็มที่

6) มีส่วนช่วยให้เขาเพิ่มความภาคภูมิใจในตัวเอง (self-esteem) ให้สูงที่สุด

7) พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในทีมงานเดียวกัน

8) สร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ

9) ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่เขาจะได้ประโยชนในส่วนที่ควรจะได้

10) ใช้คนให้ตรงความรู้ความสามารถจึงนับเป็นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

11) มีส่วนรับผิดชอบในส่วนที่เขาทำได้และมีอำนาจหน้าที่ต่องานนั้น

แบส (Bass, 1985) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิด ของเบิร์นส์ซึ่งแบสส์พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกันคือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายและความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ 1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และประเพณีของ แต่ละท้องถิ่น 2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและวัฒนธรรมขององค์กร 3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเองได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะ บุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล โดยมีลักษณะดังนี้

1. ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรง บันดาลใจในการทำงานและพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปประกอบด้วย

1.1 บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

1.2 การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)

1.3 การกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

2. ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติ ตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงาน และสิ่งที่ต้องการจากงาน ซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ โดยแบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายคือ

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingency reward)

2.2 การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by exception) การแยกผู้นำเชิงปฏิรูปและผู้นำเชิงเป้าหมายสามารถจำแนกโดยพิจารณา ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิด สร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดีกับสถานการณ์ที่ เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จมาก ที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ในขณะที่ผู้นำเชิงเป้าหมายยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการ คงสภาพของระบบการทำงานทำงานให้สำเร็จเท่านั้น

ฮอดเกตต์ (Hodgetts, 1999) ได้แสดงแนวคิดถึงคุณลักษณะพิเศษหลายประการที่ปรากฏในตัวบุคคล จะมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าพิจารณาโดยละเอียดถี่ถ้วนจะพบว่า คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้าง ภาวะผู้นำดังกล่าวมี 5 ประการ ดังนี้

1) มีสติปัญญาเหนือผู้อื่น (superior intelligence)

2) มีความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional maturity)

3) รู้จักใช้แรงจูงใจ (motivation drive)

4) มีทักษะในการแก้ปัญหา (problem-solving skills)

5) มีทักษะด้านการบริหาร (managerial or administrative skills)

2.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 40) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความคิดสร้างสรรค์และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

ประเวศ วะสี (2555, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำมีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่ เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส รวมทั้งเป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองเสมอ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ จิตวิญญาณ และเป็น ที่ยอมรับของสมาชิก

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 83) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นๆอย่างมีมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้ดีมากขึ้น

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การ สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ใน สถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมีออกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควร มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) และ 4) การคิด รับผิดชอบ (Responsible Mind)

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2562, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดีงาม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติ ในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถในการ บริหารงาน รู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถ

กำหนดภาพ ความสำเร็จในอนาคตได้ มีความสามารถในการนำ จูงใจ หรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิดแปลกใหม่ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2564, หน้า 6-7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีคำนิยามทั้งที่เหมือนกันและ แตกต่างกันตามขอบเขต เนื้อหา ทัศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ สามารถจำแนกการให้คำนิยามไว้ เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) กลุ่มที่ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการสร้างหรือ การนำ เป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ ๆ ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิกิริยา ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดในสถานการณ์และประเด็นต่าง ๆ ที่ทำทาย และที่สำคัญ คือคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับ ผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ 2) กลุ่มที่ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับ การประสานงาน เป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็น แตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ด้วยการกระตุ้น (Encourages) ส่งเสริมสนับสนุน กระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดความสมดุล (Balancing) ระหว่างความเร่งรีบ (Emergent) และ การเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ หากได้นำแนวคิดการให้คำนิยามของทั้ง 2 กลุ่มมาบูรณาการจะสามารถสรุป ได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นอย่าง มีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ที่ทำทายและสร้างสรรค์

แอช และเพอร์ซาล (Ash and Persall, 2007, p. 2) กล่าวว่าการเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The Formative Leadership) นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความ สะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็นการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ตลอดจน กระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าว เหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

แฮร์ริส (Harris, 2009, p. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับ บุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและ โอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะไม่ได้มาจากความคิดเห็น ที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการ ใหม่ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของ

บุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น และที่สำคัญคือการมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความทำทายมากกว่า การคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ดังที่เป็นอยู่

Basadur (2008, p. 105) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงการนำบุคคลอื่น ๆ ผ่าน กระบวนการ (process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกัน

Ibbotson (2008, p. 12) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการประสานให้เกิดความสมดุล กัน (Balancing) ระหว่างความเร่งด่วน (Emergent) และการเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ ทั้งที่อาจจะ เกิดขึ้น และที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เปูาหมายที่กำหนดไว้

Stoll (2009, p. 121) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ใน สถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย (Challenge)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมในเชิงที่สร้างสรรค์ มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีกระบวนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกวิธี ถูกต้อง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดพัฒนา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

2.3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนดแนวความคิด การมีเชาว์ปัญญาจะช่วยให้มีให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่วและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นอย่างดี เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิด สร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคและเป็นคนเปิดเผยตรงไปต รงมา ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561, หน้า 23) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะของ ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ประกอบด้วย การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระและความรู้ ในการธำรง รักษาบุคลากร องค์การสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลมีความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วย การให้บุคคล มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการและความ จำเป็นของ องค์การ เปิดโอกาสให้บุคคลมีเวลาในการคิดแก้ปัญหา ชักชวนคนให้ทำสิ่งที่ดีส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคคลหาแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2563, หน้า 6-7) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ในทุกยุคทุกสมัย จะมีผู้นำเกิดขึ้นเสมอ ซึ่งผู้นำที่แสดงออกถึงการนำสิ่งที่ดีงามมีคุณค่าและทำให้เกิด ประโยชน์ ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตนเรียกได้ว่า เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้ทันต่อ สภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการซับซ้อนมากขึ้น ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2563, หน้า 91-92) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะศึกษาค้นคว้า ด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการเพื่อฝ่าวงล้อมและขยาย ขอบเขตของการ มองปัญหาทะลวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดี และยั่งยืนในอนาคต

สโตล์และทิมเพอร์เลย์ (Stoll and Temperley, 2020, p. 13) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการมี ปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและความทำทาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อองค์กร มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.2.3 หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสรุปได้ 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านจัดการตนเอง (Self-Management) ประกอบด้วย การเรียนรู้แบบทีม (Team Leaning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) การร่วมมือร่วมใจแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การมีทักษะ (Skills) มีทักษะการฟัง (Listening Skill) ทักษะการพูด (Speaking Skill) ทักษะการอ่าน (Reading Skill) ทักษะการเขียน (Writing Skill) มีการไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (Trust)

2) ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี (Innovative and Technology) ผู้นำต้อง กระตุ้นส่งเสริม ให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ให้ความสำคัญต่อกระบวนการทำงาน (Process) ให้ความสำคัญต่อ ลูกค้า (Customer)

3) ด้านผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Creative Leader) สร้าง มนุษย์สัมพันธ์ กระจายอำนาจสามารถปฏิบัติงานได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนซึ่งหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ข้างต้นมีความสอดคล้องกับของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ของ อาร์ต และ พาเซลล์ (Ruth Ash and Persall, 2007) 10 ประการ ได้แก่

(1) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และ การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบนตลอดจน การบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

(2) ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลาย เหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็น ผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

(3) ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำ จะต้องไม่มีทัศนะว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

(4) ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนะจาก “ให้ทุกคนทำตามที่สั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นการกระตุ้น ให้กำลังใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

(5) ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับผู้อื่น และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำแต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value – added activities) ขึ้น

(6) ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

(7) กำหนดผู้นำ ควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าช่องทางไหลของ สารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

(8) การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

(9) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

(10) ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูง ในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะ แวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้

หน่วยงานได้ ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ของโรงเรียน

2.3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 33) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

วัฒนา ปะกิคา (2560, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) ความไว้วางใจ

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 67) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 3) เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีจินตนาการ 5) มีความยืดหยุ่น

Katz (2003, p. 403) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การมีความยืดหยุ่น 2) การมีจินตนาการ และ 3) แรงจูงใจ

Sterberg (2006, pp. 393-397) กล่าวว่าภาวะผู้นำชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การตัดสินใจที่ชาญลาด 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์ และ) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (imagination) และ 2 ความยืดหยุ่น (Flexibility)

Casse (2007, p. 437) กล่าวว่า กาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น

Danner (2008, p. 49) ได้กล่าวถึง คือ1) ภาระผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย ความยืดหยุ่นโต (Flexibility) และ 2) ความไว้วางใจ (trust)

Harris (2009, p. 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น (H-lexibility) และ 2) ความท้าทาย (Challenging)

Stoll (2009, p. 121) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Delich (2010, p. 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) การมีจินตนาการและ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่

2.3.5 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.5.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559, หน้า 8) กล่าวว่าการที่ผู้นำทั้งผู้นำโดยทั่วไปและผู้นำทางการ ศึกษาของไทยจะต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและ เข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้อย่างดีและเชื่อมโยง การศึกษากับสังคมไทยนั้นจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็น ลักษณะของผู้นำที่มีการแสดง

พฤติกรรมที่ตอบสนอง เชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่าง ละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) มีเป้าหมายหลักคือการ เรียนรู้ของนักเรียนจัดกิจกรรมการเรียน ให้กับนักเรียนได้มีโอกาสขยายความรู้ความสามารถอย่าง สร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่าง ต่อเนื่อง ทักษะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพมี 4 ลักษณะ ได้แก่ 1. การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) คือ การมองแล้วแก้ไขและรู้ซึ้งถึงประเด็นทาง สังคมไทยและสังคมโลก ผู้นำรุ่นใหม่จะต้อง วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในสังคมไทยและสังคม โลกได้ว่า อะไรคือปัญหา อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น อะไรที่อยู่เบื้องหลังสิ่งเหล่านั้น 2. การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) ผู้บริหารควรทำตนเองและ องค์กรให้เกิดการสร้างสรรค์ เมื่อวิเคราะห์ วิจารณ์ สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ถ้าเราได้แต่วิเคราะห์คนอื่น ไม่ได้คิดอะไรใหม่ๆ ไปจากเดิม ในฐานะผู้บริหารหรือ ผู้นำก็ไม่เพียงพอ เราก็ต้องเดินตามคนอื่น เรื่อยไปและต้องมีแนวทางของเราเองบ้าง 3. การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) คือผู้นำต้องมีการ พัฒนาความคิดใหม่ให้เกิดผลงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนรวม และ 4. การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind) เป็นการแสดงถึงการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ว่าผู้บริหารจะเป็นแบบ ไหนก็ตาม สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เลยคือ ความรับผิดชอบ ต้องอยู่ใน ฐานของคุณธรรมเป็นหลัก ความ รับผิดชอบต่อตัวเองในฐานะผู้บริหาร รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบ ต่อประเทศชาติและทิศทางของ โลกในอนาคต

2.3.5.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2559) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ในยุคเศรษฐกิจ สารสนเทศ องค์กรที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการดำเนินงานโดยใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge Based Organizational Management) ต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง (Learning Organizational) ต้องสร้างความท้าทายให้กับผู้นำในการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและผู้นำในการสร้างวัฒนธรรม ใหม่โดยทำให้ ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวาง ทั่วทั้งโรงเรียนจะเต็มไปด้วยผู้นำที่ สร้างความมี ประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม สร้างความสำนึกใน ความ รับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทั้งในสถานการณ์ปกติ และสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่ง ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะที่จำเป็นต่อการ ดำเนิน ชีวิตในอนาคต สอดคล้องกับแนวทาง 3R 7C ที่สำคัญคือทักษะด้านการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.3.5.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของแอช และ เพอร์ซาล (Ash and Persall, 2007) ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนามาจากบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาท การใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจง แต่ผู้บริหาร เท่านั้น” ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครู อาจารย์ และ บุคลากร เพื่อเป็น การสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้ได้พัฒนา

ตนเองไปสู่การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ยังมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่ เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) อีกทอด หนึ่ง โดยหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนด้วยการเป็นผู้นำเชิง สร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวย ความสะดวกอยู่ใน ระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ 1) การทำงานแบบ ทีมในการสืบ เสาะหาความรู้ (Team inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวก แนะนำและให้ความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็น ประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง 2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) หมายถึง การแก้ปัญหาร่วมกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออกมากกว่าการประนีประนอมกับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและทางออก มากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจและได้รับผลประโยชน์ สูงสุด 3) การจินตนาการ ภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมี มุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้าหรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดียอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่นเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง ปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม 5) การใช้คำถาม (Asking questions) หมายถึง กลวิธีการถามคำถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการตั้งคำถาม และตอบคำถามเพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเองเป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์ ของบุคลากร 6) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting analyzing and Interpreting data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์ แปลความหมาย โดยการ เปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกันในรอบระยะเวลาเดียวกัน เพื่อให้ฝ่าย บริหารเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคตเพื่อให้การ ทำงานเกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2.3.5.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของ เดวิส (Davis) เดวิส (Davis) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึง ทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม

(1) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์

(2) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม

(3) ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม

(4) ทฤษฎีอูต้า (AUTA)

จากการศึกษาองค์ประกอบ แนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ออกเป็น 5 ด้าน ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แหล่งข้อมูล / ประเด็น	กรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559)	วิมล จันทร์แก้ว (2555)	พีมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560)	กาญจนา คิลา (2556)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556)	ธัญญามาส โลจนานนท์ (2557)	จารีนี ลิกุลจ้อย (2556)	บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559)	Chernin (2001)	วัฒนา ปะกิคา (2560)	Harris (2009)	Ash & Persall (1999)	Danner (2008)	Couto & Eken (2002)	ความถี่ของข้อมูล
ด้านจินตนาการ	/				/		/		/	/				/	*6
ด้านความยืดหยุ่น	/				/		/	/		/	/		/		*7
ด้านวิสัยทัศน์	/		/		/		/	/	/	/		/		/	*9
ด้านการทำงานเป็นทีม		/		/		/		/				/			*5
ด้านการไว้วางใจ				/						/			/		*3
ด้านการบริหารเวลา				/								/			2
ด้านการสื่อสาร				/								/			2

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์ ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบ ที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านวิสัยทัศน์ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านการไว้วางใจ

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิดของนักวิชาการผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปความหมายขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 31) นิยามความหมายของการ มีจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาถึงการมี ความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่าง

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 74) นิยามความหมายของการ มีจินตนาการว่าเป็นกระบวนการคิด การสร้างภาพ การสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ของมนุษย์ที่มี บทบาทต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์ให้เกิดการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ พฤติกรรมใหม่ อาจเกิด จากประสบการณ์ ทัศนคติที่เปิดกว้าง หรือเสรีภาพทางความคิด นำไปสู่การพัฒนาเป็นวิธีการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ซึ่งกระบวนการดังกล่าวอาจเกิดหรือไม่เกิดขึ้น ก็ได้ในอนาคต

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 34) กล่าวว่า การมีจินตนาการ (imagination) หมายถึง พฤติกรรมการนำของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมี ความคิดใหม่ๆ มีอารมณ์ขันในการทำงาน และมีสติปัญญาไหวพริบในการแก้ปัญหาอย่าง สร้างสรรค์

รัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 61) กล่าวว่า การมีจินตนาการ เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงการจัดการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สร้างแนวคิดใหม่ ๆ วิธีใหม่ ๆ ในการพัฒนาตนเองจนนำไปสู่การปฏิบัติที่เห็นผลเชิงประจักษ์ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบย่อย คือ 1) ความคิดสร้างสรรค์ และ 2) อารมณ์ขัน สรุปได้ว่า การจินตนาการสู่ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง กระบวนการคิด การสร้างภาพ การคิดไตร่ตรอง นำไปสู่การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาเป็นวิธีการทำงาน

Sousa (2001, pp. 1-6) ได้ให้ความหมายของการมีจินตนาการ ว่าเป็นภาพที่ผ่านการประมวลผลจากสมอง ส่งผลต่อพฤติกรรม นำไปสู่การตัดสินใจและ แก้ปัญหา

Block (2004, p. 24) กล่าวว่า จินตนาการ คือ การนึกภาพ สร้างภาพเคลื่อนไหวในใจ ที่ทำให้ มองเห็นถึงสถานการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นการสร้างประสบการณ์การรับรู้ขึ้นมาใหม่และเกิด จากข่าวสารที่เห็นไว้ในความทรงจ า จินตนาการจะปรากฏในรูปแบบของภาพและเสียง รวมทั้ง ความรู้สึก

Vygotsky (2004, p. 9) อธิบายว่าการมีจินตนาการหมายถึง กระบวนการคิดของมนุษย์ที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ หรือพฤติกรรมใหม่ จนสามารถเป็นจริงได้ในอนาคต

Samli (2011, p. 9) นิยามความหมายของการมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพ มโนภาพถึงสิ่งที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นหรือไม่เคยปรากฏมาก่อน เป็นการสร้างความรู้ใหม่ นำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานใหม่ หรือการ แก้ปัญหา

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีมุมมอง เห็นภาพในอนาคต ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ คุณสมบัติการมีจินตนาการจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออกที่เป็นรูปแบบใหม่ๆ ทันสมัย มีแนวทางที่จะทำสิ่งใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นความสามารถพิเศษของมนุษย์ในการจินตนาการและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ทั้งในด้านผลผลิต รวมถึงกระบวนการแก้ปัญหาที่จะสร้างสรรค์ประโยชน์และจรรโลงสังคมประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

2. ด้านความยืดหยุ่น

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 25) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมองหลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

Parker and Begnaud (2004, p. 157) ได้กล่าวไว้ว่า สามารถปรับตัวได้เมื่อสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง

Dubrin (2010, p. 22) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับ

สถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบของความคิดที่ไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยเดิม ความยืดหยุ่นทำให้สามารถมองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมใหม่ๆ เป็นความคิดพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ สามารถหาคำตอบได้หลายหมวดหมู่ หลายประเภท มีทางเลือกได้หลายทางเลือก รวมไปถึงการยอมรับทางเลือก ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือข้อมูลของบุคคลอื่นภายนอกด้วยความเต็มใจโดยไม่ปิดกั้น

3. ด้านวิสัยทัศน์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ ความสร้างสรรค์

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556, หน้า 31) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 32) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศคนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็กคิดน้อย ไม่มีอคติ โดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ มีการสร้างวิสัยทัศน์มีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

พิมณพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าต้องการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยได้สรุปว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองเห็นภาพในอนาคตชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ จะเป็นคนที่มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเองและผู้อื่น มุ่งพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้องค์กรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 83) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมาย

ร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการ ติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงานและ 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559, หน้า 39) ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีมว่า เป็นกระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิก 2 คนทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากร ในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมกัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยร่วมใจ ความสามัคคี การพึงพาอาศัยกัน การยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึงกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้ การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายงาน ภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

Woodcock (1989, p. 45) ให้ความหมายคำว่าทีมไว้ว่า ทีม คือกลุ่มของบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ และได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะที่ดี คือ 1) ความสมดุลในบทบาท 2) การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย 3) การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 4) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 5) การให้ความร่วมมือและการขจัดความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 6) วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) การทบทวนการทำงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ 9) การพัฒนาบุคลากร 10) ความสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่ม และ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือจากทุกส่วนงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การทำงานเป็นทีมต้องใช้ทักษะและกระบวนการในการสื่อสาร การถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เกิดการประสานงานงานที่ดี มีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ตลอดจนสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการไว้วางใจ

กรรณิกา ทองศรี (2555, หน้า 30) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึงความเชื่อมั่นที่ขึ้นอยู่ กับกลุ่มบุคคลอื่น ประกอบไปด้วยเจตนาที่จะยอมรับความไม่มั่นคง เป็นความเต็มใจในการยอมรับความเสี่ยง ของอีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีความเชื่อว่าพวกเขาจะปฏิบัติตามสิ่งที่เราคาดหวังไว้โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบควบคุม พฤติกรรมของอีกฝ่ายหนึ่งแต่อย่างใด

สุขเสริม สงวนพานิช (2555, หน้า 55) ให้ความหมายความไว้วางใจในองค์การว่า หมายถึงความรู้สึกเชื่อมั่น ความเต็มใจที่จะยอมรับเผชิญกับความเสี่ยงในตัวบุคคลอื่น หรือกลุ่ม หรือ

องค์การโดยไม่คำนึงถึงการติดตาม หรือการควบคุมบนความคาดหวังว่าจะมีพฤติกรรมไปในทางที่ก่อให้เกิดผลดีและสอดคล้องกับผลประโยชน์ ของผู้ให้ความไว้วางใจ ไม่ว่าจะเป็นคำพูดการกระทำ

กาญจนา ศิลา (2556, หน้า 7-8) การไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ด้วยการยึดการบริหารสากลเช่น คุณธรรมจริยธรรมความซื่อสัตย์ความเมตตาความยุติธรรมความเป็นกลางความกล้าหาญ ความอดทนความมีวินัยความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดียอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่นไม่ว่าคนๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตามสอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นรับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

สิริพรรณ จึงสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 29-31) ได้สรุปความหมาย ของความไว้วางใจว่าหมายถึง ความรู้สึกและการกระทำที่แสดงออกของบุคคลที่แสดงถึง ความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์การ

Rotter (1971, p. 444) ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังต่อบุคคลที่น่าเชื่อถือทางด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญาจากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

Golem biewski & McConkie (1975, pp 131-170) ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ แสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกัน หรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับ และความไว้วางใจแสดงถึงบางระดับของความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

Cook and Wall (1980, p. 367) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

Johnson and Johnson (1994, p. 103) ได้อธิบายว่าความ ไว้วางใจเป็นลักษณะหนึ่งของความสัมพันธ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การกระทำ ใด ๆ ก็ตามของสมาชิกกลุ่มมีผลต่อการเพิ่มขึ้น หรือลดลงของความไว้วางใจภายในกลุ่ม

McAllister (1995, p. 26) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

Mishra (1996, p. 102) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจ ว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นคนที่มีความสามารถ ให้ความสนใจห่วงใยและให้ความน่าเชื่อถือ

Whitney (1996, p. 216) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่าหมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใดๆ

Reynolds (1997, p. 98) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ สะท้อนให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร ระดับความไว้วางใจในองค์กรเป็นตัวแยก ความแตกต่างระหว่างองค์กรที่ดีกับองค์กรธรรมดาสามัญทั่วไป

Shaw (1997, p. 38) ให้นิยามความหมายของความ ไว้วางใจไว้ว่าความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อในการกระทำของบุคคลว่าจะสอดคล้องกับ ความคาดหวังในทางบวกของผู้ไว้วางใจ โดยเมื่อเรามีความไว้วางใจกับบุคคลใดก็จะ ตั้งสมมติฐานไว้ว่าบุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของเรา ตลอดจนมีความตั้งใจ และมีความสามารถในการที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุในความต้องการ ของเราได้

Robbins (2000, p. 81) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจ (trust) มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในเครือข่ายอย่างแท้จริง สามารถปรับตัวได้ในรูปแบบต่างๆ ขององค์การ สามารถบริหารจัดการภาวะวิกฤต ลดความขัดแย้ง ลดต้นทุน ความไว้วางใจเป็นแนวคิดที่ซับซ้อน เป็นสัมพันธภาพระหว่าง 2 คน อย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่เป็นบุคลิกภาพของบุคคลบางคน เกิดขึ้นระหว่างบุคคลไม่ใช่ภายในบุคคลเท่านั้น สิ่งที่บุคคลกระทำเป็นผลกระทบของระดับความไว้วางใจระหว่างผู้ใหญ่ ความไว้วางใจและผู้ถูกไว้วางใจซึ่งเกิดได้จากความน่าเชื่อถือเป็นการยอมรับและสนับสนุนให้ผู้ที่ถูกไว้วางใจกระทำให้ผู้อื่นโดยการเปิดเผยความคิดความรู้สึกและปฏิกิริยาและความไว้วางใจเป็นสิ่งที่สำคัญ

Chaudury and Holobrook (2001, p. 82) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่มีต่อความสามารถในการทำงานได้อย่าง เหมาะสม ความไว้วางใจที่มีต่อความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องขึ้นอยู่กับส่วนที่ทำการวิเคราะห์ ผลกระทบหนึ่งจะมีต่อภาคบริการ

Tracy and Morin (2001, p. 2) กล่าวว่า ความไว้วางใจคงอยู่ เมื่อบุคคลอื่นบอกให้คุณกระทำการใด ๆ ก็ตาม โดยไม่มีการอธิบายรายละเอียดทุกขั้นตอนและคุณทำสิ่งนั้นเพราะคุณมั่นใจว่าบุคคลนั้นถือเอาประโยชน์ของคุณเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และจะไม่กระทำการใด ๆ ก็ตามที่จะก่อให้เกิดผลเสีย หรือเกิดโทษต่อคุณ

Stephen Covey (2004, p. 254-255) กล่าวว่า ความไว้วางใจถือ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งกว่าที่เคยเป็นมาในอดีตที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่า นับเป็นอาวุธ ทรงพลังในการแข่งขันการสร้างความไว้วางใจคือผลลัพธ์

จากแนวคิดดังกล่าวผู้จิวัยสรุปได้ว่า ด้านการไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใด ๆ เป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารว่าสามารถปฏิบัติงานหรือนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายได้

2.4 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ตั้งอยู่ที่ตำบลสำราญ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร 35000 โทรศัพท์ 045-711419 โทรสาร 045-711419 เว็บไซต์ https://www.yst1.go.th/2022/ มีวิสัยทัศน์เพื่อเป็นองค์กรได้มาตรฐาน การศึกษาได้คุณภาพ พันธกิจและเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ อีกทั้งยังส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพสามารถจัดการเรียนรู้สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน และพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา มีพื้นที่บริการ 4 อำเภอ ประกอบด้วย

1. อำเภอเมืองยโสธร
2. อำเภอคำเขื่อนแก้ว
3. อำเภอมหาชนะชัย
4. อำเภอค้อวัง

ผู้บริหาร ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดย นางสุพร สามัตถิยะ เป็นผู้อำนวยการสำวนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 นอกจากนี้ยังมีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 และยังมีคณะผู้อำนวยการในเครือข่ายการศึกษา

2.4.2 ข้อมูลสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 185 โรงเรียนหลัก

1. ครู จำนวน 1,346 คน
2. นักเรียน จำนวน 18,130 คน

2.4.3 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีวิสัยทัศน์คือ “องค์กรได้มาตรฐานการศึกษาได้คุณภาพ”

2.4.4 พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาเต็มตามศักยภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียมและมีคุณภาพ

2. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และมีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3. ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพสามารถจัดการเรียนรู้สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา

2.4.5 เป้าหมาย

เพื่อให้การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เป็นองค์กรได้มาตรฐาน การศึกษาได้คุณภาพ จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีความปลอดภัย

2. ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร มีค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม ดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถะวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (PA)

6. มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เน้นการทำงานแบบบูรณาการ กระจายอำนาจความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา

2.4.6 ศูนย์ส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาอำเภอเมืองยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ที่ตั้งอาณาเขต อำเภอเมืองยโสธรตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดยโสธร มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดกับอำเภอทรายมูลและอำเภอป่าติ้ว จังหวัดยโสธร

ทิศตะวันออก ติดกับอำเภอป่าติ้วจังหวัดยโสธร และอำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี

ทิศใต้ ติดกับอำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร และอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก ติดกับอำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 2.2 จำนวนสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน เล็ก กลาง ใหญ่ ใหญ่พิเศษ ปีการศึกษา 2565

อำเภอ	แบ่งตามขนาด ปีการศึกษา 2565				รวม
	ขนาดเล็ก (1-120 คน)	ขนาดกลาง (121 -600 คน)	ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 คน ขึ้นไป)	
เมืองยโสธร	53	15	0	1	69
คำเขื่อนแก้ว	38	9	1	0	48
มหาชนะชัย	17	11	0	0	48
ค้อวัง	12	8	0	0	20
รวม	140	43	1	1	185

ตารางที่ 2.3 จำนวนข้าราชการครูแยกตามอำเภอ ปีการศึกษา 2565

อำเภอ	จำนวนครู	รวม
เมืองยโสธร	509	1,346
คำเขื่อนแก้ว	342	
มหาชนะชัย	328	
ค้อวัง	167	

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8-10) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการริเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน 2.) ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหาสาระ 4) โครงสร้างของรูปแบบ 5) วิธีการพัฒนา 6) ระยะเวลาในการพัฒนา และ 7) การประเมินผล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ธนาภรณ์ นีลพัทธนันท์ (2562, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Sisk (2001, p. 16) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่ามียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ 1) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2) การใช้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 4) การอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

สเติร์นเบิร์ก โรเบิร์ต (Sternberg, 2006, p. 2) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่ง แคลิฟอร์เนียได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานศึกษาผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการ วิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเอง และทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

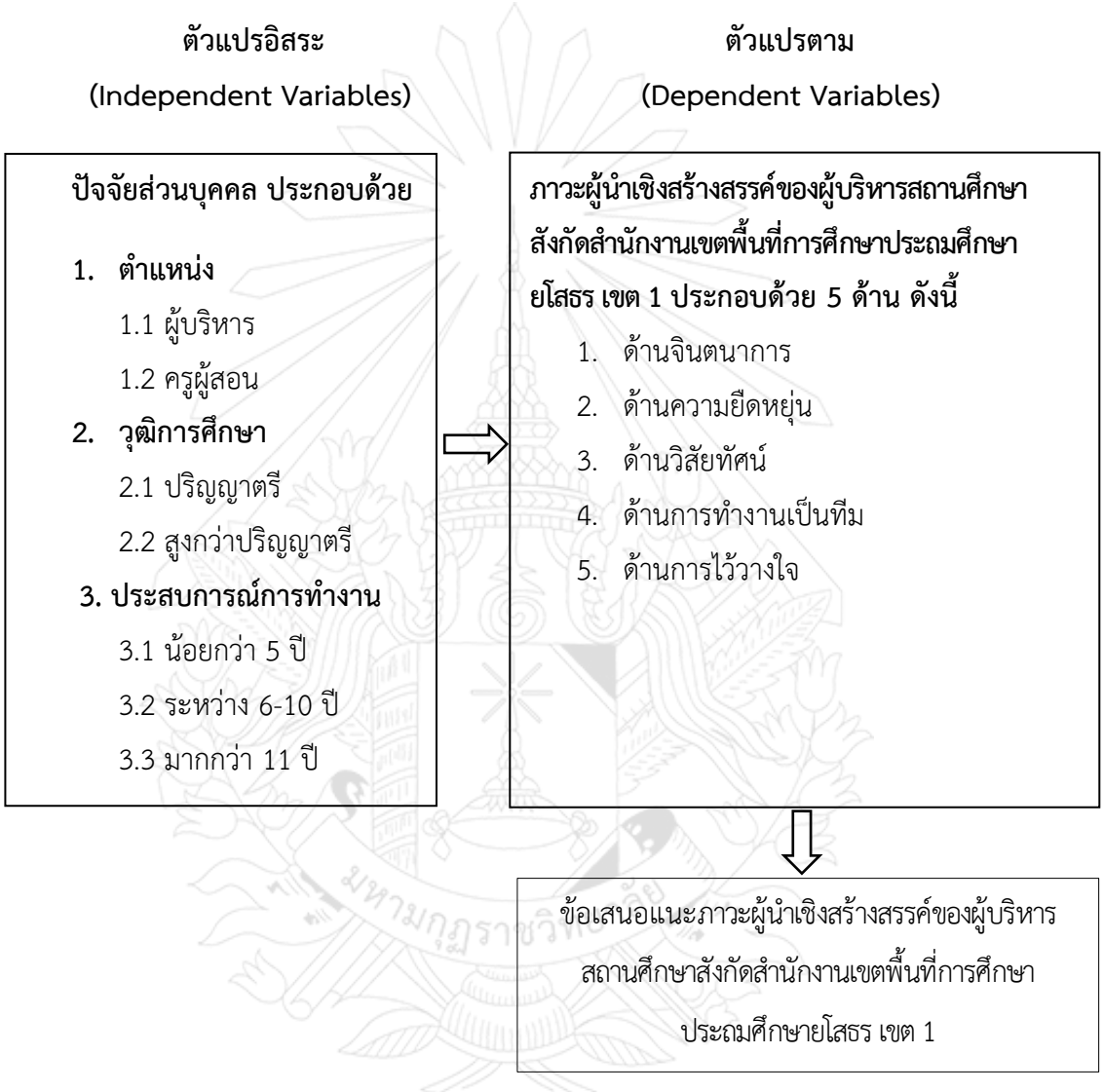
Kho (2011, p. 1) ได้วิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลโครงการพัฒนาภาวะผู้นำระดับโลกของสหรัฐอเมริกา เพื่อประกอบการพิจารณาการลงทุนสร้างเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำอันจะนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่มีความสามารถในเชิงการแข่งขันทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายให้ไปศึกษาดูงาน ในต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพแล้วยังได้เรียนรู้วัฒนธรรม การปรับตัว ความเชื่อมั่นในตนเองความอดทน ความใฝ่รู้และความคิดในเชิงบริบทโลก การเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการศึกษาดูงานในต่างประเทศโดยมุ่งจุดเน้นถึงความเข้าใจ และการประเมินกระบวนการตั้งแต่การคิดเลือกคน

เข้าอบรมการฝึกอบรม การสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน เป็นต้น ข้อค้นพบจากการวิจัย ในครั้งนี้เน้นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงระบบ และครอบคลุมการพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ในมุมมองขององค์กรในระยะยาว

Mugkasem (2011, p. 18) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ ผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน และได้สังเคราะห์องค์ประกอบออกมาเป็น 5 ด้าน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระเบียบวิธีวิจัยโดยมี รายละเอียด การศึกษาวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 1,346 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 1,346 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 302 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) 5 ด้าน ได้แก่

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารจากตำรา การบริหารทั่วไป ประกอบกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้สร้างเครื่องมือในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2) สรุปกรอบแนวคิด ขอบเขตในการวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อเป็นแนวทาง ใน การสร้างแบบสอบถาม

3) สร้างแบบสอบถาม จากกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นรายข้อ

4) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา ความถูกต้อง ภาษา และความเหมาะสมของแบบสอบถาม

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของ แบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) และพิจารณาความถูกต้อง ความชัดเจน ความเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา โดยผู้ทรงเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1. ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและตัวเลข
2. พระครูชัยรัตนากร, ดร. อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและเนื้อหา
3. นายอุทาน สิงห์ครุธ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสงเปือย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2559) ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรง/สอดคล้องกับเนื้อหา ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรง/ สอดคล้องกับเนื้อหา ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามถามนั้นไม่มีความตรง/ สอดคล้องกับเนื้อหา

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

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่สร้างขึ้น

ΣR แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

พิจารณาความเหมาะสมจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

6) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

7) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้เชี่ยวชาญเสนอไว้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง กับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89

8) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

9) เนื่องจากเป็นการทำวิจัยในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ผู้วิจัยได้ดำเนินการกับแบบสอบถามลักษณะ google form

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

3.4.2 ทำหนังสือนำส่งแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

3.4.3 ผู้วิจัยส่ง QR Code แบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 302 คน โดยเก็บแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 302 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) มาวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ลักษณะเป็นแบบตรวจ รายการ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบค่า t-test มาเทียบกับเกณฑ์การตามแนวคิดของ (พงศ์เทพ จิระโร, 2560, หน้า 15) โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เพื่อหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์
ΣX แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ใช้สูตรดังนี้

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum s_i^{\,2}}{s_t^{\,2}}\right]$$

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ร้อยละ (Percentage) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 67)

$$p = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ p แทน ร้อยละ

f ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 105)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 101)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าเฉลี่ย

X แทน คะแนนแต่ละตัว

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

n แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

4) สถิติทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระสองกลุ่ม ใช้ t-test (Independent Sample) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 122)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df แทน ค่า Degrees of Freedom

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	61	20.20
2. ครูผู้สอน	241	79.80
รวม	**302**	**100.00**
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	145	48.00
2. สูงกว่าปริญญา	157	52.00
รวม	**302**	**100.00**
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
1. น้อยกว่า 5 ปี	66	21.90
2. ระหว่าง 5-10 ปี	192	63.60
3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	44	14.60
รวม	**302**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวนเท่ากับ 241 คน คิดเป็นร้อยละ 79.80 ผู้บริหาร จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 ปริญญาตรี จำนวนเท่ากับ 145 คิดเป็นร้อยละ 48.00 สูงกว่าปริญญา 157 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.00 และประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60, น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และ มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและ รายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านจินตนาการ	4.25	0.55	1	มาก
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.17	0.54	4	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.15	0.56	5	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.58	3	มาก
5. ด้านการไว้วางใจ	4.23	0.56	2	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.20**	**0.56**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.56) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านจินตนาการ ($\bar{X}$ =4.25, S.D.=0.55) รองลงมาคือ ด้านการไว้วางใจ ($\bar{X}$ =4.23, S.D.=0.56) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.58) ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ =4.15, S.D.=0.56)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ

ข้อ	ด้านจินตนาการ	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการบริหาร	4.11	0.54	6	มาก
2	ผู้บริหารมีมุมมองหรือภาพอนาคตอย่างชัดเจนในการบริหาร	4.21	0.50	4	มาก
3	ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.22	0.50	3	มาก
4	ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ	4.35	0.68	2	มาก
5	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารแบบใหม่ๆ	4.41	0.58	1	มาก
6	ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน	4.20	0.48	5	มาก
	รวม	**4.25**	**0.55**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.25, S.D.=0.55) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารแบบใหม่ๆ ($\bar{X}$ =4.41, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{x}$ =4.35, S.D.=0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการบริหาร ($\bar{X}$ =4.11, S.D.=0.54)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น

ข้อ	ด้านความยืดหยุ่น	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ต่อการบริหารอยู่เสมอ	4.17	0.49	3	มาก
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.51	1	มาก
3	ผู้บริหารมีการหาคำตอบอย่างอิสระและมีความคิดที่หลากหลาย	4.19	0.51	2	มาก
4	ผู้บริหารปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.16	0.54	4	มาก
5	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน	4.10	0.62	6	มาก
6	ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.16	0.57	5	มาก
	รวม	**4.17**	**0.54**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.54) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ =4.24, S.D.=0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการหาคำตอบอย่างอิสระและมีความคิดที่หลากหลาย ($\bar{X}$ =4.19, S.D.=0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ =4.10, S.D.=0.62)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.15	0.59	5	มาก
2	ผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	4.12	0.59	6	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.15	0.57	4	มาก
4	ผู้บริหารมีการส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.56	2	มาก
5	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง	4.17	0.52	1	มาก
6	ผู้บริหารมีความพร้อมที่ปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ	4.15	0.56	3	มาก
	รวม	**4.15**	**0.56**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.15, S.D.=0.56) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.52) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความพร้อมที่ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\bar{X}$ =4.15, S.D.=0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยอมรับความร่วมมือจากทุกส่วนงาน	4.18	0.58	5	มาก
2	ผู้บริหารมีทักษะและกระบวนการในการสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจได้ชัดเจน	4.30	0.55	1	มาก
3	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	4.26	0.63	2	มาก
4	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหา	4.20	0.53	3	มาก
5	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา	4.20	0.58	4	มาก
6	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา	4.15	0.59	6	มาก
	รวม	**4.22**	**0.58**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.58) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะและกระบวนการในการสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจได้ชัดเจน ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.55) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$=4.26, S.D.=0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.15, S.D.=0.59)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจ

ข้อ	ด้านการไว้วางใจ	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อบุคลากรในสถานศึกษา	4.35	0.59	2	มาก
2	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักความยุติธรรม	4.38	0.59	1	มาก
3	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต	4.18	0.53	4	มาก
4	ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา	4.14	0.53	6	มาก
5	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น	4.15	0.56	5	มาก
6	ผู้บริหารไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้ความถูกต้อง	4.20	0.56	3	มาก
	รวม	**4.23**	**0.56**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านการไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.23, S.D.=0.56) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักความยุติธรรม ($\bar{X}$ =4.38, S.D.=0.59) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.35, S.D.=0.59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.14, S.D.=0.53)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านจินตนาการ	4.33	0.52	4.23	0.41	1.452	.151
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.31	0.55	4.13	0.43	2.371	.020*
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.26	0.57	4.12	0.47	1.794	.076
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.33	0.54	4.19	0.46	1.867	.065
5. ด้านการไว้วางใจ	4.36	0.50	4.20	0.46	2.303	.022*
รวม	**4.32**	**0.50**	**4.17**	**0.41**	**2.065**	**.042***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า จำแนกตามตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและด้านความยืดหยุ่นกับด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	วุฒิการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านจินตนาการ	4.23	0.42	4.27	0.44	-.711	.478
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.15	0.45	4.18	0.47	-.579	.563
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.17	0.47	4.12	0.51	.868	.386
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.25	0.45	4.19	0.50	1.076	.283
5. ด้านการไว้วางใจ	4.28	0.46	4.19	0.49	1.617	.107
รวม	**4.22**	**0.42**	**4.19**	**0.45**	**.520**	**.603**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ประสบการณ์การทำงาน								
	น้อยกว่า 5 ปี			ระหว่าง 5-10 ปี			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1. ด้านจินตนาการ	4.30	0.50	มาก	4.24	0.40	มาก	4.21	0.46	มาก
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.26	0.52	มาก	4.14	0.43	มาก	4.14	0.49	มาก
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.25	0.55	มาก	4.12	0.44	มาก	4.09	0.60	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.24	0.56	มาก	4.22	0.44	มาก	4.13	0.52	มาก
5. ด้านการไว้วางใจ	4.30	0.50	มาก	4.24	0.43	มาก	4.07	0.58	มาก
รวม	**4.27**	**0.50**	**มาก**	**4.20**	**0.40**	**มาก**	**4.13**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า

1. น้อยกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.50) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจินตนาการ ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านการไว้วางใจ ($\bar{X}$ =4.30, S.D.=0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.24, S.D.=0.56)

2. ระหว่าง 5-10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.40) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจินตนาการ ($\bar{X}$ =4.24, S.D.=0.40) รองลงมาคือ ด้านการไว้วางใจ ($\bar{X}$ =4.24, S.D.=0.43) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.44)

3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.13, S.D.=0.49) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านจินตนาการ ($\bar{X}$ =4.21, S.D.=0.46) รองลงมาคือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X}$ =4.14, S.D.=0.49) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการไว้วางใจ ($\bar{X}$ =4.07, S.D.=0.58)

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	.226	2	.113	.601	.549
	ภายในกลุ่ม	56.314	299	.188		
	รวม	**56.541**	**301**			
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	.703	2	.351	1.659	.192
	ภายในกลุ่ม	63.351	299	.212		
	รวม	**64.054**	**301**			
3. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	.887	2	.444	1.836	.161
	ภายในกลุ่ม	72.216	299	.242		
	รวม	**73.103**	**301**			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.367	2	.184	.798	.451
	ภายในกลุ่ม	68.754	299	.230		
	รวม	**69.121**	**301**			
5. ด้านการไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.541	2	.770	3.487	.032*
	ภายในกลุ่ม	66.061	299	.221		
	รวม	**67.602**	**301**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ด้านการไว้วางใจ

ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =4.30)	ระหว่าง 6-10 ปี ($\bar{X}$ =4.24)	มากกว่า 11 ปี ($\bar{X}$ =4.07)
น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{X}$ =4.30)	-	.05911	.23485*
ระหว่าง 6-10 ปี ($\bar{X}$ =4.24)	-.05911	-	.17574
มากกว่า 11 ปี ($\bar{X}$ =4.07)	-.23485*	-.17574	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ด้านการไว้วางใจ พบว่า น้อยกว่า 5 ปี กับ มากกว่า 11 ปี บุคลากรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะ จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 302 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.62 ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านจินตนาการ		
1.1	ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการบริหาร	16
1.2	ผู้บริหารควรมีการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน	20
1.3	ผู้บริหารควรมีมุมมองหรือภาพอนาคตอย่างชัดเจนในการบริหาร	20

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
2. ด้านความยืดหยุ่น		
2.1	ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน	20
2.2	ผู้บริหารควรพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	20
2.3	ผู้บริหารควรปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	20
3. ด้านวิสัยทัศน์		
3.1	ผู้บริหารควรมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	20
3.2	ผู้บริหารควรมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	20
3.3	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	20
4. ด้านการทำงานเป็นทีม		
4.1	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา	10
4.2	ผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยยอมรับความร่วมมือจากทุกส่วนงาน	19
4.3	ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา	20
5. ด้านการไว้วางใจ		
5.1	ผู้บริหารควรรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา	20
5.2	ผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น	20
5.3	ผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต	20

จากตารางที่ 4.13 ข้อเสนอแนะ พบว่า

1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการบริหาร ผู้บริหารควรมีการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน ผู้บริหารควรมีมุมมองหรือภาพอนาคตอย่างชัดเจนในการบริหาร

2) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยยอมรับความร่วมมือจากทุกส่วนงาน ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

5) ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารควรรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านจินตนาการ รองลงมาคือ ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความยืดหยุ่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ พิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารแบบใหม่ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการบริหาร

2) ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการหาคำตอบอย่างอิสระและมีความคิดที่หลากหลาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน

3) ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความพร้อมที่ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา

4) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะและกระบวนการในการสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจได้ชัดเจน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา

5) ด้านการไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักความยุติธรรม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อบุคลากรในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา

5.1.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมและด้านความยืดหยุ่นกับด้านการไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทั้งหมดไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการบริหาร ควรมีการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน ควรมีมุมมองหรือภาพอนาคตอย่างชัดเจนในการบริหาร ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน ควรมีความพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ควรมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยยอมรับความร่วมมือจากทุกส่วนงาน ควรมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารควรรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา ควรมีการบริหารงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และผู้บริหารควรมีการบริหารงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้นำในเชิงที่สร้างสรรค์ มีการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และ

ประเด็นต่าง ๆ มีกระบวนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างถูกวิธี ถูกต้อง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน มีความเป็น ผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ไม่หยุดพัฒนา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่า และศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส สามารถจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย จินตนาการ การไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับแนวคิดด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 17) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่ างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่น อย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ภารกิจจนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (Imagination) และการนำบุคคลอื่น ๆ (Leading People) ด้วยแนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) หรือวิธีการใหม่ ๆ (New Method) อย่างท้าทาย (Challenging และยืดหยุ่น (Flexibility) (วัฒนา ปะกิคา, 2560, หน้า 13) และยังสอดรับกับงานวิจัยของ กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์ (2562, หน้า 8-10) ได้วิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ผลการริเคราะห์สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าโดยรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน

จากผลการวิจัยเป็นรายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปายผลได้ ดังนี้

1) ด้านจินตนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารแบบใหม่ๆ ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีมุมมองหรือภาพอนาคตอย่างชัดเจนในการบริหาร ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการ

บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 25) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์ อย่างมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมายมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติและสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น

2) ด้านความยืดหยุ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีการหาคำตอบอย่างอิสระและมีความคิดที่หลากหลาย ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ต่อการบริหารอยู่เสมอ ผู้บริหารปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 55) ได้วิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงาน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากคำเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ 2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันมีระดับความเห็นในภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกับ ส่วนกลุ่มระดับการศึกษา พบว่าการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความพร้อมที่ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารมีกระบวนการคิด

ที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา ผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ศิริกมล อินทรสุข (2559, หน้า ง) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความยืดหยุ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีจินตนาการไม่แตกต่างกัน

4) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีทักษะและกระบวนการในการสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจได้ชัดเจน ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหา ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยอมรับความร่วมมือจากทุกส่วนงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ Mugkasem (2011, p. 18) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับ ผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการคือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวกและการมีความสามารถในการปรับตัว ทั้งยังสอดรับกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นีลพัทธนันท์ (2562, หน้า 29) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยผลวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05

5) ด้านการไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักความยุติธรรม ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้ความถูกต้อง ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักความ

ซื่อสัตย์ สุจริต ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับ บงกช วิจบ (2560, หน้า 18) ได้วิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัยมศึกษา ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นชองครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารเวลา ด้านความยืดหยุ่น และด้านการไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาระผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางด้านจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารได้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และ ทักษะด้านภาวะการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษามากขึ้น

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายกระตุ้นให้ผู้บริหารนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาปรับใช้ในสถานศึกษา โดยการสนับสนุนให้มีการเข้าร่วมการฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างประสบการณ์และนำไปพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนต่อไป

3) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนมาประยุกต์ใช้โดยทางหน่วยงานต้นสังกัดเข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ค้นพบผู้วิจัยได้นำมาเป็นข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ได้ ดังนี้

1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรฝึกความคิดสร้างสรรค์ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการบริหารพยายามคิดนอกกรอบและหาวิธีแก้ไขปัญหาที่ผิดปกติ ซึ่งจะช่วยให้พัฒนาจินตนาการใหม่ๆ

2) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงานและพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายระยะยาวหรือแผนสำหรับอนาคตขององค์กรหรือกลุ่ม ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความเชื่อ และความเข้าใจในสถานการณ์ปัจจุบันและทิศทางที่ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจนสำหรับสมาชิกในทีมแต่ละคน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับทีม ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีมเสมอ

5) ด้านการไว้วางใจ ผู้บริหารควรปฏิบัติการสื่อสารอย่างชัดเจนโต้ตอบอย่างซื่อสัตย์และโปร่งใสเพื่อแสดงความน่าเชื่อถือ และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อแสดงความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

2)ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา

3) ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2562). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา.* สมุทรปราการ: สำนักพิมพ์ธีรสาร์นพับลิว เซอร์.

กวี วงศ์พุฒ. (2555). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชีกรุงเทพ.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิระ หงส์ลดารมภ์. (2556). คอลัมน์ “สู่ศตวรรษใหม่”, *หนังสือพิมพ์แนวหน้า*, ฉบับวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2546.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

ประเวศ วะสี. (2555). *ภาวะผู้นำ: ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข.* กรุงเทพฯ: ธนวัชการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

พระธรรมปิฎก (ป. อ.ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2560). *ภาวะผู้นำ.* ใน สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสิทธิลักษณ์ สมิตะสิริ (บรรณาธิการ) ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). *การวิจัยทางการบริหารศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.

ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม. (2558). *ภาวะผู้นำของไทยในอนาคต.* กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย.

ภิญโญ สาธร. (2556). *หลักการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). *พฤติกรรมองค์การ.* นนทบุรี: กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิค ปริ้นติ้ง

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา.* กรุงเทพฯ: สานักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติศาสตร์และศิลปะสู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ วิรัตน์เอ็นดูเคชั่น.

สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพ: บริษัท วิทยพัฒน์ จำกัด

สมคิด บางโม. (2555). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570)*. ราชกิจจานุเบกษา.

อานันท์ ปันยารชุน. (2557). *"ผู้นำ" คือผู้ที่คนอื่นอยากตาม.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ไทย.

อุทัย หิรัญโต. (2559). *การปกครองท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร.

Ash, Ruth C., and Maurice Persall. (2007). *The Principle as Chief Leaning Officer: The New Work of Formative Leadership.* Birmingham: Stamford University Birmingham,

Adair, J. (2 0 0 7). *Leadership for Innovation: How to organize team creativity and harvest ideas.* London: Kogan Page.

Block, C. C. (2004). *Power thinking: how to way you think can change the way you lead.* San Francisco: Jossey Bass.

Burns. (1978). *Leadership.* New York: Harper and Row.

Bass. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Random.

Casse, P. a. P. G. C. (2007). *Philosophy for Creative Leadership : How Philosophy can Turn People into more Effective Leaders.* London UK Athena Press.

Clark, John. (1979). *Outline of Local Government of The United Kingdom.* London: Sir Lassic Piton and son.

Covey, Stephen R. (2004). *The 8th Habit From Effectiveness to Greatness*. New York: Simon & Schuster.

DuBrin, A.J. (1998). *Leadership: Research findings, practice and skills*. Eaglewood Cliff, NJ: Houghton Mifflin.

DuBrin, A .J. (2004). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. New York: Houghton Mifflin.

Dubrin, A. J. (2010). *Principles of Leadership*. South-Western: Cengage Learning.

Daft, R.L. (2008). *The leadership experience* (4th ed.). Mason, OH: Thomson South Western.

Golembiewski, R.T., & McCokie, M. (1975). *The Centrality of Interpersonal Trust in Group Processes.*

Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (1993). *Behavior in Organizations* (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Halpin, A.W. (2006). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.

Hersey Paul, Blanchard Kenneth R. & Johnson, Dewey E. (2009). *Management of Organizational Behavior* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hodgetts, R. M. (1999). *Modern human relations at work*. New York: Press & Harcourt Brace College.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R. & Matteson, M.T. (2008). *Organization behavior and management* (8th ed.). New York: McGraw -Hill.

Lunenburg, F.C. & Ornstein, A.C. (1996). *Educational administration: Concepts and practices* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Likert, R. (1967). *The human organization*. New York: McGraw-Hill.

Mishra, A. K (1996). *Organizational responses to crisis: The centrality of trust*. In Kramer, R. M. & Tyler, T. R. Trust in organizations: Frontiers of theory and research. Thousand Oaks, CA: Sage.

Owens, R.G. (2001). *Organization behavior in education: instructional leadership and school reform* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

O'Leary, E. (2000). *10 minute guide to leadership* (2nd ed.). Indianapolis, IN: A Pearson Education Company.

Parker, J. P., &. Begnaud, L. G. (2004). *Developing creative leadership*. Portsmouth, NH: Teacher Ideas Pr.

Reynolds, J. M. (1997). *An Introduction to Applied and Environmental Geophysics*. Chichester: John Wiley and Sons Ltd.

Robbins, S. P. (2000). *Managing today*. New Jersey: Prentice-Hall.

Shaw, R. B. (1997). *Trust in the balance* (2nd ed.). San Francisco: Jossey – Bass.

Sisk, W. R. (2001). *The compensation handbook: A state-of the-art guide to compensation strategy and design.* Belmont, CA: Donnelley & Sons.

Sousa, D. A. (2001). *How the brain learns*. Thousand Oaks, CA: Corwin.

Sternberg, R. J. (2006). *Creating a Vision of Creativity : The First 25 Years*. Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts.

Stogdill, R.M. (2004). *Handbook of leadership*. New York: The Free Press Stogdill, R.M. _____. (1989). *Handbook of Leadership: Survey of Theory and Research*. New York: Free Press.

Stoll, L. a. J. T. (2009). *Creative Leadership Teams*. Journal of Management in Education.

Tracy, Diane, and William J. Morin. (2001). *Truth, trust, and the bottom line*. Chicago: Dearborn Trade.

Whitney, J. O. (1996). *The economics of trust: Liberating profits and restoring corporate validity.* New York: McGraw-Hill.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed.). Worcester, Great Britain: Billing & Son.

Yukl, Gary. (2002). *Leadership In Organizations* (5th ed.). Upper Saddie River Prentice Hall, Inc.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กรรณิกา ทองศรี. (2555). *การรับรู้คุณค่าของตนเองในการจ้างงาน ความไว้วางใจภายในองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์โตโยต้าแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะ สังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

กาญจนา ศิลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเคลสมการโรงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์. (2555). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

จารินี สิกุลจ้อย. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ชนกพร เทียมวิไล. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธสำหรับการบริหารสถานศึกษา.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณัฐพงศ์ บุณยารมณ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครพนม.

ดวงแข ขำนอก. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 6*. วิทยานิพนธ์การศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.

ธนาภรณ์ นีลพัทธนันท์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

นิวุธ มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

นนทวรรณ นามะยอม. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

นิกร บุญมาก. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บงกช วิจบ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2556). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เพ็ญนภา ศรีแปลก. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พัชรี ชำนาญศิลป์. (2557). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* ปริญญาคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รัษฎากร อัครจันทร์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน.* วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วัฒนา ปะกิคา. (2560). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ. (2557). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิริพรรณ จึงสุทธิวงษ์. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำใฝ่บริการของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ศิริกมล อินทรสุข. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพัฒนาที่ 5 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุขเสริม สงวนพานิช. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจภายในองค์การกับประสิทธิผลของทีมพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) จังหวัดนครปฐม.* การค้นคว้าอิสระ, สาขาวิชาการประกอบการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อำนวย พลรักษา. (2556). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Danner, S. E. (2008). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator.* Ph.D. Thesis Art Education, Fine Arts, Ohio University.

Kho, E. C. (2011). *An Evaluation Study of the Effectiveness of a United States Based Global Leadership Development Program*. Dissertation Abstracts International.

Mugkasem, U. (2011). *The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers*. Dissertation Abstracts International.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความในวารสาร

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 11*(2), 1-16.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558), *การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษาทางพระพุทธศาสนา.* บทความในรายงานการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 54, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมยศ ชี้แจง. (2552). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 3*(1), 48-49.

Alma Harris, (2009). Creative Leadership: Developing Future Leaders. *Management in Education, 23*(1), 9-11.

Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together : Creative Leadership. *Journal of The Leadership Quarterly, 15*(1), 103-121.

Chaudury, A. and Holbrook, M. B. (2001). The chain of effects from brand trust and brand effect to brand performance : the role of brand loyalty. *Journal of Marketing, 65*(2), 81-93.

Cook, J., & Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Need Non-fulfillment. Journal of Occupational Psychology.

Delich, V. (2010). The Impact of Mercosur's Sanitary and Phytosanitary Regime on it's Member's Institutional Dynamics. *Journal of CMA Management, 79*(2), 3-13.

Ibbotson, P. a. L. D. (2008). Directing Creative : The art and Craft of Creative Leadership. *Journal of Management and Organization, 14*(5), 548-559.

McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal, 38*(1), 24-59.

Rotter.J.B. (1971). Generalized Expectancies for Interpersonal Trust. *America Psychologist, 26*(5), 443-452.

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

Vygotsky, L. S. (2004). Imagination and Creativity in Childhood. *Journal of Russian and East European Psychology, 42*(1), 7–97.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: Creative Leadership.* สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564, จาก http://www.academia.edu/8634471/Creative_Leadership

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.* สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2564, จาก https://www.academia.edu/8634471/CreativeLeadership_ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.

สมชาย รุ่งเรือง. *(2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์.* สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2565, จาก https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-EJournal

Northouse, P.G. (2007). Definition of leadership. Retrieved February 4, 2023, from http://www.nwkubj. com/donclark/donclark/keader/leadcon.html.

Samli, A. C. (2011). *Chapter 2: From Imagination to Innovation: New Product Development for Quality of Life*. Retrieved February 4, 2023, from www.springer.com/cda/content/ .../cda.../9781461408536-c1.pdf.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูชัยรัตนากร, ดร.

วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

2) ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

3) นายอุทาน สิงห์ครุธ

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๓-๘๓๖๔ ต่อ ๔๒๔

ที่ อว ๗๘๔๗/ ๐๑๔๘ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ด้วย นางสาวนครินทร์ ศรีเนตร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ (THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรบัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์
(พระครูชัยรัตนากร, ดร.)
๒๒ มี.ค. ๖๖

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔

ที่ อว ๗๘๓๗/ว ๕๔๔ **วันที่** ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี

ด้วย นางสาวนครินทร์ ศรีเนตร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ (THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรบัญญาภรณ์, ผศ.,ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้และเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียบเมือง ตำบลคุ้มเก่า
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔
www.rec.mbu.ac.th

รับที่ ๔๐๓๖
๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๖
เวลา
☐ ผอ. ☐ กง.
☐ ☐ พศ.
☐ นผ. ☐ ICT.
☐ สกศ. ☐ กศ.
☐ นตป. ☐ ตสน.

ที่ อว ๗๕๓๑/ ๐๖๓๑๑

๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นางสุพร สามัตถิยะ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑

ด้วย นางสาวนครินทร์ ศรีเนตร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๐ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต ๑ (THE CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติภารแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๘ ๗๔๕๕ ๘๑๐๗

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scales) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

2. ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและเพื่อศึกษาแนวภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อทุกตอนตรงตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากท่านไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถาม

นครินทร์ ศรีเนตร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่ง
   - ☐ ผู้บริหาร
   - ☐ ครูผู้สอน
2. วุฒิการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
   - ☐ ระหว่าง 6-10 ปี
   - ☐ มากกว่า 11 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

ระดับ	5	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
ระดับ	3	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
ระดับ	1	หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านจินตนาการ					
1) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการบริหาร					
2) ผู้บริหารมีมุมมองหรือภาพอนาคตอย่างชัดเจนในการบริหาร					
3) ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
4) ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ					
5) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารแบบใหม่ๆ					
6) ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน					
2. ด้านความยืดหยุ่น					
7) ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ต่อการบริหารอยู่เสมอ					
8) ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม					
9) ผู้บริหารมีการหาคำตอบอย่างอิสระและมีความคิดที่หลากหลาย					
10) ผู้บริหารปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง					
11) ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน					
12) ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
3. ด้านวิสัยทัศน์					
13) ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
14) ผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา					
15) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
16) ผู้บริหารมีการส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
17) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง					

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
18) ผู้บริหารมีความพร้อมที่ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ					
4. ด้านการทำงานเป็นทีม					
19) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยอมรับความร่วมมือจากทุกส่วนงาน					
20) ผู้บริหารมีทักษะและกระบวนการในการสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจได้ชัดเจน					
21) ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน					
22) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา และร่วมกันแก้ไขปัญหา					
23) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของบุคลากรใน สถานศึกษา					
24) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา					
5. ด้านการไว้วางใจ					
25) ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อบุคลากรในสถานศึกษา					
26) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักความยุติธรรม					
27) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต					
28) ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรใน สถานศึกษา					
29) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดง ความคิดเห็น					
30) ผู้บริหารไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้ความถูกต้อง					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

3.1 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านจินตนาการอย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความยืดหยุ่นอย่างไร

.....

.....

.....

3.3 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านวิสัยทัศน์อย่างไร

.....

.....

.....

3.4 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำงานเป็นทีมอย่างไร

.....

.....

.....

3.5 ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการไว้วางใจอย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก จ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1
นางสาวนครินทร์ ศรีเนตร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			∑R	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
1. ด้านจินตนาการ						
1) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2) ผู้บริหารมีมุมมองหรือภาพอนาคตอย่างชัดเจนในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3) ผู้บริหารใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4) ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5) ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารแบบใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6) ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ชัดเจน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2. ด้านความยืดหยุ่น						
7) ผู้บริหารเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ต่อการบริหารอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8) ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
9) ผู้บริหารมีการหาคำตอบอย่างอิสระและมีความคิดที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10) ผู้บริหารปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11) ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้กับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
12) ผู้บริหารพร้อมที่จะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านวิสัยทัศน์						
13) ผู้บริหารมีกระบวนการคิดที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
14) ผู้บริหารมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
16) ผู้บริหารมีการส่งเสริม และพัฒนาให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18)ผู้บริหารมีความพร้อมที่ปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ						
4. ด้านการทำงานเป็นทีม						
19) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยอมรับความร่วมมือจากทุกส่วนงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20) ผู้บริหารมีทักษะและกระบวนการในการสื่อสาร ถ่ายทอดข้อมูล แนวคิด ให้กับบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจได้ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21) ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาและร่วมกันแก้ไขปัญหา	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
23) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นต่อเจตนาและความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสามัคคีในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5. ด้านการไว้วางใจ						

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			$\sum R$	IOC	เทียบกับเกณฑ์
	1	2	3			
25) ผู้บริหารมีการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักความยุติธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักความซื่อสัตย์ สุจริต	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28) ผู้บริหารรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะกระทำตามข้อเสนอแนะของบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29) ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30) ผู้บริหารไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้ความถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	30

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสาวนครินทร์ ศรีเนตร

วัน เดือน ปีเกิด : 18 มกราคม 2537

ชาติภูมิ : จังหวัดยโสธร

ที่อยู่ปัจจุบัน : 15 หมู่ 4 ตำบลเดิด อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร

: โทร 087-4558107

การศึกษา : อนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านบาก

: มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 (สายสามัญ) โรงเรียนสอนแก้วว่องไววิทยา จังหวัดยโสธร

: มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 (สายสามัญ) โรงเรียนยโสธรพิทยาคม จังหวัดยโสธร

: ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ข้าราชการ (ครู)