

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

บุณยพร โชจรูญเดช

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

บุณยพร โชจรูญเดช

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ENVIRONMENT MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO THE OPINIONS OF EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BUNYAPORN CHOJAROONDAT

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

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**บุณยพร โชจรูญเดช**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. บุญส่ง ทองเอียง**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสารนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สรัญญา แสงอัมพร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร..บุญส่ง ทองเอียง)

กรรมการ .....
(ดร. สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Creative Leadership of School Administrators Affecting Environment Management in Educational Institutions According to the Opinions of Educational Personnel under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2
Student's name	:	Bunyaporn Chojaroondet
Name of degree	:	Master of Education
Major	:	Educational Administration
Year	:	2023
Main Advisor	:	Asst. Prof. Dr. Tipamas Sawetworachote
Co-advisor	:	Dr. Boonsong Tong-iang

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

Dean of Faculty of Education ..... P. S. Samthorn .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee:
Chairman ..... Sranya Saengamporn .....
(Asst. Prof. Dr. Sranya Saengamporn)

Member (Advisor) ..... Tippamas Sawetworachot .....
(Asst. Prof. Dr. Tippamas Sawetvorachot)

Member/Co-Advisor ..... BoonSong Tho .....
(Dr. Boonsong Tong-iang)

Member .....
(Dr. Santi Aunjanam)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Teeraphong Somkhaoyai)

Copyright of Mahamakut Buddhist Universit

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**บุณยพร โชจรูญเดช**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทิพมาศ เศวตวรโชติ**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร. บุญส่ง ทองเอียง**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 2) ศึกษาระดับการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยการสำรวจความคิดเห็นและสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารและรายงานผลการวิจัย เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ โดยคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Windows) โดยมีกลุ่มประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน และมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcic and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970)

ผลการวิจัยพบว่า :

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านปัจเจกบุคคล และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับข้อมูลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านกายภาพ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม ($r = 0.063$) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้สมการพยากรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือด้านปัจเจกบุคคล มีผลต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Creative Leadership of School Administrators Affecting Environment Management in Educational Institutions According to the Opinions of Educational Personnel under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2**
Student's name	:	**Bunyaporn Chojaroondet**
Name of degree	:	**Master of Education**
Major	:	**Educational Administration**
Year	:	**2023**
Main Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Tipamas Sawetworachote**
Co-advisor	:	**Dr. Boonsong Tong-iang**

This thesis has the following objectives: 1) to study the level of creative leadership of administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 2) to study the level of environmental management in educational institutions under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 3) to study the relationship between creative leadership of administrators and environment management in educational institutions under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2. and 4) to find predictors used to forecast creative leadership of administrators and environmental management in educational institutions under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 by surveying opinions and creating tools used in Collecting data for research on creative leadership of administrators affecting educational institution environment. according to the opinion of educational personnel Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2It comes from studying documents and research reports. To inquire about the creative leadership of administrators that affects the organization of the school environment. according to the opinion of educational personnel Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 Data analysis and statistics used This research study The researcher used the collected data. from the sample to be analyzed by computer with a packaged program (SPSS for Windows) with a population of 2,356 teachers and personnel in schools

under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2022 and a sample group consisting of teachers and personnel in schools under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2. Academic year 2022, 2,356 people. Determine the sample size by using the Krejcic and Morgan table. The sample group is 327 people by using the comparative table of Krejcie and Morgan samples (Krejcie and Morgan, 1970).

The research results showed that:

1. Academic leadership of administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 3 found that the creative leadership of school administrators under Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 had overall and individual averages. at the highest level When considering each side, it was found that the side with the highest mean was Individual Creative Leadership and creative leadership in creativity

2. The results of the analysis of environmental data in educational institutions under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office, Region 2. Educational environment level information Under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2, the overall and individual averages were at a high level. When considering each side, it was found that the side with the highest mean was The aspect with the highest average was the physical aspect.

3. An analysis of data on the relationship between creative leadership of school administrators and the school environment. Under the Surat Thani Educational Service Area Office 2 found that the relationship between the creative leadership of school administrators and the school environment. Under the Surat Thani Educational Service Area Office 2 overall (r = 0.063) had a positive relationship at the moderate level and each side had a statistically significant relationship at the .01 level.

4. The results of regression analysis using forecasting equations to predict creative leadership of school administrators and the school environment. Under Surat Thani Educational Service Area Office 2 get the prediction equation The results showed that Creative Leadership of School Administrators and School Environment Under the Surat Thani Educational Service Area Office 2 were analyzed in 6 aspects, it was found that there were 6 aspects that could significantly predict the creative leadership of

school administrators under the Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2. Statistically, at the .01 level, it is in line with the hypothesis. All aspects can together predict the effectiveness of the school environment. The study found that The variable with the best predictive power was the individual side. Affecting the environment in educational institutions with statistical significance at the .01 level.

Keywords: creative leadership, educational environment



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่ายในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทุกขั้นตอน ที่ช่วยชี้แนะและให้ข้อคิดต่าง ๆ รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยอย่างลึกซึ้งจนทำให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยได้อย่างดี ด้วยความเอาใจใส่จนสารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.บุญส่ง ทองเอียงอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา และที่สำคัญ ขอขอบพระคุณ นายทวงค์ บุญทองสังข์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราฎร์อุปถัมภ์) ดร.สันติ อุ่นจะนำ และดร.สุภัทรา ภูษิตรักนวลี ที่กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือ และแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีตามวัตถุประสงค์

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณ คุณบิดา มารดา คณะครูโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราฎร์อุปถัมภ์) ที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษาคุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้ ขอมอบเป็นการบูชาคุณความดี แด่บุพการี คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยสนับสนุนและให้กำลังใจจนการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

บุณยพร โชจรูญเดช

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ญ

สารบัญ..... ฎ

สารบัญตาราง..... ฐ

สารบัญรูปภาพ..... ฒ

บทที่

1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงคของการวิจัย..... 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 2

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 3

1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

1.7 ประโยชนที่จะได้รับ..... 6

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ..... 9

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์..... 31

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม..... 48

2.4 ประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา..... 56

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 70

3 วิธีดำเนินการวิจัย 74

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 74

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 75

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 76

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 77
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 77
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 79
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 80
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้/ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 80
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 81
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 82
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 97
5.1 สรุปผล..... 97
5.2 อภิปรายผล..... 101
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 104
บรรณานุกรม..... 104
ภาคผนวก..... 113
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 114
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 116
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล..... 120
ภาคผนวก ง เครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 123
ภาคผนวก จ ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 133
ประวัติผู้วิจัย..... 145

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์....34
2.2 การสังเคราะห์ประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา....63
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง....75
4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ....82
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม....83
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านจินตนาการ....84
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น....85
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์....86
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์....87
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านปัจเจกบุคคล....88
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับควา มคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม....89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม....90

4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ....91

4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สภาพแวดล้อมด้านสังคม....92

4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ....93

4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ....94

4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 95

4.15 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณ....96

4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 96

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 4

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้มุ่งส่งเสริม พัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และมีคุณธรรมโดยการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนมีความสอดคล้องทั้งด้านวิถีชีวิต ความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของท้องถิ่นและสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาโดยมีหน้าที่อำนวยความสะดวก ประสานงาน ประสานการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปเพื่อจุดมุ่งหมายตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2560, คำนำ)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษาและบริหารงานในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือผู้ที่มีบุคลิกภาพ ลักษณะดีทั้งภายนอกและภายใน มีอุปนิสัยดี มีความประพฤติในเชิงบวกสามารถเข้าใจผู้อื่นได้ เป็นลักษณะของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลใต้บังคับบัญชา เป็นนักวิเคราะห์ คิดวางแผนที่ดี สามารถแก้ปัญหา ตัดสินใจอย่างชาญฉลาด ผู้นำจะสามารถนำความเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิรูปครูผู้เรียน หรือแหล่งเรียนรู้ได้ซึ่งองค์กรหรือสถานศึกษาจะกลายเป็นแหล่งเรียนเรียนรู้ที่เรียกว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ Learning Organization

ปัจจุบันการแข่งขันทางการศึกษามีเพิ่มขึ้น สถานศึกษามีทั้งภาครัฐ เอกชน และมีหน่วยงานจากสังกัดกระทรวงมหาดไทย เกิดขึ้นมากมาย เพื่อเป็นทางเลือกแก่คนในสังคม และเพิ่มการเข้าถึงการเรียนที่มีคุณภาพให้แกคนในสังคม ดังนั่นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการปรับใช้กลยุทธ์วิธีการในการนำเสนอสถานศึกษาให้เกิดจุดเด่น ในการเชิญชวนให้คนในสังคมได้เข้ามาขอรับบริการ ซึ่งส่งผลต่อจำนวนครู และขนาดของสถานศึกษา และการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาในสถานศึกษา ซึ่งจากการสำรวจเบื้องต้นพบว่า สภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยแรกๆในการสร้างความต้องการในการเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของคนในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา คือ ส่วนส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยประกอบไปด้วยอาคารเรียนวัสดุอุปกรณ์และบริเวณในองค์กร รวมหมายถึงบุคคลที่อยู่รอบตัวเช่นกันที่ส่งผลต่อผู้เรียน สืบเนื่องจากสถานศึกษาเปรียบเสมือนบ้านของผู้เรียน ผู้บริหารจึงควรมีการดูแล ปรับปรุง ให้สิ่งแวดล้อมในองค์กรมีความเหมาะสมอาจจะดีกว่าหรือคล้ายบ้านของผู้เรียน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการมาเรียนและสร้างบรรยากาศในการเรียน

ส่งผลให้ผู้เรียนรู้สึกบวกกับองค์กรในการเรียนรู้ได้ส่วนหนึ่ง การจัดบรรยากาศจึงเป็นสิ่งที่เอื้อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนได้ทั้งทางอ้อมและทางตรง ช่วยอำนวยความสะดวกแก่การเรียนรู้ได้และยังส่งผลให้แก่ผู้เรียน เรียนรู้อย่างมีความสุขจากการมีสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า สถานศึกษามีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและให้ได้มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคนในสังคมและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตผู้เรียน รวมถึงยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุดในการปรับปรุง ดูแล องค์กรให้คงอยู่คู่ชุมชนและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการเข้าเรียนต่อในสถานศึกษาพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ซึ่งจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนยกระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาได้อย่างถูกต้อง และจัดให้มีการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนา สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.2. เพื่อศึกษาระดับการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

1.2.3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.2.4. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

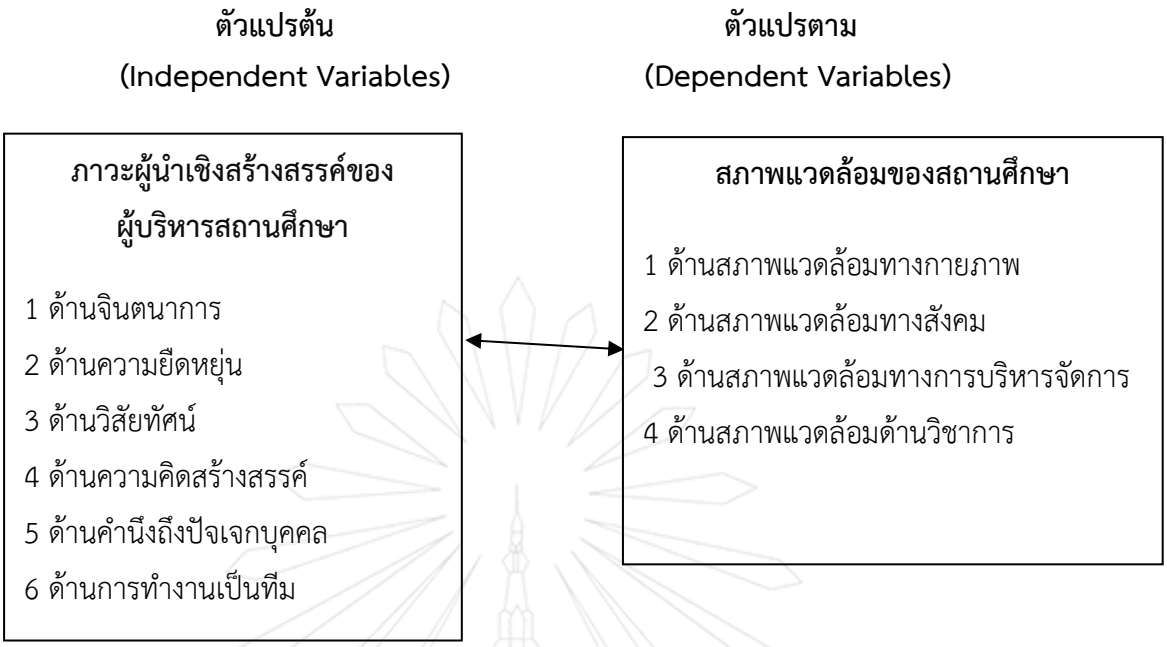
1.3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของสังกัดเพื่อให้เกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นตามลำดับได้อย่างเหมาะสม

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิด ของ Harris (2009) Ubben, Hughes & Norris (2011) กฤษพล อัมระนันท์. (2559) บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559)พิมลพรรณ เพชรสมบัติ(2560) สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560) วัฒนา ปกิดา (2560) เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง(2561) วินา สุทธิโพธิ์ (2561) อซียะห์ ลาเต๊ะ (2561) เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) อัยรีน สมาแอ (2562) ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559) พรสุดา แก้วสุวรรณ์ (2563) เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561)

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาของชรัญฎา บุตรโครต (2561) วนิดา ปุณปิตตา (2561) นรา สมประสงค์ (2562) ณิศศา ณภาส์ณัฐ (2558) วสันต์ ปัญญา (2544)ธเนศ ขำเกิด (2565)ประวีณา โภควณิช(2559) ว่าที่ร้อยตรีหญิงจุฑามาศ ใจดำรงวัฒนะ(2561) สุรศักดิ์ อรรถจินดา (2563) รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2565) สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ไว้ ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน (ข้อมูลบุคลากร สำนักงาน สพป.สุราษฎร์ธานี ปีงบประมาณ 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcic and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Random sampling)

1.5.2 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคลด้านการทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ

1.5.3 ด้านพื้นที่

ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1.5.4 ด้านระยะเวลา

ปีการศึกษา 2565 (เดือนพฤษภาคม 2564- มีนาคม 2565)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกถึงความสามารถในการบริหาร จัดการองค์กร โดยมีความรู้ ความสามารถ และความยืดหยุ่น ค่อยเสริมสร้าง กระตุ้นให้บุคคลในองค์มีความคิดและมีความร่วมมือระหว่างกัน ในการมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน

ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน อาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลนั่นว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กรที่องค์กรต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร โดยทั้งนี้ต้องมีความประสานร่วมมือภายในองค์กรเพื่อระดมความคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมา

ความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมมองทางออกหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างรวมถึงไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการคิดอย่างมีเป้าหมาย ที่เกิดจากการไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบ มีความกระฉับกระเฉงร่าเริงแจ่มใสเป็นของตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถใน การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหาร ก่อให้เกิดความคล้องตัวในการคิด แก้ปัญหา พร้อมยอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น มุ่งเชื่อมโยงพลังความสามารถ และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจ

ความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นลักษณะเฉพาะ แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่ในการบริหารงาน บริหารคน และบริหารองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความมุ่งหวังเพื่อทำงานให้สำเร็จ โดยทุกฝ่ายสบายใจมีความสุขโดยนำเอาทฤษฎีการเรียนรู้และการเสริมแรงเข้ามาช่วย และเพื่อให้คนทำงานเองก็มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้คนนั้นทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาตามต้องการ ความสนใจความสามารถตลอดจนผู้นำ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลยุทธ์ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาผู้นำจะต้องเสริมสร้างวิสัยทัศน์ คือการมองอนาคต มองการณ์ไกล และแปลงวิสัยทัศน์สู่การลงมือปฏิบัติ รวมทั้งผนึกกำลังร่วมแรงร่วมใจกันของทีมงาน เน้นในเรื่อง การสร้างทีมให้แข็งแกร่ง ผู้นำคือการเป็นผู้นำของทีมงานจะต้องผลักดันงานไปสู่ความสำเร็จ

จินตนาการ คือการมีความคิด เป็นพลังของจิตที่สร้างภาพ หรือ เป็นมุมมองที่เป็นการนึกคิด โดยจินตนาการในการบริหารนั่นคือการมองอนาคต ความเป็นไปได้และการมองหนทางการพัฒนาแก้ปัญหาในสิ่งที่จะเกิดขึ้น

สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะ

ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านทั้งรูปธรรม นามธรรม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ส่งเสริมการพัฒนา สนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้เรียนตามเป้าหมายสถานศึกษา ทั่งนี้หมายรวมถึงครู และวัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย มีจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต เช่น อุณหภูมิ ความชื้น กระแสลม กระแสน้ำ อากาศ แร่ธาตุ ความเป็นกรด-เบส ภูเขา ก้อนหิน แม่น้ำ รวมทั้งอาคารบ้านเรือนที่มนุษย์สร้างขึ้นและสิ่งต่าง ๆที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ทั้งที่อยู่ภายในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน

สภาพแวดล้อมด้านภูมิทัศน์ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม บรรยากาศและความประทับใจที่ดีต่อผู้พบเห็น ได้แก่ บริเวณสถานศึกษา บริเวณที่ตั้งอาคารเรียนบริเวณที่พักผ่อน สวนหย่อม สนามกีฬา สนามเด็กเล่น

สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม ได้แก่ สิ่งปลูกสร้าง อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ

สภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย หมายถึง มาตรการในการดูแลเอา ใจใส่เกี่ยวกบความปลอดภัย การให้ความรู้การรักษาความปลอดภัย การจัดมาตรการรักษาความปลอดภัย การจัดมาตรการป้องกันอันตราย

สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้เรียนในสถานศึกษาทั้งด้านการดำเนินชีวิต วิถีชุมชน วัฒนธรรมประเพณี รสนิยมการดำรงชีพ รวมหมายถึงสิ่งอำนวยความสะดวก

สภาพแวดล้อมทางการจัดการ หมายถึง สภาพของปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายในและภายนอกองค์การของรัฐ และเอกชนซึ่งสามารถส่งอิทธิพลมายังภายในของระบบการบริหารองค์การ อันมีผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของการบริหารงานในองค์การ

สภาพแวดล้อมทางวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลใหกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนใฝ่เรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการช่วยเหลือและทำงานร่วมกันได้อย่างงมีความสุข ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ประสบการณ์ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา ส่งผลใหผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จและมีกำลงใจในการเรียนต่อไป

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง ส่งเสริม พัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้นตามลำดับ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1.1 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1) ความหมายของผู้นำ

2) ความหมายของภาวะผู้นำ

3) ความสำคัญของของภาวะผู้นำ

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำ

5) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

6) ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

7) หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1) ด้านจินตนาการ

2) ด้านความยืดหยุ่น

3) ด้านวิสัยทัศน์

4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

5) ด้านคำนึงถึงปักเจกบุคคล

6) ด้านการทำงานเป็นทีม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

1) ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

2) ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

2.4 ประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม

3) สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ

4) สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) งานวิจัยในประเทศ

2) งานวิจัยต่างประเทศ

2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของผู้นำ ความหมายของภาวะผู้นำ ความสำคัญของภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังต่อไปนี้

1) ความหมายของผู้นำ

ในองค์กรการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจากภาครัฐและเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ย่อมต้องเกิดจากการมี ผู้นำ ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการนำ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จอย่างยิ่งในการทำงานของ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและศึกษามานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ตามทัศนะของนักการศึกษาไทย ได้ให้ความหมายของผู้นำ ไว้มากมาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544 น. 15 อ้างถึงใน วิเชียร ทองคลี่, 2560, หน้า 17) ได้กล่าวว่า เป็นผู้ที่ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเป็นผู้สร้างพลังความ ร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้Bernadine (2010, p. 247) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานที่ใช้กันโดยทั่วไป เป็นการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมของพ นักงาน การฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ในประสบการณ์ซึ่งจะมีผลต่อกิจกรรมขององค์การและรูปแบบของการฝึกอบรมจะเป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของพนักงานเป็นรายบุคคลด้วย

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย (2562,หน้า 10) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่โน้มน้าวและใช้อิทธิพลเพื่อความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

ดูบริน (2013 , หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์ (2558, หน้า 31, อ้างถึงใน ธิมาพร หล้าแหล่ง 2564, หน้า 11) สรุปว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง วิธีการหรือกระบวนการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานให้งานมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมาย

คอทเตอร์ (1978 ,หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้ โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว

วิศรุต มาเจริญ (2563) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่จะเสนอวิสัยทัศน์ และผลักดันนโยบายขององค์การไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ให้ดำเนินการตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ไว้กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

พระอรรถพร ตเมโธ (สามาทอง) (2563) ได้กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอย่างไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์การการศึกษานั้นได้ศึกษาตั้ง แต่คุณลักษณะ (Traits) ของผู้นำ อำนาจ (Power) ของผู้นำ พฤติกรรม (Behavior) ของผู้นำแบบต่าง ๆ และอื่น ๆ ในปัจจุบันนี้ ก็ยังมีการศึกษาภาวะผู้นำอยู่ตลอดเวลา และพยายามจะหาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในแต่ละองค์การและในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน เพื่อให้เข้าใจภาวะผู้นำ (Leadership) และผู้นำ (Leader) ดี ความเป็นผู้นำนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงศิลปะการมีภาวะผู้นำทางการบริหาร ต้องมีความรู้ความสามารถมีทักษะการเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์การวางแผนและการจัดการองค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิก กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถกระตุ้น แรงจูงใจให้สมาชิกขององค์กรทำงานร่วมกันโดยสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรที่กำหนดไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552 ,หน้า 7) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระททำของผู้อื่น สามารถชักจูงหรือ ชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่รับรับมอบหมาย แต่งตั้ง หรือได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นให้ดำเนินการต่าง ๆ ในการนำพาบุคคลในองค์กรหรือดำเนินการงานต่าง ๆ ในองค์กรให้

บุคคลต่าง ๆ ปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรไปสู่ความมีประสิทธิภาพการที่ผู้นำมีความสามารถนำผู้อื่นอย่างไรนั้น ย่อม เป็นผลก่อให้เกิดแนวคิดแนวปฏิบัติส่งเสริมสนับสนุนและชี้แนวทางเพื่อความสำเร็จของงาน มีดังนี้

1. การยอมรับ ผู้นำที่ดีนั้นผู้ตามจะยอมรับทั้งในตัวผู้นำและการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ

2. ความพอใจในการทำงาน การที่บุคคลทำงานตามเป้าหมายและ วิธีการบรรลุเป้าหมายที่ตนเองยอมรับย่อมทำงานด้วยความสบายใจมีความพอใจในการทำงานการที่บุคคลมีความรู้ความสามารถและมีความพอใจในการทำงานย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ขวัญและกำลังใจ การนำของผู้นำที่ดีสมาชิกในองค์การย่อมมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและใช้ความพยายามเพิ่มมากขึ้นมากกว่าเดิมในการทำงาน นำไปสู่ความสำเร็จของงานได้ง่ายขึ้น

4. กระตุ้นแรงจูงใจ ผู้นำที่ดีนั้นต้องยกระดับของแรงจูงใจที่ทำงานเพื่อตนเองไปสู่ระดับของการทำงานเพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ การที่สมาชิกขององค์กรมีแรงจูงใจมากขึ้นและมีระดับของแรงจูงใจสูงขึ้น

5. การเป็นแหล่งวิทยาการ ผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ ความรอบรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะ เมื่อผู้นำสามารถเป็นแหล่งวิทยาการได้เป็นอย่างดีย่อมสามารถช่วยแก้หรือลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความสำเร็จ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ผู้นำ เป็นผู้ที่มีความสำคัญในองค์กรควรมีความรู้ในเรื่องงานองค์กรเป็นอย่างดี สามารถชี้แนะ ส่งเสริมเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่อคุณภาพขององค์กร มีความเสียสละ สามารถอุทิศและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตขององค์กรให้ได้รับความเชื่อมั่นจากผู้ร่วมงานการบริหารงาน รวมทั้งเปรียบเป็นผู้ที่ประสานบุคคลหลายบุคคลให้ประสานความร่วมมือ ร่วมแรงในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ความเป็นผู้นำนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึง ศิลปะการมีภาวะผู้นำทางการบริหาร เพื่อให้รู้ลึกซึ้งไปกว่าการรู้จักกฎเกณฑ์ในการติดต่อกับบุคคล อื่น ๆ ศิลปะการเป็นผู้นำทางการบริหาร ประกอบด้วย

1. อำนาจดึงดูดใจที่ผูกใจคน คือ การเป็นผู้มีความทะมัดทะแมงแข็งขัน มีความคล่องแคล่วว่องไว มีความเข้าใจและมองให้ตรงเป้าหมายหรือปัญหาที่เกิดขึ้น เข้มแข็งมีมานะที่จะต่อสู้กับปัญหาทุกรูปแบบ ปราศจากความกลัวในการตัดสินใจชี้ขาดในสิ่งที่ถูกต้อง

2. ขันติ คือ ความอดกลั้น มีความสุขุมรอบคอบ สามารถอดทนหรือข่มใจที่จะไม่ทำอะไรตามที่เรานึกคิด ซึ่งจะส่งผลในทางลบต่อบุคคลที่เราติดต่อประสานงานด้วย

3. ความเชื่อมั่นตัวเองในการติดต่อกับผู้อื่น

4. เป็นผู้มีความร่าเริงอารมณ์แจ่มใส

5. การมองโลกในแง่ดี คือ การเปลี่ยนท่าทีอันเป็นศัตรูให้เป็นมิตร

6. การมีปฏิภาณและไหวพริบ คือ ความสามารถในการผูกใจคน ซึ่งมีกฎ 4 ประการสำหรับการใช้ไหวพริบหรือปฏิภาณผูกใจคน คือ 1) จงปฏิบัติต่อทุกคนคล้ายกับว่าเขาเป็นนายของเรา 2) จงพิจารณาความคิดเห็น ขนบธรรมเนียมและความรังเกียจต่าง ๆ ของผู้อื่น 3) จงใช้ถ้อยคำ ที่หวานระรื่นด้วยเจตนาดี 4) มีความรู้สึกอยากเป็นมิตร

ไพฑูรย์ สินลารัตน (2561, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมีออกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควร มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind)

สันติวงษ์ ธงชัย (2550, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ผู้นำมีคำนิยามทั้งที่เหมือนกันและ แตกต่างกันตามขอบเขต เนื้อหา ทัศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ สามารถจำแนกการให้คำนิยามไว้ เป็น 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1) กลุ่มที่ให้คำนิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในลักษณะการสร้างหรือ การนำเป็นความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ ๆ ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่คนอื่นคาดไม่ถึงหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดในสถานการณ์ และประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย และที่สำคัญ คือคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ 2) กลุ่มที่ให้คำนิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเรื่องเกี่ยวกับ การประสานงาน เป็นความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคิดเห็น แตกต่างกัน หรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ด้วยการกระตุ้น (Encourages) ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการใหม่ ๆ ให้เกิดความสมดุล (Balancing) ระหว่างความเร่งรีบ (Emergent) และ การเปลี่ยนแปลงแบบช้า ๆ ค่อยเป็นค่อยไป ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายที่กำหนดไว้ หากได้นำแนวคิดการให้คำนิยามของทั้ง 2 กลุ่มมาบูรณาการ

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการ ทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ

ทอฝัน กรอบทอง (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการของตนเองด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุจุดหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กระตุ้นให้ดำเนินไปสู่

วัตถุประสงค์หรืออาจสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือรูปแบบอิทธิพลระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการนำของผู้นำของกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2540, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ ความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติอันพึงมีของผู้นำ ได้แก่ สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมาย ที่ดีงามอย่างถูกต้องชอบธรรม

จากความหมายผู้นำทีกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึงผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการแสดงวิสัยทัศน์ของตนเองในการพัฒนาองค์กร สามารถนำพาผู้ติดตามหรือสมาชิกในองค์กร ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ตนมีออกมาได้อย่างชัดเจนและสามารถโน้มน้าวใจบุคคลอื่นให้มีแนวคิดพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันได้ และสามารถชักจูงผู้เกี่ยวข้องอื่นไปสู่เป้าหมายร่วมกันได้อีกด้วย ความสำเร็จในองค์กรนั่น จะสามารถทำให้สำเร็จได้ผู้นำคนเดียวไม่สามารถทำเป้าหมายให้สำเร็จได้อย่างแน่นอนจึงต้องอาศัยการควบคุมให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อผลสำเร็จของงานในองค์กรที่ได้วางไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) (2561, หน้า 2) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานด้วยความสุข ด้วยการส่งเสริมอุดมการณ์และทำความเข้าใจกับภารกิจขององค์กรโดยใช้เครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น จัดทำระบบสมรรถนะทุกตำแหน่งงานและนำสมรรถนะมาใช้ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวางแผนอัตรากำลังวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (succession plan) การพัฒนาลูกจ้างให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์กร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) จัดทำแผนการพัฒนาสมรรถะที่มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และแผนปฏิบัติงานรายบุคคล (Individual Action Plan : IAP) จัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้อง ความซื่อสัตย์และความโปร่งใส ทบทวนและนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจังทั้งประเมินผลงานและประเมินผลเพื่อต่อสัญญาจ้าง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ พัฒนาโปรแกรมเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทบทวนการระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ

สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริม การสนับสนุน การฝึกอบรมให้บุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจและ มีทักษะ ทัศนคติความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติหรือให้มีความสามารถสูงขึ้น ด้วยวิธีการที่หลากหลายและทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ความหมายของภาวะผู้นำ

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถในการ ทำให้ผู้ปฏิบัติตามซึ่งจำเป็นต้องใช้ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ อีกทั้งภาวะผู้นำว่าการที่ผู้นำได้ใช้อิทธิพล หรือตำแหน่งหน้าที่ได้รับมอบหมายต่อผู้ตามหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อใหเกิดการปฏิบัติการอันจะนำไปสู่การบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนด พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ไม่ได้บัญญัติคำว่า ภาวะผู้นำ แต่บัญญัติว่า ภาวะเป็นคำนามแปลว่า ความมีหรือความเป็นหรือความปรากฏ ส่วนคำว่า มีคำที่ใกล้เคียงกันมาก คือคำว่า หัวหน้า เป็นคำนามแปลว่า ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ และบัญญัติไว้อีกคำหนึ่ง คือ ผู้จัดการ เป็นคำนามแปลว่าบุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบ คุม ดูแลกิจการ เมื่อพิจารณาแล้วพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ในหมู่หนึ่งๆ

พระอรรถพร ตเมโธ่ (สามาทอง) (2563, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้นำนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึง ศิลปะการมีภาวะผู้นำทางการบริหาร เพื่อให้รู้ลึกซึ้งไปกว่าการรู้จักกฎเกณฑ์ในการติดต่อกับบุคคล อื่น ๆ ศิลปะการเป็นผู้นำทางการบริหาร ประกอบด้วย

1. อำนาจดึงดูดใจที่ผูกใจคน คือ การเป็นผู้มีความทะมัดทะแมงแข็งขัน มีความคล่องแคล่วว่องไว มีความเข้าใจและมองให้ตรงเป้าหมายหรือปัญหาที่เกิดขึ้น เข้มแข็งมีมานะที่จะต่อสู้กับปัญหาทุกรูปแบบ ปราศจากความกลัวในการตัดสินใจชี้ขาดในสิ่งที่ถูกต้อง

2. ขันติ คือ ความอดกลั้น มีความสุขุมรอบคอบ สามารถอดทนหรือข่มใจที่จะไม่ทำอะไรตามที่เรานึกคิด ซึ่งจะส่งผลในทางลบต่อบุคคลที่เราติดต่อประสานงานด้วย

3. ความเชื่อมั่นตัวเองในการติดต่อกับผู้อื่น

4. เป็นผู้มีความร่าเริงอารมณ์แจ่มใส

5. การมองโลกในแง่ดี คือ การเปลี่ยนท่าทีอันเป็นศัตรูให้เป็นมิตร

6. การมีปฏิภาณและไหวพริบ คือ ความสามารถในการผูกใจคน ซึ่งมีกฎ 4 ประการสำหรับการใช้ไหวพริบหรือปฏิภาณผูกใจคน คือ 1) จงปฏิบัติต่อทุกคนคล้ายกับว่าเขาเป็นนายของเรา 2) จงพิจารณาความคิดเห็น ขนบธรรมเนียมและความรังเกียจต่าง ๆ ของผู้อื่น 3) จงใช้ถ้อยคำที่หวานระรื่นด้วยเจตนาดี 4) มีความรู้สึกอยากเป็นมิตร

ชัยธวัช เนียมศิริ (2561, หน้า 14) กล่าวไว้ว่า กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจ ของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการโดยมีเป้าหมายของ องค์การเป็นจุดหมายปลายทาง ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามัก จะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของ สมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและ

เป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำใน การปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และนวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563, หน้า 4) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นลักษณะเชิงบวก ที่ประกอบไปด้วยความกล้าหาญ มีวิสัยทัศน์ ห่วงใย และแสวงหาความร่วมมือ จูงใจสร้างแรง บันดาลใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการปฏิรูปการศึกษาก็ เป็นสิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้นำที่จะสามารถนำพา องค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้

ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์ (2563, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะภาวะผู้นำจะ ก่อให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทีมีภาวะผู้นำจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ ส่งผลต่อความสำเร็จองค์การ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจใน การนำคนขององค์การที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ เข้าใจในการวางแผน มีการตัดสินใจที่ดี มีการคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นกับงานขององค์การ มีทักษะในการสื่อสาร การควบคุม กำกับ การประสานงานและการสร้างแรงจูงใจ

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อ บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงาน เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

Kootz and Weihrich (1988, หน้า7) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

Daft (2005, หน้า 2) ภาวะผู้นำหมายถึง อิทธิพลของความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้ที่ตั้งใจให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ที่สะท้อนถึงทุกฝ่าย

Lussier & Achua (2007, หน้า 2) ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการโน้มน้าวจูงใจของทั้งผู้นำและผู้ตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การผ่านการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ ภาวะผู้นำคือ กระบวนการที่ต้องใช้ความสามารถ ทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามซึ่งมีองค์ประกอบหลายด้าน เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มร่วมแรงร่วมใจ กันปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุความสำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

3) ความสำคัญของของภาวะผู้นำ

วิศรุต มาเจริญ (2563) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาพบว่า วัฒนาการของภาวะผู้นำตั้งแต่ระยะในช่วงต้นทศวรรษที่ 20 มาจนถึงระยะที่เข้าสู่ทศวรรษที่ 21 มีประมาณสี่ยุค คือ ยุคที่ 1 ภาวะผู้นำแบบมหาบุรุษ (Great Man Leadership) ประมาณ ค.ศ. 1900 ถึงกลางทศวรรษ 1930 ในช่วงนี้ภาวะผู้นำเป็นการชี้นำและตัดสินโดยผู้นำอย่างเด็ดขาด การศึกษาภาวะผู้นำทำให้เกิดทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theory) ซึ่งอธิบายถึงลักษณะของผู้นำว่า ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอะไรบ้าง เน้นเรื่องความสามารถในการจัดการ และเป็นช่วงก่อนการเกิดระบบโครงสร้างแบบองค์การของรัฐ (Pre-bureaucratic Organization) ยุคที่ 2 ภาวะผู้นำแบบหลักเหตุและผล (Rational Management) การศึกษาภาวะผู้นำช่วงนี้ประมาณสามสิบกว่าปีคือ ค.ศ. 1935-1970 ยุคที่ 4 ภาวะผู้นำแบบการเรียนรู้ (Learning Leadership) เริ่มตั้งแต่ปลายทศวรรษที่ 20 ความเจริญทางเทคโนโลยีการสื่อสารรุดหน้าไปมาก สังคมมนุษย์เข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลงที่ฉับไว เพราะการเคลื่อนไหวที่รวดเร็วของข้อมมูล ภาวะผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การสนับสนุนให้ผู้อื่นได้พัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่ และเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดในการทำงานร่วมกันกับ ที่มา : Daft, R.L. (2011). Leadership (th ed.). Singapore : South –Western, Cengage Learning. (p.21)

พระครูสุตวรธรรมกิจ, (2561, หน้า 3) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมกลุ่มเป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มทำงานใดถ้าขาดผู้นำ แล้ว กิจกรรมกลุ่มจะชะงักไปชั่วคราว ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงมีความสำคัญเปรียบได้กับหัวใจของกลุ่ม ซึ่งนักจิตวิทยาสังคมได้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องผู้นำตั้งแต่อดีตต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง บุคคลคลหนึ่งที่ช่วยทำให้สมาชิกของกลุ่มบรรลุผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพที่สูงขึ้นและความพึงพอใจของลูกค้า ดังนั้นการทำงานของผู้นำที่มีประสิทธิผล จึงมีความสำคัญต่อองค์การ และทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ จะเป็นแนวทางที่ควรนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อ กำหนดรูปแบบความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการจำแนกและมีรายละเอียดของแต่ละแนวคิดทฤษฎี ค่อนข้างมาก แต่ในบทนี้จะกล่าวถึงตัวอย่างบางทฤษฎีที่สำคัญในแนวทางต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการ นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาและการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การหรือในกลุ่มต่าง ๆ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย 1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถริเริ่มได้ด้วยตนเอง แม้ว่าจะไม่มีการกระตุ้นหรือ การสนับสนุนจากบุคคลอื่น ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาปัญหาและการแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ 2. มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการเอาใจ เขามาใส่ใจเรา 3. มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว เช่น การปรับตัวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการลดขนาดองค์การ มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ 4. มีความเชื่ออำนาจในการควบคุมตนเอง เชื่อว่าตนเป็นเองผู้ควบคุม และเป็นผู้กำหนดชีวิต ตนเอง ซึ่งจะช่วยทำให้

เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น 5. มีความกล้าหาญในการที่จะเผชิญหน้ากับความเสี่ยงและความท้าทายแปลกใหม่ และมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้นได้ 6. มีความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาพปกติ เมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน หรือความล้มเหลว สามารถที่จะช่วยให้ตนเองกลับมามีกำลังใจ ไม่ท้อถอยหรือยอมแพ้ คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิผลหรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งพบในผู้บริหาร ในองค์การขนาดใหญ่ ดังนี้

1. มีระดับพลังงานสูงมีความอดทนอดกลั้นสูงต่อความเครียดจากปัญหาต่าง ๆ มีพละกำลังกายกำลังใจและมีความสามารถในการปรับอารมณ์ให้คืนสู่สภาพเดิมได้

2. มีความมั่นใจในตนเอง รวมถึงมีการเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง

3. มีความเชื่ออำนาจในตนเอง เชื่อว่าเหตุการณ์หรือความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากการกระทำของตัวเอง ไม่ใช่เป็นเพราะฟลุ๊คหรือเป็นเพราะโชคหรือเพราะอำนาจภายนอกที่ควบคุมไม่ได้

4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์ รวมถึงมีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองอย่าง ถูกต้องทั้งจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมากกว่าการปกป้องตนเอง ไม่เป็นพวก หลงตัวเอง

5. มีความซื่อสัตย์ มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นกับค่านิยมร่วมหรือบรรทัดฐานที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์การ และเป็นบุคคลที่ซื่อตรงมีจริยธรรมมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ไม่หลอกลวง

6. มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม มุ่งอำนาจแต่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของคนอื่นหรือสังคม ไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือเพื่อความยิ่งใหญ่ของตนเอง ไม่โอ้อวดตนเอง ไม่แก้ตัวเมื่อทำผิดพลาด มีมุมมองหรือวิสัยทัศน์ยาวไกล ยินดีรับฟังคำแนะนำจาก บุคคลอื่นที่มีความเชี่ยวชาญกว่าด้วยความเต็มใจ มุ่งใช้อำนาจไปเพื่อการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ

7. มีแรงจูงใจผลสัมฤทธิ์ปานกลางหรือมุ่งความสำเร็จสูงในระดับปานกลาง ซึ่งรวมถึงทัศนคติ และความต้องการ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการในความสำเร็จ ความปรารถนาที่จะเป็นเลิศมีแรงขับที่ ต้องการทำให้เกิดความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงาน

8. มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์หรือความต้องการความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ สูงจะมีความพึงพอใจสูง เมื่อตนเป็นที่รักและได้รับการยอมรับจากคนอื่น และชอบทำงานร่วมกับคนที่ เป็นเพื่อนกันหรือคนอื่นที่ให้ความร่วมมือและเป็นมิตร

9. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เนื่องจากมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นจำนวนมากของคุณลักษณะทาง บุคลิกภาพ จึงมีการบูรณาการกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้

ง่ายขึ้นใน การพัฒนาทฤษฎีคุณลักษณะหนึ่งในความพยายามนั้นก็คือบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ หรือโมเดล 5 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย

(1) Surgency หรือ Extraversion มีลักษณะแสดงตัวชอบเข้าสังคม (ออกไปข้างนอก) มีพลัง กระตือรือร้น มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

(2) Conscientiousness สามารถพึ่งพาได้ มีความซื่อสัตย์ แรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์

(3) Agreeableness มีลักษณะร่าเริงมองโลกในแง่ดี ปกป้องดูแลคนอื่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

(4) Adjustment มีความมั่นคงทางอารมณ์ เห็นคุณค่าในตัวเอง ควบคุมตนเองได้ ซึ่งจะตรงกันข้ามกับ Neuroticism

(5) Intellectance หรือ Openess มีความอยากรู้อยากเห็นและช่างซักถามเปิดใจกว้างใฝ่ เรียนรู้

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สุนทร โครตบรรเทา (2560, หน้า55) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories) โบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมา แต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำ ย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

1. The tasks of Leadership กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนด เป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิด มาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Lleadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถ พัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพ ซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้

ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช

2. Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และ สามารถยืนอยู่ด้วนตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออก ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Kurt Lewin’s Studies Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ 1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเองไม่มี เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิด ศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือ ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานาน ในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี 3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกันดังนั้นการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) Fiedler’ s Contingency Model of Leadership Effectiveness Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ 1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำมีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่ม ยอมรับ 2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำ จะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น 3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมากแต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็น ความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มี

ประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับ สถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถ ควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

3.ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) Burns (1978, p. 426) ได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจ ให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่าความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจ ของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของเบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำ เชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับ สถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่ 1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้น ต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงาน ก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับ การเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนอง สูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกัน จนเปลี่ยน ผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลง ก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน 3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำ ลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็น นักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการ น้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น ปี ค.ศ. 1985 แบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับ แนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่งแบสส์พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ จะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรได้แก่ งานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคลและ ความสนใจของแต่ละบุคคล ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของแบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำ สามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ (ตั้งเป้า) ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย

1. บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma)

2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)

3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะ หรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและ สิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำ เชิงเป้าหมาย 1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) 2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception) กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของแนวคิดภาวะผู้นำ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสำคัญหรือจุดเน้น ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเอง ตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ซึ่งลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกที่แสดงถึง การเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีความสามารถอีกด้วย

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) มีความเชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะใช้สไตล์ความเป็นผู้นำหรือแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำของผู้นำบางอย่าง เพื่อที่ จะนำบุคคลและกลุ่มบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำ/ผู้บริหารมาพิจารณาว่า มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ของผู้นำ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวย

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อว่า ผู้นำ/ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย อันเป็นวิธีการที่ผู้นำ/ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจนและให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย จะ

มีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ และผู้นำจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนสั้น ต่อเมื่อสภาพ แวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ชัยวัตน์ เนียมศิริ (2561, หน้า4) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำคือความริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม (Stogdill, 1974 : 411)

2. ภาวะผู้นำคือความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ (McFarland, 1979 : 303)

3. ภาวะผู้นำคือศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ (Schwartz, 1980 : 491)

4. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้บรรลุความต้องการ ของกลุ่ม หรือจุดมุ่งหมายขององค์การ (Mitchell and Larson, Jr., 1987 : 435)

5. ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพลหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อ บุคคลอื่น เพื่อให้เขามีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม (Koontz and Weihrich, 1988 : 437)

6. ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหมายที่ตั้งไว้ (Robbins, 1989 : 302)

7. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการชี้แนะและอิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกของกลุ่ม (Stoner and Freeman, 1989 : 459)

8. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง(ผู้นำ)ใช้อิทธิพลและอำนาจของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นจุดหมายปลายทาง

พระครูสุตวรธรรมกิจ,ดร. (2561, หน้า 2) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมกลุ่มเป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มทำงานใดถ้าขาดผู้นำ แล้ว กิจกรรมกลุ่มจะชะงักไปชั่วคราว ด้วยเหตุนี้ผู้นำจึงมีความสำคัญเปรียบได้กับหัวใจของกลุ่ม ซึ่งนักจิตวิทยาสังคมได้ให้ความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องผู้นำตั้งแต่อดีตต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง บุคคลคลหนึ่งที่ช่วยทำให้สมาชิกของกลุ่มบรรลุผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพที่สูงขึ้นและความพึงพอใจของลูกค้า ดังนั้นการทำงานของผู้นำที่มีประสิทธิผล จึงมีความสำคัญต่อองค์การ และทฤษฎีภาวะผู้นำต่าง ๆ จะเป็นแนวทางที่ควรนำมาใช้ในการพิจารณาเพื่อ กำหนดรูปแบบความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการจำแนกและมีรายละเอียดของแต่ละแนวคิดทฤษฎี ค่อนข้างมาก

แต่ในบทนี้จะกล่าวถึงตัวอย่างบางทฤษฎีที่สำคัญในแนวทางต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ในการ นำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาและการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การหรือในกลุ่มต่าง ๆ

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย

1. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถริเริ่มได้ด้วยตนเอง แม้ว่าจะไม่มีการกระตุ้นหรือการสนับสนุนจากบุคคลอื่นทั้งที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาปัญหาและการแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ

2. มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและเห็นใจผู้อื่น มีความสามารถในการเอาใจ เขามาใส่ใจเรา

3. มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว เช่น การปรับตัวกับความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีการลดขนาดองค์การ มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4. มีความเชื่ออำนาจในการควบคุมตนเอง เชื่อว่าตนเป็นเองผู้ควบคุม และเป็นผู้กำหนดชีวิต ตนเอง ซึ่งจะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองมากขึ้น

5. มีความกล้าหาญในการที่จะเผชิญหน้ากับความเสี่ยงและความท้าทายแปลกใหม่ และมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวที่อาจจะเกิดขึ้นได้

6. มีความสามารถในการฟื้นคืนสู่สภาพปกติ เมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน หรือความล้มเหลว สามารถที่จะช่วยให้ตนเองกลับมามีกำลังใจ ไม่ท้อถอยหรือยอมแพ้

คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิผลหรือการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผล และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งพบในผู้บริหาร ในองค์การขนาดใหญ่ ดังนี้

1. มีระดับพลังงานสูงมีความอดทนอดกลั้นสูงต่อความเครียดจากปัญหาต่าง ๆ มีพละกำลังกายกำลังใจและมีความสามารถในการปรับอารมณ์ให้คืนสู่สภาพเดิมได้

2. มีความมั่นใจในตนเอง รวมถึงมีการเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง

3. มีความเชื่ออำนาจในตนเอง เชื่อว่าเหตุการณ์หรือความสำเร็จต่าง ๆ เกิดจากการกระทำของตัวเอง ไม่ใช่เป็นเพราะฟลุ๊คหรือเป็นเพราะโชคหรือเพราะอำนาจภายนอกที่ควบคุมไม่ได้

4. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์ รวมถึงมีการรับรู้เกี่ยวกับตนเองอย่าง ถูกต้องทั้งจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองมากกว่าการปกป้องตนเอง ไม่เป็นพวก หลงตัวเอง

5. มีความซื่อสัตย์ มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นกับค่านิยมร่วมหรือบรรทัดฐานที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์การ และเป็นบุคคลที่ซื่อตรงมีจริยธรรมมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ไม่หลอกลวง

6. มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม มุ่งอำนาจแต่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ของคนอื่นหรือสังคม ไม่ใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือเพื่อความยิ่งใหญ่ของ

ตนเอง ไม่โอ้อวดตนเอง ไม่แก้ตัวเมื่อทำผิดพลาด มีมุมมองหรือวิสัยทัศน์ยาวไกล ยินดีรับฟังคำแนะนำจาก บุคคลอื่นที่มีความเชี่ยวชาญกว่าด้วยความเต็มใจ มุ่งใช้อำนาจไปเพื่อการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การ

7. มีแรงจูงใจผลสัมฤทธิ์ปานกลางหรือมุ่งความสำเร็จสูงในระดับปานกลาง ซึ่งรวมถึงทัศนคติ และความต้องการ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการในความสำเร็จ ความปรารถนาที่จะเป็นเลิศ มีแรงขับที่ ต้องการทำให้เกิดความสำเร็จ มีความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและความใส่ใจต่อวัตถุประสงค์ของงาน

8. มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์หรือความต้องการความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ สูงจะมีความพึงพอใจสูง เมื่อตนเป็นที่รักและได้รับการยอมรับจากคนอื่น และชอบทำงานร่วมกับคนที่ เป็นเพื่อนกันหรือคนอื่นที่ให้ความร่วมมือและเป็นมิตร

9. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เนื่องจากมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นจำนวนมากของคุณลักษณะทาง บุคลิกภาพ จึงมีการบูรณาการกรอบแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ง่ายขึ้นใน การพัฒนาทฤษฎีคุณลักษณะหนึ่งในความพยายามนั้นก็คือบุคลิกภาพ ๕ องค์ประกอบ หรือโมเดล 5 องค์ประกอบของบุคลิกภาพ ซึ่งประกอบด้วย

(1) Surgency หรือ Extraversion มีลักษณะแสดงตัวชอบเข้าสังคม (ออกไปข้างนอก) มีพลัง กระตือรือร้น มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

(2) Conscientiousness สามารถพึ่งพาได้ มีความซื่อสัตย์ แรงจูงใจใฝ่ผลสัมฤทธิ์

(3) Agreeableness มีลักษณะร่าเริงมองโลกในแง่ดี ปกป้องดูแลคนอื่น มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

(4) Adjustment มีความมั่นคงทางอารมณ์ เห็นคุณค่าในตัวเอง ควบคุมตนเองได้ ซึ่งจะตรงกันข้ามกับ Neuroticism

(5) Intellectance หรือ Openess มีความอยากรู้อยากเห็นและช่างซักถามเปิดใจกว้าง ใฝ่เรียนรู้ ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีนี้ได้อธิบายคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและไม่ใช่ผู้นำ ในอดีตที่ผ่านมาผู้นำแบบเก่าจะใช้วิธีสืบทอดต่อ ๆ กันมาตามประเพณีดั้งเดิม (traditional) แล้วเปลี่ยนมาเป็นการค้นหาคุณลักษณะของภาวะผู้นำ และได้พยายามแยกแยะถึงคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำออกมา แล้วพบว่า คนเป็นผู้นำจะมีลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ และค่านิยมที่แตกต่างกับคนไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผลที่มักพบที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและไม่ใช่ผู้นำ

(1) คุณลักษณะด้านบุคลิกทั่วไป

(2) คุณลักษณะด้านบุคลิกที่สัมพันธ์กับงาน

(3) บุคลิกลักษณะทางจิตใจ และทักษะทางปัญญา

(4) คุณลักษณะด้านการสังคม

(5) แรงจูงใจในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีเชิงคุณลักษณะของผู้นำเชื่อว่า ภาวะความเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของคนซึ่งมีลักษณะโดดเด่นเป็นพิเศษเฉพาะบางอย่าง ที่จะไม่พบในตัวบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ เช่น มีความทะเยอทะยานและมีพลัง มีความซื่อสัตย์และยึดหลักคุณธรรม มีความปรารถนาดีที่จะนำผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถด้านสติปัญญา มีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ มีความอดทนต่อภาวะความเครียด และมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Theory)จากความไม่มั่นใจในทฤษฎีคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนมาศึกษาด้านพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตาม หรือ ผู้ปฏิบัติงานแทน ทฤษฎีพฤติกรรมเชื่อว่า แบบพฤติกรรมบางอย่างโดยเฉพาะทำให้ผู้นำแตกต่างจากผู้ไม่เป็นผู้นำ พฤติกรรมผู้นำมีผลต่อทัศนคติและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาด้วยจึงจะทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้ผู้นำมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น จนได้รับการยอมรับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของภาวะผู้นำสมัยใหม่ ซึ่งเรียกว่าพฤติกรรมแห่งความสำเร็จของผู้นำ มีอย่างน้อย 3 แนวคิด ประกอบด้วย(1.1) ผู้นำแบบเผด็จการ(autocratic style) เป็นผู้นำที่ชอบใช้อำนาจโดยวิธีการออกคำสั่ง ควบคุมผู้ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวด ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับเป็นเครื่องมือควบคุมการทำงาน มักจะตัดสินใจด้วยตนเองแต่ผู้เดียว ไม่ฟังความคิดเห็นของคนรอบข้าง (1.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic style) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการโต้ตอบระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานโดยใช้การป้อนกลับเป็นโอกาสในการชี้แนะ ช่วยเหลือให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น(1.3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez - faire style) เป็นผู้นำที่ให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ มีการมอบหมายงานแต่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามสบาย ผู้นำจะเป็นเพียงผู้คอยชี้แนะและให้คำแนะนำในบางโอกาส พฤติกรรมผู้นำ ออกเป็น 2 แบบ คือ

1) ผู้นำแบบมุ่งงาน (initiating structure) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงาน มีการติดต่อสื่อสารกับทุกคนมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน

2) ผู้นำแบบมุ่งคน (consideration) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของการดูแบเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุข และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำมีมิตรภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อ

กัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแลขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำทางการเมืองนั้นมี 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) กับ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (transformational leadership)

1.ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Exchange Theory โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งผู้นำและผู้ปฏิบัติงานต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างอำนวยประโยชน์ซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างได้รับผลประโยชน์ตอบแทน

2.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดของทฤษฎีแนวใหม่ ที่ชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้นำไม่รวมผู้ปฏิบัติงานและสถานการณ์ ซึ่งมีความเชื่อว่าผู้นำจะเป็นกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความสนใจตนเองที่จะปฏิบัติงานในองค์การ

5) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการแสดงพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถ นำพาให้บุคลากรในสถานศึกษาหันไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีศิลปะ เพื่อนำไปสู่ สิ่ง ใหม่ ๆ และเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีวิสัยทัศน์การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการ เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของ ทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกัน (Collaborative problem solving) การจินตนา การสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความ เชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์ และแปลความ (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน ภารกิจดังกล่าวล้วนแสดงออก ถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า5) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น สนับสนุน ที่จะทำให้บุคคลกล้าคิด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

สมทรง นัทธีศรี (2561, หน้า126) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และ สร้างสรรค์บุคคลที่ได้เป็นหรือไม่ได้เป็นผู้นำแต่มีภาวะ

ผู้นำอยู่ในตัวเองสูงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จ ในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการบริหารจัดการตนเอง และโลกรอบตัวได้อย่างสมดุล รู้จักการนำการประสานตนเองและผู้อื่นบนพื้นฐานแห่งความพอดี ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือ พฤติกรรมที่แสดงถึงคุณลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา กว้างขวางในด้านข้อมูลและประเด็นปัญหา เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของ ตนเองและผู้อื่น รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสามารถทางเชาวน์ปัญญา เป็นผู้มีสติปัญญาสูง มีไหวพริบ มีความ สามารถในการแก้ปัญหา แสวงหาสิ่งที่ดีและชอบคิดหลายแง่มุม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึง ความยืดหยุ่นทางความคิดและการกระทำ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส และด้านบุคลิกภาพ ต้องเป็นผู้ไม่ยึดแบบแผนเก่าโบราณ มีความมั่นใจในตนเอง ชอบความท้าทาย มีพลังที่จะต่อสู้ และ หนักแน่น

จากความหมายสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาจากผู้นำ เพื่อนำพาองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน

6) ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภรณ์ทิพย์ ปันกอง (2559, หน้า187) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแกไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์ "สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ”

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกมาในลักษณะความรู้ ความสามารถในการบริหารงานแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อประสานงาน ส่งเสริมพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพเติมศักยภาพ

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการแสดงความสามารถในการจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์กระตุ้นสนับสนุนให้เกิดการทดลอง เพื่อให้บุคลากรคิดนอกกรอบกล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีแนวคิดใหม่ๆในการบริหารและสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และมีความยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

นพรินทร์ สุบินรัตน์ (2561, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (vision) มีจินตนาการ (imagination) และมีความยืดหยุ่น (flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่าง ท้าทาย และสร้างสรรค์

พิมพ์ศนิตา จึงสุทธิวงษ์ (2563, หน้า 2) ได้กล่าวว่า Ibbotson and Darso (2008) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการประสานให้เกิดความสมดุลกัน ระหว่างความเร่งด่วน และการเปลี่ยนแปลงอย่างช้า ๆ ทั้งที่อาจเกิดขึ้น และยังไม่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ Adair

(2007) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการกระตุ้นส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย

ณัฏฐณิชา พลศรีดา (2564, หน้า36) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลที่เป็นผู้นำในการนำพาสมาชิกหรือองค์การเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังโดยใช้ความรู้ความสามารถสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจนสามารถโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อองค์การด้วยความเต็มใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงานและนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิดพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงในภายใจด้วยการมีความอยากความหวังความปรารถนาความเพียรพยายามมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึกด้วยความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ สามารถจูงใจและประสานความร่วมมือให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ รูจักดึงศักยภาพทั้งตนเองและสมาชิกในองค์การมาเป็นพลังในการจัดการสิ่งต่าง ๆ มีทักษะการประสานให้เกิดความสมดุลระหว่างความเร่งด่วนและการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสแสดงความคิดสร้างสรรค์สามารถบริหารความขัดแย้งได้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) จินตนาการ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การแก้ไขปัญหา

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2561, หน้า13) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้ มีเชาวน์ปัญญาสูงมีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคม มีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ที่จะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า19) กล่าวไว้ว่า Basadur (2008) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วนและการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็น ที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอนจากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวน

การเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้ Stoll and Temperley (2009) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การตอบสนองเชิงจินตนาการและการไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่าง ๆประเด็นต่าง ๆ อย่างท้าทายเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับมองการคิด และการกระทำสิ่งต่าง ๆแตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง การมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ต่าง ๆ ประเด็นต่าง ๆ ที่ท้าทาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถของผู้นำในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ เป็นความสามารถในการนำและประสานงานผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น โดยการคิดต่างคิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ความรู้ หรือแนวคิดแนวทางใหม่ๆ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงามเพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างมีวิสัยทัศน์ และสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อผลลัพธ์ที่อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์

7.หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

รัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 8)ได้กล่าวว่า หลักการของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ 10 ประการ

1.การเรียนรู้แบบทีม การคิดอย่างหวังผลและการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม การตัดสินใจจากเบื้องบน ตลอดจนบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน

2.ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำและผู้อำนวยการเป็นผู้นำของผู้นำ

3.ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน

4.ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนะจากให้ทุกคนทำตามหน้าที่สั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกันไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆของครู

5.ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับคนและต่อกระบวนการมากกว่าเอกสารและงานธุรการประจำ

6.ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้าและยึดหลักการให้บริการในทฤษฎียึดถือ หน้าที่ที่สุดของผู้บริหารคือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน ลูกค้าคือครูและบุคลากรในสถานศึกษา

7.ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทาง

8.การเป็นผู้นำที่สามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด ผู้นำควรใช้หลักการนิเทศภายในแบบแวะเวียนไปยังหน่วยงานต่าง ๆทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนรอบโรงเรียนเพื่อรับฟังและเรียนรู้ไปสอบถามไปสร้างสัมพันธภาพและไปเสาะแสวงหาแนวทางที่เป็นไปได้เพื่อสร้างแนวคิดและวิธีการใหม่ๆแก่บุคลากรในองค์กร

9.ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจแก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของ

โรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านั่นเมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10.ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติติงานท่ามกลางความไม่แน่นอนของยุคสมัย ดังนั่นผู้บริหาร ต้องเป็นผู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สุทธิชัย นาคะอินทร์ (2561, หน้า2) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมาย 2) สร้างแรงจูงใจ 3) ใช้การเปลี่ยนแปลง เป็นตัวนำ 4) เข้าใจวัฒนธรรม 5) การวางกลยุทธ์ 6) สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ 8) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน 9) ไม่ยอมแพ้ และ 10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จของพวกเรา

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) (2550, หน้า25-32) ได้กล่าวว่า การบริหารงานที่ดีต้องสามารถชนะใจลูกน้อง ต้องมีความหนักแน่น มั่นคงสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานตามความชำนาญของแต่ละคนและมีการกระจายอำนาจ ดูแลภาพรวมในการทำงานภายในองค์กร

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า3) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้น จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม(Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนา การสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล(Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้งสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

Arellano & Martin (2002, P12) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (inspire) อย่างมีเอกลักษณ์เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน (complex) พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

Dubrin (2007, P7) ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรจะมีคุณลักษณะ มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่อง ที่เป็นประเด็น จึงเป็นตัวกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมความคิด

Basadur (2008, P6) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่น (leading people) ใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วจัดการกับบุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอน การรู้จักกระบวนการเชิง

สร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้ต่อการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนให้มาก ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ โดยการจัดการอบรมส่งเสริมทักษะการใช้งานการแก้ปัญหา และตั้งแกนนำการทำงานในด้านการใช้งานเทคโนโลยีและการขยายผล ครูต้องมีความรับผิดชอบมีความตั้งใจในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง

2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Harris (2009, P6) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) วัฒนธรรมเชิงบวก(Positive culture) 3) การบริหารจัดการ (Managing) และ 4) ปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า13) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ใช้ในการศึกษาใน 5 ด้านคือ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกคน การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า18) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและการทำงานเป็นทีม

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 140) ได้กล่าวว่า มีองค์ประกอบ

1) การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าต้องการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ Baker (1992) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การ พลังจะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำหน้าที่ขององค์การราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์กร การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกันมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน

2) การสร้างบารมี การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือเชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตน โดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ (Yuk, 1998) บารมีของผู้นำ จะประกอบด้วย ครูลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหา เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมี

ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่น และมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3) การคำนึงถึงเอกบุคคล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดีขึ้น ทั้งนี้เพราะการเอาใจใส่ของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลาจึงจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้ดียิ่งขึ้น

4) การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในอดีต โดยใช้ความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าแก้ปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผล ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวัน

5) การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การโดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า120) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วยการมีวิสัยทัศน์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การมุ่งทำงานให้สำเร็จ มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจ การมีจินตนาการ มีความสามารถในการแก้ปัญหา

สมชาย รุ่งเรือง และธีระวัฒน์ จันทึก (2560, หน้า7) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำจึงสร้างสรรค์ ได้แก่ จินตนาการ ความยืดหยุ่นวิสัยทัศน์และการแก้ปัญหา

รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561, หน้า 6) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่เข้ากับบริบทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ แรงจูงใจและความไว้วางใจ

วัฒนา ปกิดา (2560, หน้า18) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย1) การมีจินตนาการ (Imagination) 2) การมีความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) 3) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) 4) การมีความไว้วางใจ

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 5) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วยด้านการมีจินตนาการการมีความยืดหยุ่นการมีวิสัยทัศน์และการมีความวางใจ

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 26) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย จำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ 1. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 2. การมีวิสัยทัศน์ 3. การมีความคิดสร้างสรรค์ 4. การทำงานเป็นทีม และ 5. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า 32) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออ กถึงการกระตุ้นความสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการบริหารงานประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและ ปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5)การทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	Harris (2009)	Ubben, Hughes & Norris	กฤษพล อัมระนันท์. (2559)	บุณรดา ทรงบุญศาสตร์.	พิมลพรรณ เพชรสมบัติ(2560)	สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560)	วัฒนา ปกิดา(2560)	เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง	วินา สุทธิโพธิ์(2561)	อดิชัยน์ ลาเต๊ะ(2561)	เพ็ญนภา ศรีภูธร(2562)	อัยรีน สมาแอ(2562)	ผู้วิจัย
สร้างบารมี					/								
จินตนาการ						/	/	/		/			*
แรงบรรดาลใจ					/								
การสร้างจิตสำนึก													
ความยืดหยุ่น	/		/	/		/	/	/	/	/	/	/	*
ความไว้วางใจ							/	/		/			
จูงใจ										/			
ความท้าทาย	/												
มีเป้าหมายที่						/							
วิสัยทัศน์		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	*
วัฒนธรรมเชิง		/											
การบริหารจัดการ		/											
ปฏิสัมพันธ์		/											
การเปลี่ยนแปลง						/							
มุ่งทำงานให้						/							
สามารถแก้ปัญหา						/							
ความคิด			/	/	/	/			/		/	/	*
เป็นปัจเจกบุคคล			/	/	/	/			/		/	/	*
การทำงานเป็น			/	/		/			/		/	/	*

จากนักวิชาการและนักการศึกษาจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางที่แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 19 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบ ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อการวิจัยในครั้งนี้อยู่ที่ระดับความถี่ 4 ขึ้นไป โดยได้ตัวแปรจำนวน 5 องค์ประกอบด้วยกันคือ

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์
4. ด้านเป็นปัจเจกบุคคล
5.ด้านการทำงานเป็นทีม

ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. **ด้านวิสัยทัศน์**

อาทิตยา สุขประเสริฐ (2558, หน้า51) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึงความสามารถของบุคคลในการมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรมีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั่น

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า7) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึง เป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ เป็นความต้องการในอนาคต โดยมิได้กำหนดวิธีการไว้เป็นข้อความทั่วไป ซึ่งกำหนดทิศทางของภารกิจเป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราจะไปเป็น หรือเราไปอยู่ ณ วันหนึ่งในอนาคต ที่องค์กรมุ่งหมายมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็น หรือจะมีในอนาคต

ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว (2559 ,หน้า67) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ภาพแห่งความใฝ่ฝัน ความต้องการในอนาคต ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ในปัจจุบันซึ่งเป็นภาพ ที่ยิ่งใหญ่ตระการตาสะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้น สามารถเป็นไปได้จนส่งผลเป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่น จนกว่าจะสำเร็จผสมผสาน องค์ประกอบของจินตนาการการกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผนการดำเนินตามเป้าหมายนั้น ด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุด

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า79) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงน โบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563 , หน้า145) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ การกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปอย่างชัดเจน โดยต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร บริบท สภาวะแวดล้อม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความเป็นไปได้ ในขณะเดียวกันต้องสามารถมองเห็นแนวทางในคำรปฏิบัติเพื่อที่จะให้องค์กรบรรลุความต้องการนั้น โดยบุคคลที่เป็นผู้นำต้องมีความเป็นผู้นำที่สูง และองค์ประกอบย่อย3 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1. การสร้างวิสัยทัศน์ (**Formatating Vision)**

การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรโดยผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของสมาชิกโดยเฉพาะความคิดเห็นใหม่ ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยกันแสวงหาแนวทาง ในการร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้องค์กรเจริญก้าวหน้า การสร้างวิสัยทัศน์มีตัวชี้วัดดังนี้ 1 ระบุเป้าหมายที่จัดเจนิ **2**) สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเป้าหมาย **3)** แสดงออกถึงภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ 4**)** เกิดจากความต้องการของสมาชิกในองค์กร

2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (**Articulating Vision**)

การเผยแพร่วิสัยทัศน์นั้นผู้นำต้องมีความสามารถในการใช้วาทศิลป์เพื่อที่จะสามารถโน้มน้าวให้สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจเกี๊ยวกับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นมาได้ การเผยแพร่วิสัยทัศน์มีตัวชี้วัดดังนี้ 1**)** ให้สมาชิกในองค์การได้หิราบหรือรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ 2) ให้สมาชิกในองค์การได้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ 3**)** สมาชิกในองค์การให้ความเห็นสอดคล้องในแนวทางที่จะปฏิบัติ และ 4**)** สมาชิกในองค์การพร้อมและเต็มใจในแนวทางที่จะปฏิบัติ

3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง องค์กรสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้เป็นผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยวิธีการประยุกต์วิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการ โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์มีตัวชี้วัดดังนี้ **1** มีการหล่อหลอมวิสัยทัศน์ลงสู่ปรัชญาเพื่อให้เห็นถึงวิธีการแนวทางในการปฏิบัติ **2)** สร้างความกระตือรือร้นของบุคลากรในการปฏิบัติงาน **3)** จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมต่อการปฏิบัติ **4)** จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน **5)** จัดงบประมาณในการสนับสนุน และ **6)** เชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถของบุคลากร

รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561**,** หน้า74) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่! ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

เอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เตือนใจ สุนุกุล (2562, หน้า57) ได้กล่าวว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษานำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดสามารถในการวิเคราะห์สถากรณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน นำแนวความคิดมาสู่แนวทางกรปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ ความสามารถตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีต มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า66) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าต้องการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน เป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์ (2562, หน้า74) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลใจกว้าง คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, หน้า43) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ โดยมุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการจัดการศึกษามีการวิเคราะห์เชิงน โยบาย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันคาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

อัยรีน สมาแอ (2562 ,หน้า51) ได้กล่าวว่า จากความหมายของการมีวิสัยทัศน์ ดังกล่าวสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ว่า หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อนำมากำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาว่าต้องการก้าวหน้าไปในทิศทางใด มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาจุดอ่อน จุดแข็งโอกาส อุปสรรคของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ โดยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมหลักของสถานศึกษา อยู่เป็นพื้นฐานความเป็นจริงผู้บริหารเปิดโอกาสรับฟังให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นแล้วจึงหาข้อยุติกำหนดเป็นวิสัยทัศน์

ร่วมกัน โดยวิสัยทัศน์นั้นต้องสั้นกระชับ มีพลัง มีความน่าสนใจ ท้าทายความรู้ ความสามารถของคณะครู มีการจัดทำวิสัยทัศน์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร มียุทธศาสตร์ที่มุ่งสู่อนาคต กระตุ้นให้ครูเกิดความฝันแรงบนัดาลใจและความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานของตนเองมีพัฒนาการในทางที่ดีขึ้น

วินา สุทธิโพธิ์ (2561 ,หน้า13) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการมองเห็นภาพในอนาคตของโรงเรียนที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและวางแผนงานโดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคคลากรมีส่วนร่วม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมองการณ์ไกลตระหนักถึงความสำคัญของภาระหน้าที่ ช่วยกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรทำงานให้เสร็จทันเวลา มุ่งกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้กำลังใจและยกย่องการกระทำของครูและบุคลากรวิสัยทัศน์ยังหมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ภาพในอนาคต ที่ดีกว่าปัจจุบัน

2.การเปลี่ยนแปลง เป็นการกระทำใหม่ ๆ

3.ค่านิยม

4.เป้าหมาย ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

5.ความท้าทาย เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, หน้า120) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการสั่งสมความรอบรู้และประสบการณ์ที่มากพอ วิสัยทัศน์สามารถสร้างได้ พัฒนาได้ ดังนั่นผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการนำวิสัยทัศน์มาใช้ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ในการสร้างวิสัยทัศน์มีประเด็นที่ควรพิจารณา

1.ผู้บริหารจะเข้าใจองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้ง เข้าใจภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์เดิมขององค์กร เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร เข้าใจความต้องการและค่านิยมของสมาชิก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องวิเคราะห์องค์กรเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนองค์กร

2.ผู้บริหารจะต้องเข้าใจสภาพแวดล้อม เนื่องจากสถานศึกษาเป็นระบบสังคมซึ่งได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาสภาพปัจจุบันของสิ่งแวดล้อมและศึกษาแนวโน้มของสิ่งแวดล้อมรวมทั้งวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมเพื่อแสวงหาโอกาสและหลีกเลี่ยงความเสี่ยงหรืออุปสรรค

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน อาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งที่เป็นจุดเด่น

จุดด้อย นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลนั่นว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดขององค์กรที่องค์กรต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร โดยทั้งนี้ต้องมีความประสานร่วมมือภายในองค์กรเพื่อระดมความคิดในการสร้างวิสัยทัศน์ขึ้นมา

2. ด้านความยืดหยุ่น

วรินษฐ์ ทองจุไร (2557 ,หน้า **3**) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่นเป็นกระบวนการทำงานที่กล่าวถึงคล่องตัว ปรับตัวได้เร็ว ไม่รอให้สถานการณ์ดิ่งลึกลงไปมากจนแก้ไขอะไรไม่ทัน เช่น ถ้ารู้ว่าสั่งงานผิดพลาดต้องรีบแก้ไขทันที หรือรับงานเกินความสามารถก็ต้องรีบคุยขอตัวช่วยหรือปรับ**scale** งานให้เหมาะสมก่อนจะไม่ไหว

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563 ,หน้า**5**) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น (**Resilience**) คือความสามารถในการกลับสู่รูปแบบเดิมหลังจากที่ถูกงอ ยืด หรือบีบอัด เปรียบกับคนก็คือความสามารถในการฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็ว และความยืดหยุ่นทางสังคมหมายถึงความสามารถของชุมชนมนุษย์ในการรับมือและปรับตัวเข้ากับภัยคุกคาม

วิริยะ โภคาพันธ์ **(**2558 ,หน้า59**)** ได้กล่าวว่า “การยืดหยุ่นและปรับตัวหมายถึง การที่บุคคลมีสมรรถนะในการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Digital disruption) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นต้น

วรพงษ์ ปันทวงศ์ (2550,หน้า158) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการยืดหยุ่นทางความคิด **(**Mind Flexibility) การเปลี่ยนจุดสนใจ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความคิด เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทักษะด้านนี้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ช่วยในการจัดระบบความคิดวางกลยุทธ์ประมวลผลและตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นๆได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ

พวงเพชร สุวรรณชาติ (2553 ,หน้า 162) ได้กล่าวว่า การทำงานแบบยืดหยุ่น การทำงานก็เช่นกัน น่าจะพอยืดหยุ่นได้ เช่น 1 คนทำงานได้มากกว่า 1 ตำแหน่ง มีการจับคู่การทำงาน ทดแทนกันได้ บางแห่งก็เริ่มแล้วว่า พนักงานจะต้องรับผิดชอบงานได้กว้างขึ้น มากขึ้น ทั้งนี้ก็เพราะเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยทำให้การทำงานสะดวกรวดเร็วขึ้น บางงานแทบไม่ต้องใช้พนักงานเต็ม 1 คนก็ทำได้ แต่อาจจะต้องได้รับการดูแลจากพนักงานบ้าง ถ้างานเป็นแบบนี้ก็สามารถออกแบบวิธีการทำงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของพนักงานที่ยืดหยุ่นได้

สามารถสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น เป็นความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมมองทางออกหลายทิศทาง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างรวมถึงไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

3. ด้านความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการจัดการศึกษา หากบุคคลได้รับการพัฒนาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้สูงขึ้น จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงใน

อนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้โดยได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ไว้ สรุปได้ดังนี้

โรบินสัน (Robinson. 2007) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ระหว่างวัตถุกับเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลผลิตที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ (2560 ,หน้า14) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หรือ Creative thinking คือ ความสามารถในการผลิตสิ่งที่เป็นต้นแบบ แตกต่าง และเหมาะสมกับการใช้ประโยชน์ตั้งแต่ระดับบุคคลคือการใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของตัวเองในแบบที่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งนำไปสู่การสร้างสรรค์ในสังคมคือ ความสามารถในการผลิตต้นแบบที่ไม่เหมือนคนอื่น ทำให้เกิดงานวิจัยใหม่ ผลิตสิ่งของใหม่ งานศิลปะชิ้นใหม่ โครงงานใหม่ๆ ในสังคม เป็นต้น

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560 ,หน้า3) กล่าวว่า การความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบ มีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขันสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ มีความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี

รัษฎากร อัครจันทร์ (2560 ,หน้า121) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดได้หลายแบบ คิดจินตนาการ สามารถค้นพบสิ่งแปลกใหม่ โดยเชื่อมโยงกับความรู้เดิมและประสบการณ์เดิมจนได้สิ่งแปลกใหม่ออกมา ไม่ซ้ำแบบใคร ความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น
2. มีความคิดฉับไว คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุม
3. มีลักษณะของความคิดใหม่ มีคุณค่า
4. ผลงานจะเกิดในลักษณะสร้างสรรค์เป็นประโยชน์
5. เป็นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่

วินา สุทธิโพธิ์ (2561 ,หน้า136) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการคิดอย่างมีเป้าหมาย ที่เกิดจากการไตร่ตรอง สุขุมรอบคอบ มีความกระฉับกระเฉงร่าเริงแจ่มใสเป็นตัวของตัวเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้

ในการบริหาร ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการคิดแก้ปัญหา พร้อมยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น มุ่งเชื่อมโยงพลังความสามารถและกระตุ้นให้ครูและบุคคล

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562 ,หน้า142) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจมีเหตุผลมีการแสดงออกถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความกล้าที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ โดยการระดมพลังสมองหรือวิธีการอื่นอยู่เสมอากรมีแรงบันดาลใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

อัยรีน สมาแอ (2562 ,หน้า11) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ว่าหมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและประสบการณ์ สามารถกระตุ้นจุดประกายจินตนาการให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563 ,หน้า17) กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างสรรค์กระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบมีความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความรวดเร็วสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้รวดเร็วและถูกต้อง

วินา สุทธิโพธิ์ (2561 ,หน้า146) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคนแต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นสิ่งที่ต้องการ สูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุงพัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหา ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

ณัฐยา ป้องกัน (2556 ,หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้าง สรรคN หมายถึง ความสามารถในการคิดนอกกรอบ(LeteralThinking)เพื่อสร้างแนวความคิดใหม่ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลายๆ แนวคิด และแนวคิดเหล่านี้ออกไปพัฒนาต่อเพื่อให้สามารถใช้แก้ปัญหาที่ ต้องการได้ เป็นกระบวนการของความรู้สึก

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, หน้า15)ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดริเริ่มใหม่ๆ ไม่เคยเห็นมาก่อน และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า8-9) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

วิริยะ โภคาพันธ์ (2558, หน้า52) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อการแก้ไขปัญหา ใช้การจินตนาการ สร้างเป็นความรู้ ความคิดใหม่ คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ สร้างสรรค์ การทำงาน เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความคิด การกระทำหรือสร้างผลผลิตแปลกใหม่ตลอดเวลา ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่บูรณาการใหม่เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ได้แก่มีรูปแบบการคิด (Thought Pattern) มีความละเอียดลออ ในการคิด มีความคล่องตัวในการคิด มีความคิดเชื่อมโยงคิดนอกกรอบมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีบุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ มีลักษณะความเป็นผู้นำ นับถือตนเอง และเชื่อมั่นในตัวเองสูง กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง มีลักษณะขี้เล่น รื่นเริง มีอารมณ์ขันมีความยืดหยุ่น(Flexibility)ได้แก่มีความคิดอิสระไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยมีเหตุผล มีสภาพแวดล้อม (Environment)ยอมรับและสนใจสิ่งแปลกๆไม่ค่อยเคร่งครัดกับระเบียบแบบแผนไม่ยึดมั่น(Dogmatism)ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไปชอบทำงานเพื่อความสุขและความพอใจของตนเองมีจินตนาการ (Imagination) มีแรงจูงใจ (Motivation) ได้แก่ มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงาน และมีความอดทนอย่างทรหดเป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่ายๆหรือเป็นนักสู้ที่ดีมีความสร้างสรรค์ในการทำงานมีสติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีความรู้ (Knowledge) และการสร้างองค์ความรู้ใหม่

รัษฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า80) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีความ เป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและ ศักยภาพของตนเองและผู้อื่น3) รูปแบบและกระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

4. ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ก้องภพ เบ็ญจนิรัตน์ (2562, หน้า1) ได้กล่าวว่า ปัจเจกบุคคล เป็นสิ่งที่ธรรมชาติรังสรรค์มาให้มนุษย์ มีลักษณะที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทั้งทางกายภายภายนอกและภายในโดยต้องมองอย่างละเอียดจึงจะพบความแตกต่างนั่น

เบญจมาศ โตส้ม (2557, หน้า7) ได้กล่าวว่า ปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมคุณลักษณะที่ผู้นำจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญโดยเท่าเทียมกัน

มัทรี บุญเจริญ (2560, หน้า14) ได้กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) หมายถึง ผู้นำจะดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ มีผู้นำคอยเป็นที่ปรึกษาเพื่อความสัมฤทธิ์ การเติบโตของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ผู้นำต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลยอมรับความแตกต่าง ปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยความเอาใส่ใจ มอบหมายงานหรือเปิดโอกาสให้ผู้ตามให้แสดงความสามารถพิเศษได้อย่างเต็มที่

กัญจน์ณัฏฐ์ คงวิโรจน์ (2560, หน้า4-5) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมปัจเจกบุคคลมีรากฐานมาจาก 5ส่วน ได้แก่ 1. คุณสมบัติทางชีวภาพ เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา เป็นต้น ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างทางความคิด ความรู้สึก ค่านิยม วัฒนธรรม เช่น การทักทาย คนไทยใช้การไหว้ คนตะวันออกกลางใช้การจุมพิตที่แก้ม ตอนเป็นเด็กจะคึกคะนอง กระตือรือร้น พออายุมากขึ้นจะสุขุมรอบคอบมีเหตุผลมากขึ้น เป็นต้น 2. ความสามารถ ซึ่งแบ่งได้เป็นความสามารถทางปัญญา เช่น ความจำ การเรียนรู้เร็ว การคำนวณ เป็นต้น ความสามารถทางร่างกาย เช่น ความแข็งแกร่ง ความยืดหยุ่น เป็นต้น และความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งในองค์การเราควรให้ความสำคัญกับความสามารถที่เหมาะกับงานมากที่สุด 3. บุคลิกภาพ ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจาก กรรมพันธุ์ การเลี้ยงดู และสถานการณ์ 4. อารมณ์ มีทฤษฎีเหตุการณ์ทางอารมณ์ที่ทำให้เราสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ 5. การเรียนรู้ แบ่งได้เป็น 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดเงื่อนไขแบบดั้งเดิม ทฤษฎีการกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม การเรียนรู้เรื่องพฤติกรรมปัจเจกบุคคล มีความมุ่งหวังเพื่อทำงานให้สำเร็จ โดยทุกฝ่ายสบายใจมีความสุข (แนวคิด Happy Workplace ซึ่งนิด้าเองก็นำมาใช้) ดังนั้นเมื่อเรารู้แล้วว่า แต่ละคนมีรากฐานมาอย่างไร เมื่อเรามีงานตำแหน่งหนึ่ง เราจะต้องตอบให้ได้ก่อนว่า งานนั้นจำเป็นต้องใช้ความสามารถด้านไหน ต้องใช้คนที่มีบุคลิกภาพแบบใด แล้วจึงเลือกคนที่เหมาะสมมาทำงานในตำแหน่งนั้นๆ แต่หากเป็นตำแหน่งเดิมที่มีคนทำงานอยู่แล้ว แต่คนนั้นยังไม่เหมาะสมกับงาน เราอาจต้องเลือกแนวทางการพัฒนาคนนั้นให้มีความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงาน โดยการพูดคุยชี้แจงให้เค้ารับทราบว่า อะไรคือความสามารถและบุคลิกภาพที่องค์การคาดหวังจากตัวเค้า แล้วจึงช่วยเค้าหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพต่าง ๆ โดยนำเอาทฤษฎีการเรียนรู้และการเสริมแรงเข้ามาช่วย และเพื่อให้คนทำงานเองก็มีความสุขในการทำงาน ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้คนนั้นทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ จึงต้องมีการคำนึงถึงวัฒนธรรมและค่านิยมหรือความเชื่อของพนักงานที่มีความหลากหลาย แล้วสร้างวัฒนธรรมให้คนในองค์การเกิดการยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกันประสานกันได้เป็นอย่างดี ผสมผสานกับการสร้างบรรยากาศฝ่ายกายภาพให้ดี เพื่อช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้คนที่ทำงานมีความสุข เมื่อคนมีความสามารถสอดรับการงานและมีความสุขในการทำงาน ก็เชื่อว่าจะทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด และจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ในที่สุด วิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น ถ้าต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบชั่วคราว เช่น ต้องการให้คนยินดีทำโอทีในช่วงสัปดาห์นี้ เนื่องจากมีคำสั่งซื้อเข้ามาเป็นจำนวนมาก เป็นต้น ให้ใช้การเปลี่ยนแปลงแบบเป็นครั้งคราว ซึ่งจะสร้างพลังในการตอบสนองได้ดีกว่า แต่ผลที่ได้

จะไม่ยั่งยืน หากต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างยั่งยืน จะต้องใช้การปรับพฤติกรรมแบบต่อเนื่อง มีการวางแผนการในการดำเนินการเพื่อให้ค่อยๆ มีการเปลี่ยนแปลง จนได้การเปลี่ยนแปลงที่ถาวรในที่สุด แนวทางในการแทรกแซงพฤติกรรมทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์มี 4 แนวทาง แบ่งเป็น

แนวทางสำหรับเสริมแรงให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 2 แนวทาง ได้แก่ การเสริมแรงในทางบวก คือ การให้รางวัลเมื่อทำสิ่งที่ดีหรือทำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น ลูกสอบได้คะแนนดี ก็ให้รางวัลลูก โดยการพาไปเที่ยวสวนสนุก เป็นต้น แนวทางการเสริมแรงในทางลบ คือ เมื่อทำสิ่งที่ดีแล้ว จะลดสิ่งที่ไม่ชอบให้ เช่น เคยกำหนดให้ลูกดูการ์ตูนได้วันละครึ่งชั่วโมง แต่เมื่อลูกสอบได้คะแนนดีเป็นพอใจ ก็ลดความเข้มข้นของกฎจำกัดการดูการ์ตูนลง โดยอาจไม่จำกัดการดูการ์ตูนอีก เป็นต้น แนวทางสำหรับกำจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ 2 แนวทาง ได้แก่ การลงโทษอย่างตรงไปตรงมา เช่น ขาดงานบ่อยตัดเงินเดือน การเรียนตกก็ตีลูก เป็นต้น อีกแนวทางได้แก่ การใช้การลงโทษทางบวก คือ การลงโทษโดยการงดให้ผลประโยชน์ที่เคยได้ เช่น เคยได้โบนัสสองเดือน ปีนี้ลางานบ่อยไม่ค่อยตั้งใจทำงาน เลยลดโบนัสเหลือเดือนเดียวหรือไม่ให้เลย หรือจากเดิมที่เคยให้สิทธิ์ดูการ์ตูนไม่จำกัดกับลูกไป แต่เมื่อลูกดูการ์ตูนจนการเรียนตก ก็ริบสิทธิ์นั้นคืน เริ่มนำกฎดูการ์ตูนวันละครึ่งชั่วโมงกลับมาใช้อีก เป็นต้น

จันทนา วัฒนชัย (2556, หน้า 5) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของปัจเจกบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานะสุขภาพ อาชีพ ถิ่นที่อยู่ กรรมพันธุ์ ความเชื่อ พฤติกรรม จิตวิญญาณของแต่ละบุคคล

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้แบบทีมเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเสริมสร้างองค์กรรู้ร่วมกันสามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำการเรียนรู้แบบทีมได้แก่การเรียนรู้ร่วมกันการทำงานร่วมกันรับผิดชอบมีการเรียนรู้ด้วยกระบวนการการสร้างความผูกพันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันเว้นวรรคโดยได้มีนักวิชาการสรุปได้ดังนี้

โรบินสัน (Robinson. 2007, P6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สุรศักดิ์ ปักการะโถ (2560, หน้า17) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีมงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์กันตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า7) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาของการทำงานเป็นทีม ที่

เล็งเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน โดยการจัดระเบียบการติดต่อสื่อสารให้สะดวกรวดเร็ว และมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานที่ชัดเจน รวมทั้งประชุมเกี่ยวกับปัญหา และแบ่งปันข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ มุ่งส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการประสานงาน และทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือและยอมรับในคุณค่าของเพื่อนร่วมงาน

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562, หน้า13) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีการทำงานเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการบริหารแบบทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม มีเป้าหมายร่วมกัน มีการมอบหมายงานและการวางแผนร่วมกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์การร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562, หน้า24) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นความสามารถของผู้บริหารในการนำกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน การกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสารประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

อัยรีน สมาแอ (2562, หน้า6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อ สื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลกัษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563,หน้า12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในทีม ตลอดจนส่งเสริมให้ทีมงานมี โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพบปะสังสรรค์ตามสมควร มีการพัฒนาบุคลากร และทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงาน

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า23) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมนับว่า เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำจะต้องเสริมสร้างวิสัยทัศน์ คือการมองอนาคต มองการณ์ไกล และแปลงวิสัยทัศน์สู่การลงมือปฏิบัติ รวมทั้งผนึกกำลังร่วมแรงร่วมใจกันของทีมงาน เน้นในเรื่อง การสร้างทีมให้แข็งแกร่ง ผู้นำคือการเป็นผู้นำของทีมงานจะต้องผลักดันงานไปสู่ความสำเร็จ

6. ด้านจินตนาการ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กร และกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจน ท้าทาย มีพลังและมีความเป็นไปได้

สตีปเฟ่น(Stephen 1993, P2) ได้กล่าวว่า การสร้างจินตภาพ หมายถึง วิธีการที่ใช้ติดต่อ สื่อสารระหว่างการรับรู้อารมณ์ และการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย ซึ่งเสมือนสะพานเชื่อมระหว่างความคิด อารมณ์ ร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ โดยการสร้างจินตภาพจะใช้ประสบการณ์เกี่ยวกับความจำ ความฝัน การสร้างมโนภาพ และการมองเห็น

เทียสัน(Tiernan 1994, P6) ได้กล่าวว่า การสร้างจินตภาพ คือ การมองเห็นภาพในการคิด เห็นจากการรับรู้ จากการสัมผัสทั้งห้าในกระบวนการสร้างจินตภาพ ได้แก่ การมองเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรับรส และการสัมผัส โดยขณะที่สร้างจินตภาพนั้น บุคคลจะมีการตอบ สนองทางด้านสรีรวิทยา โดยไม่รู้สึกตัว ทำให้ผ่อนคลาย และหากสร้างจินตภาพเป็นเวลานานพอ ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่จะสังเกตได้

ดอลไซส์(Dossey 1997, P3) ได้กล่าวว่า การสร้างจินตภาพ หมายถึง การใช้ประสบการณ์ที่เกี่ยวกับความจำ ความฝัน การสร้างมโนภาพ และการมองเห็น ร่วมกับการใช้สัมผัสอย่างเดียว หรือหลายอย่างรวมกัน เพื่อเป็นสะพานเชื่อมระหว่างร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ

แมสลิส(Matlin 1983, P2) ได้กล่าวว่า จินตภาพ หมายถึง ภาพแทนในใจของสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ได้เกิดขึ้นจริง จินตภาพสามารถที่จะแทนเหตุการณ์ หรือวัตถุที่เราเคยมีประสบการณ์มาก่อน และสามารถที่จะแทนเหตุการณ์ หรือสิ่งของต่าง ๆ จากการที่เราสร้างภาพขึ้นมาเองได้

รุสเซล(Russell, 1985, P3) ได้กล่าวว่า การใช้จินตภาพ (Visual Literacy) หมายถึง ความสามารถในการตีความ หรือแปลความรูปภาพที่ใช้สื่อความหมายให้เป็นภาษาอย่างถูกต้อง และความสามารถในการใช้จินตภาพเพื่อสื่อความหมายแทนภาษา โดยมีการจินตนาการเป็นทักษะที่สำคัญ

เฮอแบรนแอนเอิส์ต(Hubbard and Ernst ,1996,P2) ได้กล่าวว่า จินตภาพหรือการจินตนาการเป็นวิธีทางธรรมชาติสำหรับมนุษย์เหมือนกับการพูด ภาพเป็นวิธีหนึ่งที่ใช้ในการสื่อสาร การคิด การแสดงออก ตลอดจนการค้นพบ เหมือนกับภาษาถ้อยคำ ในทันทีที่มนุษย์รู้จักการใช้ภาษา มนุษย์ก็เริ่มรู้จักการใช้ภาพ (Images) ที่อยู่รอบตัวไปสู่การสื่อสารโดยใช้จินตภาพและการคิด

การที่จินตภาพได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก จึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับจินตภาพเป็นจำนวนมากตามไปด้วย แต่เท่าที่นิยมศึกษากันในประเทศไทยมี 5 ทฤษฎี ดังนี้ 1) ทฤษฎีการตอบสนอง (Response Theory) ของลาซารัส (Lazarus) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การตอบสนองต่อสิ่งเร้าใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับกับสร้างจินตภาพต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ทฤษฎีนี้จะอธิบายความแตกต่างของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าชนิดเดียว เช่น ภาวะของโรค การรักษาของแพทย์ การนอนอยู่ในตึกผู้ป่วยหนัก เป็นต้น การตอบสนองต่อสิ่งเร้าใด ๆ นั้น จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในอดีตที่จะเป็นตัวเสริม หรือกำหนดให้มีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในปัจจุบันว่าควรเป็นเช่นไร 2) ทฤษฎีการสร้างจินตภาพ (Imagery Theory) ของดอสเสย์ (Dossey) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การสร้างจินตภาพมีพื้นฐานมาจาก การเชื่อมต่อของช่องว่างระหว่างมิติของเวลา การสร้างจินตภาพเกิดขึ้นเพราะมีการทะลุเข้าไปในช่องว่างระหว่างมิติของเวลา ทำให้ ณ จุดนั้น ไม่มีอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ขณะเกิดการสร้างจินตภาพเวลาจะคงอยู่อย่างนั้น ดังนั้น ทฤษฎีนี้ จึงเป็นการนำภาพในอดีตของตนเองที่เคยประสบมา แล้วสร้างจินตภาพใหม่เพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น 3) ทฤษฎีจิตสังเคราะห์ (Phycho Synthesis) ของอาซาจิโอรี่ (Ar Sae jo o li) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า รูปแบบประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนแรกคือ ระดับต่ำของจิตใต้สำนึก เป็นความจำที่ลืม ส่วนที่สองคือ ระดับกลางหรือระดับที่ไม่รู้สึกตัว เป็นเหตุการณ์วันต่อวันในการติดต่อเกิดความมีเหตุผล ส่วนที่สาม คือ ระดับสูง เป็นส่วนของปัญญา ความรัก ความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่การปฏิบัติตนของแต่ละบุคคล การฝึกวิธีนี้จะใช้ในการบำบัดอาการต่าง ๆ เช่น ลดความวิตกกังวล เป็นต้น 4) ทฤษฎีการบำบัดรักษาทางจิตด้วยความเป็นจริง (Eidetic Psychotherapy) ของเอสซิน (Assin) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ร่างกายประกอบด้วย 3 ส่วนที่เป็นสิ่งเดียวกัน เกิดเป็นปฏิกิริยาต่อกันในภาวะที่ไม่รู้สึก ประกอบด้วยภาพในใจ การตอบสนองทางร่างกาย และความหมาย ภาพในใจกระตุ้นความรู้สึก เกิดการตอบสนองความจริงภายนอก และรอบ ๆ บุคคล เป็นต้น 5) ทฤษฎีการสร้างจินตภาพของฮอโรวิส (Horowitz) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างจินตภาพและรูปแบบของความคิดมี 3 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่หนึ่ง ความคิดที่มีผลต่อการตอบสนองของร่างกาย (enactive thought) ความคิดที่มีผลต่อการตอบสนองของร่างกายจะเป็นความคิดที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย เช่น การคิดถึงการยกของหนักจะทำให้เกิดการหดเกร็งของกล้ามเนื้อที่ไหล่และแขน การคิดถึงภาพการกัดผลมะนาวสีเหลืองที่สุกฉ่ำแล้ว ชิมรสเปรี้ยวของมะนาว กล้ามเนื้อบริเวณด้านหน้าของหูจะเกร็งและมีน้ำลายไหลออกมาจากปาก เป็นต้น

ลักษณะที่สอง ความคิดในเชิงเปรียบเทียบวิเคราะห์วิจารณ์ (lexical thought) ความคิดในเชิงเปรียบเทียบวิเคราะห์วิจารณ์เป็นความคิดในการสื่อสารให้มีความกระจ่างชัด ความคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดนามธรรม การคำนวณ การจดจำเวลา การวิเคราะห์วิจารณ์ให้มีความชัดเจน โดยความคิดนี้จะอยู่ในสมองซีกซ้าย ซึ่งจะเกิดจากการเรียนรู้ในวัยเด็ก เก็บสะสมเป็นประสบการณ์และเก็บไว้ในความทรงจำ เมื่อได้รับข้อมูลข่าวสารเข้ามาใหม่ บุคคลนั้นก็จะนำไปพิจารณา

เปรียบเทียบความเป็นเหตุและผลตามความเป็นจริง และประสบการณ์การเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดในขณะนั้น เกิดเป็นพฤติกรรมและอารมณ์ที่แสดงออก

ลักษณะที่สาม ความคิดให้เห็นภาพ (imaged thought) ความคิดให้เห็นภาพเป็นความคิดที่เกี่ยวข้องกับความฝัน การสร้างจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะถูกควบคุมโดยสมองซีกขวา โดยส่วนมากจะติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ความคิดให้เห็นเป็นภาพจะมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในช่วงก่อนที่เด็กจะเริ่มหัดพูด เมื่อเด็กเริ่มหัดพูด และบอกความรู้สึกหรือความคิดออกมาเป็นคำพูด ทำให้การพัฒนาความคิดให้เห็นเป็นภาพลดน้อยลง การเรียนในโรงเรียนจะทำให้สมองซีกซ้ายมีการพัฒนามากในเรื่องความคิดเป็นเหตุเป็นผล และความคิดตรรกะวิทยา ขณะที่สมองซีกขวาจะพัฒนาช้าลง เช่น ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่ความคิดเชิงเหตุเชิงผล เปรียบเทียบวิเคราะห์วิจารณ์จะเด่นกว่าความคิดให้เห็นเป็นภาพ

สามารถสรุปได้ว่า จินตนาการ คือการมีความคิด เป็นพลังของจิตที่สร้างภาพ หรือ เป็นมุมมองที่เป็นการนึกคิด โดยจินตนาการในการบริหารนั่นคือการมองอนาคต ความเป็นไปได้และการมองหนทางการพัฒนาแก้ปัญหาในสิ่งที่จะเกิดขึ้น

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

1) ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

Ziegenfuss (2010, P3) ได้กล่าวว่า “สภาพแวดลhอมการเรียนรู้” มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่ตระหนัก ให้ความสำคัญ และเตรียมความพร้อมรับมือกับมัน จะทำให้ไม่ว่าการเรียนหรือการ ดำรงชีวิตต้องเจอกับอุปสรรคอย่างแน่นอน นอกจากนี้ยังกล่าวอีกว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 จะมีเรื่องของ “เทคโนโลยี” เข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมาก ดังเช่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ระบบ การเรียนการสอนมีแนวโน้มในการกระตุ้นให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้ามาใช้ในการประกอบอาชีพให้ได้

จุฑามาศ ซุ่นห้วน (2562, หน้า136) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ซึ่งในสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการ และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลายจะช่วยพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ กระตุ้นให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีศักยภาพ มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้และไม่มีมลภาวะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วย ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง ให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ๆ กำหนด ส่งผลต่อการพัฒนาการของนักเรียนมีทักษะสำหรับการทำงาน และการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

ประยูร อนันต๊ะ (2559, หน้า17) ได้กล่าวว่า สภาพสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มี ลักษณะทางกายภาพและชีวภาพ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ให้ มีความตระหนัก รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้มีเจตคติค่านิยมที่ดี และความรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์พลังงานและสิงแวดล้อม เพื่อประโยชน์สุขของชนรุ่นหลังต่อไป

สุรศักดิ์ อรรถจินดา (2563, หน้า112) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่ โดยรอบตัวเรา ที่ปะปนกันของ สภาพภายนอกและสภาพภายในที่มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต เป็นปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิต ทั้งจับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ และเป็นแหล่งรองรับของเสีย จากกระบวนการผลิตและกระบวนการบริโภค เป็นที่รองรับในกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ รวมไปถึง หน้าที่ที่สำคัญคือ ให้ความร่มรื่น สบายอารมณ์ในจิตใจ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยทำให้มีการขยายตัวทาง เศรษฐกิจอยางมาก ส่งผลประชาชนได้มีอาชีพและรายได้ทำให้ทรัพยากรสิ้นเปลืองไปอยางรวดเร็ว และยังส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดปัญหามลพิษในสิ่งแวดล้อม

ณิศศา ณภาส์ณัฐ (2558, หน้า134) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อม หรือสภาพแวดล้อม คือ สิ่งหรือสภาพต่าง ๆ ที่มีอยู่รอบตัวเราและชุมชน ซึ่งมีผลต่อการ ดำรงอยู่ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนหรือสมาชิกของชุมชน สิ่งและสภาพต่าง ๆ นั้น มี ทั้งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น ทั้งมีชีวิต และไม่มีชีวิตทั้งเป็นรูปธรรม และนามธรรม สภาพแวดล้อมสถานศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ใน หรืออยู่รอบ ๆ สถานศึกษา ซึ่งมี อิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษานั้น

ทิศนา เขมมณี (2543, หน้า67-68) ได้กล่าวว่า เดิมเชื่อกันว่า ครูเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ ผู้เรียนจึงต้อง เรียนจากครูเท่านั้น แต่ปัจจุบันประจักษ์แล้วว่า แหล่งความรู้นั้นมีหลายแหล่ง และในบางเรื่องครูอาจ ไม่ใช่แหล่งความรู้ที่สำคัญก็ได้ หากครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว การ ปฏิสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลเข้ามามาก การเรียนรู้จะขยายขอบเขตออกไปกว้างขวางกว่า จากครูเพียงแหล่งเดียว แหล่งความรู้ที่อยู่รอบตัวที่นำมาใช้ประโยชน์ได้ เช่น บุคคลแวดล้อม เช่น ครู เพื่อนในห้องเรียน ผู้ปกครอง คนในชุมชน เป็นต้น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและชุมชน ได้แก่ ห้องสมุด วัด ตลาด ร้านค้า สถานีตำรวจ สถานีอนามัย โบราณสถาน สวนสัตว์ เป็นต้น สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ห้วย หนอง คลอง บึง ป่า ต้นไม้ สวนสาธารณะ อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า สัตว์เลี้ยง เป็นต้น สิ่งแวดล้อมทางด้านสื่อโสตทัศนวัสดุ และ เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ แผ่นปลิว ป้ายโฆษณา รายการ วิทยุ รายการโทรทัศน์ เสียงตามสาย เกมคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

กันยารัตน์ คัดพันธ์ (2550, หน้า47) ได้กล่าวว่า แม้นรูปแบบห้องเรียน หรือโรงเรียนปัจจุบันจะก้าวหน้า ไปถึงระดับมีการเรียนการสอนทางไกล การเรียนการสอนทางอินเตอร์เน็ต หรือ

ห้องเรียนอิเล็กโทรนิก ที่ล้ ายุคสมัย สภาพแวดล้อมในห้องเรียนอิเล็กโทรนิก ดังกล่าวยังคงมีความสำคัญและมีบทบาทต่อการ เรียนการสอน เช่น ห้องเรียนในระบบเดิม จนต้องมีการศึกษาออกแบบสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน อิเล็กโทรนิก (virtual classroom) เป็นกรณีเฉพาะให้เหมาะสม

จุฑามาศ ซุ่นห้วน (2562, หน้า6) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ซึ่งในสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการ และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลายจะช่ว ยพัฒนานักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ กระตุ้นให้ ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างมีศักยภาพ ต่อการมีพัฒนาการของนักเรียนมีทักษะสหรับการทำงานและทักษะในศตวรรษที่ 21

อารียา สตารัตน์ (2556, หน้า7) ได้กล่าวว่า ความหมายของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่สอดคล้องกันว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบ ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ซึ่งใน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่สวยงาม เป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุ อุกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการ และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลายจะช่วยพัฒนานักเรียนให้เกิด การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองอย่างมีศักยภาพ มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้และไม่มีมลภาวะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเอง ให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ๆ กำหนด

สักรินทร์ บุญกว้าง (2551, หน้า9) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง สภาพการ ของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทั้งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ ตัวบุคคล วิธีการ หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในสถานศึกษาและส่งผลต่อ พัฒนาการของนักเรียนทั้งในทางบวกและลบ

สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาหมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านทั้งรูปธรรม นามธรรม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัยมีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ส่งเสริมการพัฒนา สนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้เรียนตามเป้าหมายสถานศึกษา ทั่งนี้หมายรวมถึงครู และวัสดุอุปกรณ์ในการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของผู้เรียนอีกด้วย

2) ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

สุรศักดิ์ อรรถจินดา (2563, หน้า 11-13) ได้กล่าวว่า สถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี ในสถานศึกษา ให้ทุกคนมีความรู้สึกอบอุ่นเมื่อ อยู่ร่วมกัน คือ การสร้างความรัก ความผูกพัน ความเอื้อ อาทรต่อกัน ดังนั้น ในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อจัดและปรับ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเหมาะสมกับการเรียนการสอนและความเป็น อยู่ของนักเรียน

2) เพื่อให้ ผู้เรียนรักและภูมิใจในสถานศึกษาของตน

3) เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

4) เพื่อให้ผู้เรียนมีความเป็นระเบียบวินัย รักสวยงาม และมีรสนิยมที่ดี

5) เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่เป็นตัวอย่างแก่ ชุมชน ความสำคัญของสภาพแวดล้อมการเรียนรูปมีหลายประการได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ครบถ้วน ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ผู้สอนก็มีความสุขในการสอน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวก รวดเร็ว ตามแผน ที่วางไว้

2. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน เช่น ทำให้ ผู้เรียนเกิดความประทับใจ เป็นตัวกระตุ้น ผู้เรียนให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนเปลี่ยน เจตคติไปในทางที่ดี มีความ พึงพอใจในการเรียนช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัจจัยสำคัญในกระบวนการเรียนการสอน ก็คือความรู้สึกที่เกิดจากตัวผู้เรียน ความรู้สึกพึงพอใจ สนใจ อยากเรียน อยากรู้ซึ่งจะเป็น ตัวการนำไปสู่ การเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด ดังนั่นถ้าผู้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านกายภาพ จิตภาพและทางด้าน สังคมภาพแล้วจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกดังกล่าว ได้

3. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วย จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ตามปกติแล้วการรับรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียน จะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้ปะทะ สัมพันธ์กับสิ่งภายนอกที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสของผู้เรียน การปะทะ สัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ เป็นการสร้างประสบการณ์ ดังนั้นถ้า เราต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีก็ต้องจัด ให้ผู้เรียน

4. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน จุดมุ่งหมายที่สำคัญ ของการจัดการศึกษาประการหนึ่งก็คือมุ่งให้ ผู้เรียนมีบุคลิกภาพดี มีการแสดงออกทางกาย วาจาและใจ ตามแบบอย่างที่สังคมยอมรับกล่าวคือมีคุณธรรม และจริยธรรมที่เป็นเครื่องหมายของคนดี มีการประพฤติ ปฏิบัติสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดี การที่จะหล่อหลอมพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์นั้นต้อง ใช้เวลาและอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน จึงจะสามารถกล่อมเกลาผู้เรียนได้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ถือว่า เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยปรับหรือ โน้มน้าวพฤติกรรมของผู้เรียนโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มี

บรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร มีความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตัดสินปัญหาด้วยเหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้ จะค่อย ๆ แทรกซึมเข้าไปในความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน สะสมทีละน้อยจนในที่สุดก็จะแสดงออก ในลักษณะของบุคลิกภาพรูปแบบในการรับรู้ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของผู้เรียน

5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีส่วนช่วยในการควบคุมชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัย สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดอาณาเขตของการเรียน ทำให้มีบรรยากาศที่แตกต่างไปจาก กิจกรรมอื่น เช่น ลักษณะของสภาพแวดล้อมในสถานเริงรมย ผู้เรียนเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่จัดไว้อย่างเหมาะสม ก็จะรู้จักสำรวมอยู่ในระเบียบวินัยมากขึ้น โดยเฉพาะถ้ามีการจัดโต๊ะ เก้าอี้ของนักเรียนอย่างมีวัตถุประสงค์ช่วยให้การควบคุมชั้นเรียนมีระบบระเบียบ และง่ายสำหรับผู้สอนมากขึ้น

6. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็น แหล่งทรัพยากรทางการเรียน การจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นไปอย่างกว้างขวาง หลายแหล่งเห็นความสำคัญของมุมวิชาการ ศูนย์วิชาการ มุมสื่อการเรียนการสอน

7. สภาพแวดลhอมการเรียนรู้เสริมสร้างบรรยากาศ ในการเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มากที่สุด ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความสะดวกสบาย สงบ ปราศจากสิ่งรบกวนจะช่วยสร้าง บรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่ จะศึกษาหาความรู้หรือทำกิจกรรม การเรียนต่าง ๆ อย่างตั้งใจและมีสมาธิ ยิ่งถ้าผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นซึ่งจัดว่าเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ด้านจิตภาพมีบุคลิกลักษณะที่อบอุ่น ก็จะยิ่งทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอน เป็นไปในทิศทาง ที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้น

ชรัญฎา บุตรโคตร (2561, หน้า 7) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่สะอาด และปลอดภัย หมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อ สนับสนุนให้เด็กเกิดการเรียนรู้ โดยบริเวณศูนย์เด็กเล็กที่สภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกอาคาร สะอาด และปลอดภัย ห้องน้ำ ห้องส้วม สะอาดปลอดภัยถูกสุขลักษณะ นอกจากนี้มีการระบาย อากาศดี แสงสว่างเพียงพอ เครื่องเล่นเครื่องใช้สำหรับเด็ก สะอาดเพียงพอ รวมถึงมาตรการรักษา ความปลอดภัยและการป้องกันแมลงและพาหะนำโรค

ประยูร อนันต๊ะ (2559, หน้า5) ได้กล่าวว่า สภาพสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อมนุษย์และสัตว์ตามระบบของธรรมชาติเพื่อการ อยู่รอดของสิ่งมีชีวิตและการคงอยู่ของสิ่งไม่มีชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อสิ่งมีชีวิตทั้งในรูปของอาหาร อุปโภคและบริโภคที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคตลอดจนการเสริมสร้างอำนวยความสะดวกสบายใน การใช้ชีวิตความเป็นอยู่ที่มีความเจริญให้แก่มนุษย์ทั้งทางด้านจิตใจและทางด้านวัตถุนิยมต่าง ๆ ซึ่ง ทำให้มีการบริโภคทรัพยากรต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและสามารถก่อให้เกิดผลกระทบทั้งที่มีประโยชน์ และเป็นโทษต่อสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ จากการใช้ทรัพยากรได้

สุรศักดิ์ อรรถจินดา (2563, หน้า25) ได้กล่าวว่า การจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง กระบวนการสร้างศักยภาพของสิ่งแวดล้อมให้เกิดการ คงสภาพด้วยการใช้อยางยั่งยืน การขจัดของเสีย/มลพิษ และการควบคุมกิจกรรมการจัดการ เพื่อเอื้อ ประโยชน์ต่อมนุษย์ตลอดไป ดังนั้น การจัดการสิ่งแวดล้อมก็คือ กระบวนการ (processing) สร้างศักยภาพบรรดา สิ่งแวดล้อมทั้งหลายที่ให้คุณต่อมนุษย์ทั้งทางตรงและทางอ้อม นันคือ 1.การใช้อย่างยั่งยืน เป็นตัวสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ต้องแสดงหรือมีศักยภาพที่คงสภาพหรือ ใกล้เคียงสภาวะนั้น ๆ ที่สามารถเอื้อประโยชน์ต่อมนุษย์ได้อยางมั่นคงตลอดไปการที่จะทำได้นั้น ต้อง มีแผนงานและมาตรการที่เป็นรูปธรรม 2. การจัดการของเสีย/มลพิษ เป็นขยะติดเชื้อและ/หรือขยะกากของเสียอันตรายจำเป็นต้อง จัดการ หมายถึงการควบคุมและกำจัดให้หมดไป หรือลดความเป็นพิษ อันต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ในการจัดการตั้งแต่การเก็บ ขนย้าย วิธีกาจัด และการนำไปใช้ประโยชน์ 3. การควบคุมกิจกรรม เป็นแนวทางปฏิบัติที่การจัดการสิ่งแวดล้อมต้องยึดปฏิบัติ ควบคุม กิจกรรมทั้งในระบบการจัดการและนอกระบบ หรือจากภายนอก ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม นั้น ๆ จะเอื้อประโยชน์ต่อมนุษย์ให้ยังยืนได้ อาจหมดไปหรือเสื่อมโทรมไปจนถึงขั้น วิกฤต และเป็น อันตรายต่อมนุษย์ได้

วนิดา ปุณปิตตา (2561, หน้า20) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะสนับสนุนให้ผู้เรียนรู้สึกอยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ซึ่งหากมีสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่เหมาะสม ก็จะเป็นการเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเกิดจากความรู้สึกที่เต็มไปด้วยทัศนคติด้านบวก แต่หากสภาพแวดล้อมที่ไม่ เหมาะสม ก็จะส่งผลให้ผู้เรียนมีทัศนคติด้านลบต่อการเรียนรู้เช่นเดียวกัน

ลดาวรรณ หัทยาวัฒน์ (2562, หน้า7) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมีความสำคัญในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่ อยู่รอบตัวบุคคล ที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคล โดย เป็นสิ่งที่ส่งเสริม และ เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ศุภรัตน์ มหานุกุลวงศ์ชัย (2563, หน้า13) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร มีความสำคัญถึง หมายรวมถึงความต้องการของลูกค้า สภาพ เศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร ก าลังการซื้อ ของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม นอกจากนั่นยังมีความสำคัญของ สิ่งแวดล้อมในองค์กร ที่หมายรวมถึง นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่ก าหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

อรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2556, หน้า17) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีต่อการศึกษา ดังต่อไปนี้ 1. สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้เป็นทรัพยากรทางการศึกษา โดยธรรมชาติแล้วสภาพแวดล้อมเป็นแหล่งความรู้ ศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งหลายมีอยู่แล้ว ตามธรรมชาติ

โดยเฉพาะโลกยุดสารสนเทศเช่นทุกวันนี้ สภาพแวดล้อมทางการศึกษาจะเป็น สารสนเทศทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังนั้นสภาพแวดล้อมทางการศึกษาจึงมีความสำคัญ ในฐานะที่เป็นแหล่งวิทยาการต่าง ๆ ของระบบการศึกษา 2. สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการจัดการศึกษาในขณะที่สภาพแวดล้อมทางการศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการด้วยตัวของมันเอง สภาพแวดล้อมทางการศึกษาก็สามารถอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการจัดการศึกษา และการเรียนการสอนได้หลายรูปแบบ ด้วยการใช้วิธีการและเครื่องมือที่ต่างก็เป็น สภาพแวดล้อมทางการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน การจัดการศึกษา นอกระบบโรงเรียนและการจัดการศึกษา 3. สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้จูงใจให้ผู้เรียนใฝ่หาการเรียนรู้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางการศึกษาเป็นสภาวการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่โดยรอบของระบบ การศึกษาหรือระหว่างผู้สอนและผู้เรียน สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ดีจึงสามารถสร้าง บรรยากาศ จูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียน อยากรู้ และเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้เพิ่มพูนประสิทธิภาพการบริหาร การศึกษาในปัจจุบันซึ่งเป็นสังคมยุคสารสนเทศ วิทยาการแขนงต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลผลิตจากความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ เหล่านั้นสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาได้เป็น

สถิตย์ จอมใส (2565, หน้า 34) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่พึงมี 4 องค์ประกอบ คือ1. การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner-centered Approach)หมายถึงผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างกระฉับกระเฉงและเน้นเนื้อหาที่ผู้เรียนสนใจ เป้าหมายของการเรียนการสอนยุคใหม่คือ การให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และมีความสามารถที่จะสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ภารกิจที่สำคัญของผู้สอนคือ การออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้สอนจะเน้นบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน รูปแบบการเรียนการสอนแบบนี้ได้แก่ การเรียนแบบร่วมมือระหว่างผู้เรียนกันเอง การเรียนการสอนแบบร่วมมือระหว่างผู้เรียน และผู้สอน การเรียนแบบโครงการ การเรียนรู้ด้วยการแก้ปัญหา เป็นต้น2. ความรู้เป็นศูนย์กลาง (Knowledge-centered approach)ความสามารถในการคิด การคิดอย่างใคร่ครวญ และการแก้ปัญหาจะแข็งแกร่งก็ด้วยการเข้าถึงความคิด สมมติฐาน ความคิดรวบยอด ที่ผู้รู้ต่าง ๆ ได้จัดไว้อย่างมีความหมาย การเรียนที่มีความรู้เป็นศูนย์กลางนี้ จะเน้นบทบาทที่สำคัญของผู้สอนในการจัดรายวิชาการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และสร้างสภาพการเรียนรู้ที่สามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่หลากหลาย มิได้จำกัดตำราเพียงเล่มเดียว ยิ่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งความรู้ แหล่งสารสนเทศได้มากเท่าใด ยิ่งเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้ว่าแหล่งความรู้นั้นมีอยู่มากมาย การจะได้ความรู้มาได้นั้นอยู่ที่ตัวเขาเอง สารสนเทศในยุคนี้มีการเก็บในรูปแบบที่หลากหลาย และที่สำคัญคือในรูปอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งทำให้สืบค้นและเข้าถึงได้ง่ายนวัตกรรมเทคโนโลยีนี้มีบทบาทที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมใหม่ในการเรียนรู้ 3. ชุมชนเป็นศูนย์กลาง (Community-centered

approach) สิ่งนี้เป็นมิติที่วิกฤติอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ ชุมชนของผู้เรียนมีความแตกต่างอย่างเด่นชัดกับห้องเรียนของผู้เรียน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ คือ กลุ่มคนที่มีลักษณะดังนี้

(1) มีความสนใจร่วมในหัวเรื่อง งาน หรือปัญหา

(2) เคารพต่อความหลากหลายของแนวคิด

(3) มีระดับของทักษะและความสามารถ

(4) มีโอกาสและความมุ่งมั่นที่จะทำงานเป็นหมู่คณะ

(5) มีเครื่องมือที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

(6) ผลผลิตทางความรู้เป็นเสมือนเป้าหมายหรือผลผลิตร่วมของชุมชนของผู้รู้ชุมชนของผู้เรียนเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญในสังคมสารสนเทศเพราะนวัตกรรมเทคโนโลยีสามารถเชื่อมโยงชุมชนของ ผู้เรียนจากต่างสถาบัน ต่างภาค ต่างประเทศ ให้ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับชุมชนแห่งปราชญ์ (Community of scholars) ในสาขาวิชาชีพนั้น ไม่ว่าจะผ่านทาง ListServ, Web-board ไปจนถึงเทคโนโลยีระดับสูงอื่น ๆ ประสบการณ์ใหม่ที่ได้จากมิติของสภาพแวดล้อมใหม่ในการเรียนรู้นี้จะส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีประสิทธิภาพ 4. การประเมินผลเป็นศูนย์กลาง (Assessment-centered approach) การรู้ว่าผู้เรียนกำลังเรียนอะไรอยู่ และอะไรคือสิ่งที่เขากำลังเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการดัดแปลงสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ การประเมินต้องเป็นการนำไปสู่การพัฒนาที่ดีกว่า มากกว่าการตัดสินว่าผู้เรียนเรียนรู้หรือไม่ การประเมินผลในสภาพจริง เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมใหม่ เป็นการประเมินกระบวนการ การประเมินผลของการปฏิบัติงาน มากกว่าการวัดเพียงความรู้ความจำ เครื่องมือของการประเมินจึงออกมาในรูปของการประเมินเชิงมิติ (Rubrics) ที่มีการวางเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน การประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ที่ได้จากกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนการสร้างแผนที่มโนมติ (Concept-map) ที่แสดงออกของการเชื่อมโยงความคิดที่หลากหลายเหล่านี้ เป็นต้น

ความสำคัญของสภาพแวดล้อม สามารถสรุปได้ว่า เป็นสิ่งที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของงผู้เรียน รวมทั้งเป็นตัวช่วยกระตุ้น สร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและหมายรวมถึงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ถูกจัดทำขึ้นเพื่อการส่งเสริม สนับสนุนการทำงาน การผ่อนคลายในองค์กรอีกด้วย

2.4 ประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ชรัญฎา บุตรโคตร (2561, หน้า16) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นการบำรุงรักษาพัฒนา สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่บ่งบอกสภาพแวดล้อมที่สะอาด และปลอดภัย หมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อ สนับสนุนให้เด็กเกิดการเรียนรู้ โดยบริเวณศูนย์เด็กเล็กทีสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกอาคาร สะอาด และปลอดภัย ห้องน้ำ ห้องส้วม สะอาดปลอดภัยถูกสุขลักษณะ นอกจากนี้มีการระบาย อากาศดี แสงสว่างเพียงพอ เครื่องเล่นเครื่องใช้สำหรับเด็กสะอาดเพียงพอ รวมถึงมาตรการรักษา ความปลอดภัยและการป้องกันแมลงพาหะนำโรค

วนิดา ปุณปิตตา (2561, หน้า46) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ (physical environment) และสภาพ แวดล้อมด้านจิตวิทยา(psychological environment) โดยมีรายละเอียดแต่ละ ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้าง ขึ้น และสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ รวมถึงสิ่งอานายความสะดวกต่าง ๆ ด้วย (ลักษณะ ของสถานที่ที่ใช้เรียนรู้สภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา) โดยแบ่งส่วนต่าง ๆ ได้ดังนี้

1.1 แสงสว่าง สี และเสียง ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

1.2 ห้องเรียนทั่วไป (general classroom) หมายถึง ห้องเรียน โดยทั่วไปที่ใช้เรียนและสอนตามปกติ ไม่มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้หรือกิจกรรมอื่น ที่นอกเหนือไปจากการเรียนการสอนปกติ

1.3 ห้องเรียนเฉพาะวิชา (specialized studies) หมายถึง ห้องเรียน พิเศษที่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อกิจกรรมต่าง ๆ มากกว่าห้องเรียนทั่วไป เช่น ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และห้องปฏิบัติการทางภาษา

1.4 โรงอาหาร (dining area) หมายถึง บริเวณที่ใช้เป็นที่ รับประทานอาหารของสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงบริเวณขายอาหาร รับส่งของประกอบอาหาร เก็บของและทาความสะอาดด้วย

1.5 ห้องประชุม (assembly unit) หมายถึงบริเวณหรืออาคารที่ใช้ เพื่อการประชุม การบรรยาย และประกอบกิจกรรมต่าง ๆ บริเวณนี้ควรจุคนได้มาก คือ ประมาณร้อยละ 30 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด อาคารนี้ควรได้รับการออกแบบพิเศษ ในการด้านการฟัง การมอง ที่นั่ง การถ่ายเทอากาศ สี แสง และเสียง

1.6 อาคารอำนวยการ (administrative unit) อาคารนี้โดยทั่วไปจะ อยู่ส่วนหน้าของสถานศึกษา เพื่อความสะดวกในการติดต่อและประสานงานของ สถานศึกษา เป็นหน่วยรวมของการบริหาร งานที่สำคัญ บริเวณนี้ประกอบด้วยห้อง ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ห้องประชุมย่อย ห้องธุรการ ห้องการเงิน ห้องงานทะเบียน และห้องพัสดุ

1.7 ห้องสมุดหรือศูนย์กลางสื่อการเรียนการสอน (library or instructional material center) หมายถึง อาคารที่ใช้เป็นศูนย์หนังสือและสื่อการเรียนการ สอนทุกชนิด ภายในห้องสมุดจะมีบริเวณสำหรับทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น บริเวณให้ยืมหรือ คืนหนังสือและอุปกรณ์ต่าง ๆ บริเวณสำหรับอ่านหนังสือ บริเวณเก็บหนังสือ

1.8 บริเวณสำหรับการสันทนาการ (recreation area) หมายถึง อาคารหรือบริเวณที่ส่งเสริมพลานามัยและสุขภาพจิตที่ดี บริเวณนี้อาจอยู่ภายในอาคาร หรือภายนอกอาคารก็ได้ เช่น โรงพลศึกษา ห้องอาบน้ าแต่งตัว ห้องดนตรี สระว่ายน้ำ และสนามกีฬา

1.9 บริเวณเพื่อกิจกรรมและนิทรรศการ (social activity and exhibition) หมายถึง บริเวณที่ใช้ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในหลักสูตรและนอก หลักสูตร เช่น กิจกรรมลูกเสือ กิจกรรมการชุมนุมต่าง ๆ และบริเวณเพื่อการเกษตร

1.10 บริเวณบริการสาธารณูปโภค (utilities) หมายถึง บริเวณที่จัด ไว้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อความสะดวกสบายในสถานศึกษา เช่น บริการน้ำประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ การกำจัดสิ่งปฏิกูล ดังนั้นการปรับหรือขยายอาคารเรียนจะต้องไม่ทำลาย บริเวณนี้

1.11 เส้นทางจราจรและที่จอดรถ (vehicular traffic) หมายถึง การจัด ทำและแบ่งแยกเส้นทางสัญจรในสถานศึกษาให้เด่นชัดและใช้การได้ดี เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ จึงมักแบ่งแยกเป็นดังนี้ คือ เส้นทางเดินรถ เส้นทางเดินเท้า ทางเชื่อม ระหว่างอาคาร บริเวณสำหรับจอดรถ

1.12 บริเวณที่พักอาศัย (residential area) หมายถึง บริเวณที่พัก อาศัยซึ่งมีประโยชน์ใช้สอยต่างไปจากอาคารอื่น ๆ เช่น บ้านพักครู คนงาน ภารโรง นอกจากนี้อาจมีหอพักสำหรับนักเรียนนักศึกษาด้วย

2. สภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา หมายถึง บรรยากาศของชั้นเรียนซึ่ง เปรียบเสมือนกลุ่มของสังคมที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่ผู้เรียนเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่ส่งเสริมผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่าง สมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับ ผู้เรียน ถ้าครูกับผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยครูสร้างบรรยากาศในการเรียนให้เป็น กันเอง สนุกสนาน น่าสนใจ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนกล้าซักถาม กล้าแสดงความคิดเห็น และความสามารถ รวมถึงการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน จะทำให้ผู้เรียนเกิดความอยากรู้อยากเห็น กระตือรือร้นในการเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการเรียน การสอนบรรลุวัตถุประสงค์ และผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น ประกอบด้วย

2.1 คุณลักษณะของครู หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงออกต่อ นักเรียน โดยครูที่มีคุณภาพควรมีพฤติกรรม เป็นผู้มีความรับผิดชอบซึ่งจะมีพฤติกรรม เช่น เข้าสอนตรงเวลา ตรวจงานสม่ำเสมอ ไม่ทิ้งห้องเรียน ไม่มาสาย และปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมาย และมีมาตรฐานการปฏิบัติ คือ จัดทำแผนการสอน หรือ โครงการสอนตลอด ภาคเรียนหรือตลอดปีการศึกษา ดำเนินการสอน

ตามแผนการสอน และ/หรือโครงการสอน นั้น ๆ เข้าสอนและเลิกสอนตามเวลาที่กำหนดในตารางสอน และกำหนดปฏิทินปฏิบัติงาน ตลอดภาคการเรียนหรือตลอดปีการศึกษาไว้

2.2 การจัดกระบวนการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน หมายถึง เทคนิคในการสอน การจัดกิจกรรม เสริมในหลักสูตรและนอกหลักสูตร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ซึ่งเป็นสภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์ทำขึ้น และสิ่ง ต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติ ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ของคน และสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่ส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้

นรา สมประสงค์ (2562, หน้า6) แบ่งสภาพแวดล้อมโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วย ด้านภูมิทัศน์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วย ด้านบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้าน ปฏิสัมพันธ์ของบุคคล

ธเนศ ขำเกิด (2565, หน้า28-29) ได้กล่าวว่า โรงเรียนซึ่งมีบรรยากาศที่ดีจะทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจอบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาโรงเรียนโรงเรียนที่มีบรรยากาศไม่ดีจะทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายห่างเหิน เฉยเมย ว้าเหว่ และไม่อยากมาโรงเรียนบรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนแล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคลดังนั้นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้เกิดสภาพบรรยากาศที่ดีก็คือการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนหากจะมองโดยภาพรวมแล้วเราอาจจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1.สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุเช่น บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆสิ่งชี้วัดถึงลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ได้แก่ ความชุ่มชื่นการถูกสุขลักษณะ ความร่มรื่น ความสวยงาม ความสะอาด ความเป็นระเบียบความสะดวก ฯลฯ การจะจัดและสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างไรนั้นเป็นเรื่องของแต่ละโรงเรียนที่ต่างก็มีสภาพของปัญหาหรือความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับแนวความคิดและดุลยพินิจของบุคคลภายในโรงเรียนนั้น ๆที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น แต่ควรอยู่ภายใต้หลักการของ "การร่วมคิด ร่วมทำ"ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีความรู้สึกของการมีส่วนร่วมความรู้สึกของความเป็นเจ้าของโดยเฉพาะนักเรียนซึ่งเป็นหัวใจของการจัดการศึกษาผู้บริหารและคุณครูควรยอมรับว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่มีความรักความผูกพันและปรารถนาดีต่อโรงเรียนของเขาจึงควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นตัดสินใจร่วมวางแผนจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนภายใต้การแนะนำของผู้บริหารและครูอาจารย์

2.สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุดภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา แจ่มใส น่าเรียนรู้ สอนสนุก เรียนสนุก ครูรักเด็ก เด็กรักครู รักเพื่อน ไม่มีบรรยากาศแห่งความกลัว หวาดผวาวิตกกังวล ทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า "อยากมาโรงเรียน การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศดังกล่าว ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ส่งเสริมความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคลให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนแล้วดำเนินกิจกรรมด้วยความเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกันส่งเสริมการเรียนเป็นกลุ่ม ช่วยกันคิดช่วย กันทำระหว่างผู้สอนและผู้เรียนสภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสุขมีความมั่นใจและตระหนักในคุณค่าของตนเอง

3.สภาพแวดล้อมทางการบริหารการจัดการ ได้แก่การดำเนินการใด ๆภายในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคคากรซึ่งสังเกตได้จากการดำเนินงานอย่างมีระบบ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียวกัน ฯลฯ ลักษณะการบริหารการจัดการที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีนั้นเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมมีการนำข้อมูลจากการสำรวจสภาพปัจจุบันมากำหนดเป็นนโยบายในการแก้ปัญหาและพัฒนางานของโรงเรียนการมอบหมายงานหรือการสั่งการก็เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา แจ่มชัดเหมาะสมกับความสามารถ ไม่เกินกำลัง มอบหมายงานแล้วติดตามดูแลช่วยเหลือ ถามไถ่ดูแลความเหน็ดเหนื่อย ยกย่องชมเชยมีการสร้างขวัญกำลังใจจัดสวัสดิการให้หลาย ๆ รูปแบบ เป็นต้น

การจัดสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ วิชาการและการบริหารการจัดการ ต่างเอื้อซึ่งกันและกันซึ่งโรงเรียนควรตระหนักและสร้างเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อให้โรงเรียนเป็นวิมานที่น่าอยู่ น่าเรียนแล้วทุกคนจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ประวีณา โภควณิช (2559, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมประกอบด้วยด้านกายภาพ ที่มีการจัดภูมิทัศน์เป็นหลักทั้งนามธรรมและรูปธรรม ด้านสังคม คือการสร้างความสัมพันธ์

จุฑามาศ ใจดำรงค์วัฒนะ (2561, หน้า5) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาปฐมวัยตองพิจารณาถึงทฤษฎีพัฒนาการเดกด้วยจงต้องจัดสภาพแวดล้อมใหเหมาะสมแก่เด็กปฐมวัย โดยสามารถจัดทั้งทางกายภาพและทางวิชาการแก่เด็กให้ได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรม

สุรศักดิ์ อรรถจินดา (2563, หน้า13) ได้กล่าวว่า บรรยากาศของโรงเรียนเป็นสภาวะอันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน แล้วส่งผลถึงความรู้สึกของบุคคล ดังนั้นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้เกิดสภาพบรรยากาศที่ดีก็คือ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ สิ่งชี้วัดถึงลักษณะสภาพแวดล้อม

ทางกายภาพที่ดี ได้แก่ ความชุ่มชื่น การถูกสุขลักษณะ ความร่มรื่น ความสวยงาม ความสะอาด ความเป็นระเบียบ ความสะดวก ฯลฯ

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2565, หน้า38-39) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมสำหรับสถานศึกษาแบ่งได้ 2 ประการคือ สิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมที่สามารถพบเห็นได้ด้วยสายตา หรือสัมผัสได้ด้วยการจับต้อง และสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถรู้สึกได้

1. สิ่งแวดล้อมรูปธรรม การสร้างสิ่งแวดล้อมรูปธรรมหรือทางกายภาพจะเกี่ยวข้องกับการสร้างวัตถุ ในรูปของอาคาร สถานที่ เช่นห้องน้ำ โรงอาหาร ห้องประชุม ห้องเรียน ห้องพัก รวมทั้งภูมิทัศน์ การตกแต่งการจัดวาง การใช้เครื่องมือทันสมัย พร้อมด้วยสื่อและอุปกรณ์ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ สะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้ดูแล้วเจริญตา น่าใช้ การดำเนินการเกี่ยวข้องกับการลงทุน ต้องใช้ทั้งเงินและคนเพื่อให้มีสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ดีความต้องการสำหรับผู้สอนหรือครู/อาจารย์ สิ่งแวดล้อมที่ควรจัดให้เป็นพื้นฐานได้แก่ ห้องทำงานที่มีความเป็นส่วนตัว ห้องน้ำที่สะอาด แห้ง หอม และใช้งานได้ตลอดเวลาจากการสำรวจสภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษาพบว่า ห้องทำงานที่เป็นส่วนตัวของผู้สอนนั้นจะจัดให้กับคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาเป็นส่วนมาก แต่ก็ยังมีสถาบันอุดมศึกษาอีกจำนวนมากเช่นกันที่คณาจารย์ไม่มีห้องทำงานที่เป็นส่วนตัว ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีสมาธิ ห้องทำงานส่วนตัวมักนิยมจัดไว้สำหรับผู้บริหารเท่านั้น ครู/อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในระดับวิทยาลัย และโรงเรียนส่วนมากยังไม่มีห้องทำงานส่วนตัว เมื่อผู้สอนขาดสมาธิอาจทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลงความต้องการสำหรับผู้เรียนสิ่งแวดล้อมทางกายภาพจำเป็นเบื้องต้นที่สถานศึกษาควรจัดให้ผู้เรียนได้แก่ ห้องเรียนที่ไม่แออัด ห้องน้ำสะอาด โรงอาหารเพียงพอ พื้นที่พักผ่อนที่สะอาดปลอดภัย ตามลำดับ โดยเน้นความสะอาดเรียบร้อย เป็นสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า ผู้เรียนพอใจกับความสวยงามของสถานศึกษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย และอยากจะมาเรียนความเป็นต้นแบบที่ดีของสถานศึกษาจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีนิสัย มีรสนิยมของความสะอาดและความเป็นระเบียบที่เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองที่ดี และจะทำให้ผู้เรียนมีความสุข ใส่ใจกับการเรียน และใช้เวลากับการเรียนได้อย่างมีความสุข

2. สิ่งแวดล้อมนามธรรม การสร้างสิ่งแวดล้อมนามธรรมหรือทางความรู้สึกจะเกี่ยวข้องกับบรรยากาศ (Atmosphere) ของการเรียนการสอน ทั้งของส่วนที่เป็นการทำงานของผู้สอนและส่วนที่เป็นการเรียนรู้ของผู้เรียน ถึงแม้ว่าปัจจัยที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีนั้นเกี่ยวข้องกับคน ระบบบริหาร และวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าวัตถุ แต่อย่างไรก็ตามความรู้สึกนั้นอาจมีผลจากวัตถุได้เช่นกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553:51-53) กล่าวว่า หลักการสำคัญของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีดังนี้

1. ให้ความเสมอภาค โดยส่งเสริมบุคคลให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถเข้าถึงการศึกษาระดับพื้นฐาน และการศึกษาต่อเนื่อง

2. ให้โอกาสโดยส่งเสริมให้บุคคลมีช่องทางและทางเลือกในการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย

3. พัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพของบุคคลในสังคม โดยพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสนองความต้องการ ความสนใจของทุกบุคคลและทุกกลุ่มสังคม

4. มีความหลากหลายและยืดหยุ่น โดยจัดกิจกรรมและกระบวนการจัดการศึกษาให้หลากหลาย เหมาะสมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลในชุมชน เพื่อเอื้อความสะดวกต่อการรับบริการการศึกษา และส่งเสริมทุกคนให้เข้าถึงการบริการ

5. ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้โดยส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ในชุมชน เป็นฐานการจัดการเรียนรู้ และเป็นสถานที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง ฝึกปฏิบัติจริง เป็นวิถีชีวิตแห่งการเรียนรู้

ชนกนารถ บุญวัฒนะกุล (2559, หน้า 994-999) กล่าวว่า แนวทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาสำหรับประเทศไทยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. กฎหมายและนโยบายการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรม คนไทยทุกคน ทุกช่วงอายุ สามารถเข้าถึงโอกาสของการศึกษาได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยยังคงยึดถือปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ ปรัชญาคิดเป็น เป็นแนวทางการดำเนินงานและมีทิศทางของกฎหมายและนโยบายทางด้านการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสอดรับกับกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติบัญญัติให้การศึกษาตลอดชีวิต โดยเป็นการศึกษาที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นกลไกส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้เป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และกำหนดให้มีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาตลอดชีวิตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการศึกษาทุกระดับ

2. โครงสร้างการบริหารและการกระจายอำนาจการศึกษา ควรมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารและการกระจายอำนาจการศึกษา อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้การบริหารงานมีความต่อเนื่องและรวดเร็วมากขึ้น โดยกระจายอำนาจการบริหาร การตัดสินใจ จากส่วนกลางลงไปสู่ท้องถิ่นและชุมชน ให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานและบริหารงานด้วยตนเอง เพื่อสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

3. หลักสูตรและรูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตรจะต้องมีความยืดหยุ่นและหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนตามศักยภาพและความสามารถที่มีจัดรูปแบบการศึกษาให้เลือกอย่างหลายหลายวิธีการไม่ยึดติดกับกรอบที่เข้มงวด

4.การพัฒนาประชาชนเพื่อเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควรเตรียมความพร้อมให้ประชาชนในชาติเป็นบุคคลแห่งกาเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีนิสัยใฝ่การเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะ มีความรู้ ความคิดและจิตสาธารณะ และพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต

5. การส่งเสริมภาคีเครือข่ายทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ควรจะมีความสัมพันธ์กันและสามารถเทียบโอนการศึกษาได้อย่างทุกรูปแบบอย่างเป็นรูปธรรมด้วยการสร้างเครือข่าย จากทุกภาคส่วนในสังคม โดยส่งเสริมยกระดับและแสวงหาแนวร่วมอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า แนวทางการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย คือการให้ความเสมอภาค ให้โอกาสโดยส่งเสริมให้บุคคลมีช่องทางและทางเลือกในการแสวงหาความรู้ที่หลากหลาย พัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอาชีพของบุคคลในสังคม ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความต้องการ ความสนใจ มีความหลากหลายและยืดหยุ่น โดยจัดกิจกรรมและกระบวนการจัดการศึกษาให้หลากหลาย เหมาะสมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลในชุมชน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์ประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ประเภทสิ่งแวดล้อม	ชรัญญา บุตรโครต (2561)	วนิดา ปุณปิตตา(2561)	นรา สมประสงค์ (2562)	ณิศคา ณภาส์ณัฐ (2558	วสันต์ ปัญญา (2544)	ธเนศ ขำเกิด (2565)	ประวีณา โกควณิช(2559)	ว่าที่ร้อยตรีหญิงจุฑามาศ ใจ	สุรศักดิ์ อรรถจินดา (2563)	กฤษฎ์นต์ วัฒนาณรง	ความถี่
ด้านกายภาพ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
ด้านจิตวิทยา		/			/						2
ด้านการเรียน				/							1
ด้านบุคคล				/							1
ด้านสังคม			/		/		/				3
ด้านบริหารจัดการ				/		/				/	3
ด้านวิชาการ						/		/	/		3

จากการศึกษาประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ของนักวิชาการหลายท่าน มีบางส่วนที่สอดคล้องกันและมีบางส่วนที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้องค์ประกอบประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้อย่างมีความชัดเจนยิ่งขึ้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ มาสังเคราะห์ดังตารางที่ 2 การสังเคราะห์ประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

สรุปได้ว่าประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านกายภาพ จิตวิทยาการเรียนการสอน บุคคล สังคม การบริหารจัดการ และด้านวิชาการ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ ในระดับ 3 ขึ้นไปในการนำไปใช้ ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ 4 องค์ประกอบ คือ

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ มาใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

จุฑามาศ ซุ่นห้วน (2562, หน้า84) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อาคารสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้สื่อ อุปกรณ์การสอนต่าง ๆ รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติได้แก่ ต้นไม้ พืช ภูมิอากาศ ภูมิประเทศ สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพ จะส่งผลต่อการเรียนการสอน และ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและสภาพแวดล้อม ภายนอกห้องเรียน

1. สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ประกอบด้วย ห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ แสงสว่างสีเสียงอุณหภูมิเหล่านี้

1.1 ห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียน ได้แก่ ห้อง พื้นห้อง ผนัง ประตู หน้าต่าง ขนาดและพื้นที่ว่างภายในห้องเรียน โต๊ะ เก้าอี้ กระดาน อุปกรณ์ตกแต่งห้องเรียน เช่น แจกันดอกไม้ ภาพวาด เป็นต้น

1.2 แสงสว่าง ได้แก่ แสงธรรมชาติจากดวงอาทิตย์ และแสงประดิษฐ์ซึ่งเป็น แสงจากหลอดไฟประดิษฐ์

1.3 เสียง ได้แก่ เสียงบรรยายของผู้สอน เสียงการสนทนาระหว่างผู้สอนและผู้เรียน หรือ ผู้เรียนกับผู้เรียน เสียงจากเครื่องขยายเสียง เหล่านี้จะต้องมีระดับความดัง ที่พอเหมาะ

1.4 อุณหภูมิ ได้แก่ ระดับความชื้นของอากาศ การถ่ายเทของอากาศ การระบายอากาศ โดยธรรมชาติและการ ระบายอากาศจากอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ได้แก่ พัดลม เครื่องปรับอากาศ

2. สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน ได้แก่ แหล่งความรู้ต่าง ๆ เช่น แหล่งวิทยบริการ ห้องปฏิบัติการ ห้องทดลอง โรงฝากงาน ห้องสมุด ศูนย์วัฒนธรรม ต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับ การเรียน และการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากในห้องเรียน

สวี่ส์ (Mcvey 1989,P124) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านกายภาพประกอบด้วย แสงสว่าง สี เสียงบริเวณที่ว่าง เฟอร์นิเจอร์ และลักษณะของสถานที่ที่ใช้เรียนรู้ ส่วนสภาพแวดล้อม ที่เป็นนามธรรม หรือสภาพแวดลhอมด้านจิตวิทยาก็คือ บรรยากาศของชั้นเรียนสภาพแวดลhอมในสถานศึกษา ด้านกายภาพ เป็นสภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นและสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ตามธรรมชาติรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้วย จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดลhอมด้านกายภาพ ในสถานศึกษาสามารถสังเคราะห์สjวนต่าง

ณิศศา ณภาส์ณัฐ (2558, หน้า82) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ บริเวณสถานศึกษา อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ ที่สามารถมองเห็นและจับต้องได้ในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมด้านภูมิทัศน์ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม บรรยากาศ และความประทับใจที่ดีต่อผู้พบเห็น ได้แก่ บริเวณสถานศึกษา บริเวณที่ตั้งอาคารเรียน บริเวณที่ พักผ่อน สวนหย่อม สนามกีฬา สนามเด็กเล่น

2) สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มองเห็นเป็ นรูปธรรม ได้แก่ สิ่งปลูกสร้าง อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่างๆ

3) สภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย หมายถึง มาตรการในการดูแลเอา ใจใส่เกี่ยวกบ ความปลอดภัย การให้ความรู้การรักษาความปลอดภัย การจัดมาตรการรักษาความปลอดภัย การจัดมาตรการป้องกันอันตราย

อรรณพ คุณพันธ์ (2560, หน้า132) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติและ สภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ตัวกำหนดทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่

1) โอกาสและสภาพแวดล้อมกายภาพที่มีต่อความสัมพันธ์โอกาสเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเข้มแข็งขึ้น สิ่งเร้าบางอย่างอาจเป็นอุปสรรคขัดขวางการเกิดพฤติกรรมนั้น ๆ เช่น นักเรียนยกมือเพื่อตอบปัญหาของครูครูมองเห็นและเรียกตอบ นักเรียนก็จะมีความกล้าและ มีความเชื่อมั่นกระตือรือร้นตอบปัญหาของครูแต่นักเรียนไม่มีโอกาสได้ตอบปัญหาเลยเพราะ ครูมองไม่เห็น ทำให้นักเรียนเหนื่อยหน่ายที่จะยกมือ ต่อไปอาจจะไม่ยกมือ ไม่คิดตอบเลยก็ได้

2) คุณสมบัติต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมทางกายภาพคุณสมบัติของกายภาพ แวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความซับซ้อน ความง่าย ลักษณะกำกวม เหล่านี้จะมีผลกระทบ ต่อการรับรู้การรู้สึก การเรียนรู้การจำ การคิด ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมขึ้นได้

3) ตำแหน่งของสภาพแวดล้อม ตำแหน่งของสภาพแวดล้อมที่แตกตางกัน ย่อมก่อเกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันด้วย เช่น นักเรียนที่นั่งห่างไปด้านหลังย่อมมีโอกาสที่จะแอบหลับ หรือ แอบลอกงานเพื่อนได้มากกว่านักเรียนที่นั่งแถวหน้า นักเรียนที่นั่งแถวหน้าและกลางๆ ห้องมี ความสนใจโต้ตอบกับครูมากกว่านักเรียนที่นั่งอยู่ริมด้านหลังห้อง

วีซานา อับดุลเลาะ (2564, หน้า131) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้ทำขึ้น และสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ ตามธรรมชาติ มีผลต่อการเรียนรู้ของคน ดังเช่น สภาพแวดล้อมในชั้นเรียน หมายถึง โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ อุปกรณ์สื่อต่าง ๆ ภายในห้องเรียน และ สภาพแวดล้อมนอกชั้นเรียน หมายถึง แสงสว่าง สี เสียง และอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนบริเวณเพื่อการจัดกิจกรรม และนิทรรศการต่าง ๆ

ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์ (2563, หน้า74) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ องค์ประกอบด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมในห้องเรียนควรมีการจัดที่นั่งโต๊ะและเก้าอี้ที่สามารถ ปรับเปลี่ยน รูปแบบได้สะดวก และจัดให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน สำหรับผนังของ ห้องเรียนควรทา ด้วยสีอ่อน โดยสีอ่อน จะให้ความรู้สึกว่ามีขนาดใหญ่ กว้างขวาง สำหรับสีเข้มจะให้ ความรู้สึกว่ามีขนาด เล็ก คับแคบ สีวรรณะร้อน จะให้ความรู้สึกเร่าร้อน ตื่นเต้น ไม่สบายตา สีวรรณะ เย็น จะให้ความรู้สึก สบาย เรียบ สงบ และสำหรับทางด้านเสียงในห้องเรียน เช่น เสียงบรรยายของ ผู้สอน เสียงสนทนา ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนหรือผู้เรียนกับผู้เรียน เสียงจากเครื่องขยายเสียง เป็นต้น เสียงต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้องมีระดับความดัง ที่เหมาะสม ไม่ก้อง และมีเสียงกวนจากภายนอกห้องเรียน สำหรับแสงสว่างใน ห้องเรียนนั้นต้องมีแสงสว่างเพียงพอโดยใช้แสงจากธรรมชาติ เป็นแสงสว่างจาก ดวงอาทิตย์ ถ้าไม่เพียงพอต้องใช้แสงจากดวงไฟเพิ่มเติม และสำหรับห้องที่มีการใช้สื่อการสอนหลาย รูปแบบ ต้องจัดให้สามารถควบคุมปริมาณแสงสว่างในห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถมองเห็น กระดาน ได้อย่างสบายตา และสามารถอ่านและเขียนหนังสือได้เมื่อมีการฉายจอภาพ การระบาย อากาศของ ห้องเรียน ทั้งที่เป็นการระบายอากาศจากธรรมชาติ คือ ลม และการระบายอากาศจาก อุปกรณ์อำนวย ความสะดวก ได้แก่ พัดลมและเครื่องปรับอากาศ สภาพการระบายอากาศจะต้องมี การถ่ายเท อากาศ มีอุณหภูมิที่พอเหมาะและมีความชื้นที่พอเหมาะสภาพแวดล้อมนอกห้องเรียน ทั้ง แหล่งวิทยบริการและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ควรเป็น แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้ง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปและการจัดวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถไปศึกษาค้นคว้าหา ความรู้เพิ่มเติมได้ องค์ประกอบด้านจิตภาพ เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ทำให้ เกิด ความรู้สึกในทางบวกหรือลบ สภาพแวดล้อมทางจิตภาพในการเรียนการสอนอาจจำแนกได้เป็น 2 แบบ คือสภาพแวดล้อมทางจิตภาพที่เป็นกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตภาพที่เป็นบุคคล สภาพแวดล้อมทางจิตภาพที่เป็นกายภาพ เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ก่อให้เกิด ความรู้สึก ทางบวกหรือลบ ตัวแปรดังกล่าวอาทิเช่น สี พื้นที่ว่าง และสภาพแออัด ควรมีการใช้สีที่ทำให้ ผู้เรียน รู้สึกสบาย และควรจัดให้บุคคลมีพื้นที่ว่างส่วนบุคคลประมาณ 2-3 ตารางฟุตของแต่ละคน มีสภาพ พื้นที่ที่ไม่คับแคบจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัดสภาพแวดล้อมทางจิตภาพที่เป็นบุคคล เป็น สภาพแวดล้อมที่มีผลเนื่องมาจาก บุคลิกภาพของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เช่น บุคลิกภาพของครูที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก ของผู้เรียนทั้งในทางบวกและทางลบ สำหรับบุคลิกภาพที่ เป็นลักษณะภายนอกนั้น เป็นลักษณะรูปร่าง ที่มองเห็นได้ สัมผัสได้ สำหรับบุคลิกภาพที่เป็นลักษณะ ภายใน เป็นลักษณะนิสัยซึ่งสัมผัสด้วยประสาทสัมผัสโดยตรงไม่ได้ ซึ่งผู้สอนควรจัดสภาพแวดล้อม ทางด้านภายนอกและภายในให้ผู้เรียนเกิด ความรู้สึกทางบวก องค์ประกอบด้านสังคม องค์ประกอบ ของสภาพแวดล้อมทางการเรียนด้านสังคม โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ซึ่งผู้เรียนจะเกิดการ

เรียนรู้ได้ดีเมื่อตัวผู้เรียนมีความพร้อม ทั้งร่างกายและจิตใจ ในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สงบ ปราศจากความกังวลใจ มีแต่ความอบอุ่น ใจและความเป็นกัลยาณมิตรทุกคนที่เกี่ยวข้อง

ณัฐภัค อุทโท (2558, หน้า26) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมมทางการเรียนทางกายภาพ หมายถึง การจัดบริเวณโรงเรียน การจัดอาคารเรียน การจัดห้องเรียน การจัดโรงอาหารการจัดสุขา และการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

ออติส (Asitn 1968, P3) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ หรือมนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั่น ในสถานศึกษาได้แก้อาคารเรียน ห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติติการต่าง ๆ โรงอาหาร สถานที่เล่นกีฬา และสาธารณูปโภคต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สามารถสรุปได้ว่า คือ สิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต เช่น อุณหภูมิ ความชื้น กระแสลม กระแสน้ำ อากาศ แร่ธาตุ ความเป็นกรด-เบส ภูเขา ก้อนหิน แม่น้ำ รวมทั้งอาคารบ้านเรือนที่มนุษย์สร้างขึ้นและสิ่งต่าง ๆที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ทั้งที่อยู่ภายในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียนแบ่งออกเป็น 3 ด้าน สภาพแวดล้อมด้านภูมิทัศน์ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม บรรยากาศ และความประทับใจที่ดีต่อผู้พบเห็น ได้แก่ บริเวณสถานศึกษา บริเวณที่ตั้งอาคารเรียนบริเวณที่ พักผ่อน สวนหย่อม สนามกีฬา สนามเด็กเล่น สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม ได้แก่ สิ่งปลูกสร้าง อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ สภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย หมายถึง มาตรการในการดูแลเอา ใจใส่เกี่ยวกบความปลอดภัย การให้ความรู้การรักษาความปลอดภัย การจัดมาตรการรักษาความปลอดภัย การจัด มาตรการป้องกันอันตราย

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม

ทิวากาล ด่านแก้ว (2565, หน้า25) ได้กล่าวว่า ด้านสังคมและวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การเช่น ลักษณะของสังคมที่องค์การกำลังดำเนินงานอยู่ ความเชื่อค่านิยมของคนในสังคมจำนวนประชากรโครงสร้างประชากร ระดับความรู้ และการศึกษาของคน ประเพณีและวัฒนธรรม ทัศนคติ ของคน ระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคมการรวมกลม ขบวนการทางสังคม และการเลื่อนชนชั้นทางสังคม ปัจจุบันเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อองค์การทั้งสิ้น

ปฐพร ตวิษาประกิต (2565, หน้า 14) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social cultural Environment) เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกโดยทั่วไปที่ไม่สามารถควบคุมได้ เป็นได้ทั้งโอกาสและอุปสรรคในการบริหารธุรกิจ สังคมคือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เกี่ยวข้องกับชนชั้นทางสังคม (Social Class) กลุ่มอ้างอิง (Reference) ครอบครัว (Family) การสร้างความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเข้าใจและการปฏิบัติของบุคคล ซึ่งกำหนดพฤติกรรมที่นิยมกันในสังคม การรับรู้ ความพอใจและพฤติกรรมหรือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับประเพณี (Tradition) ค่านิยม (Value) ทัศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) รสนิยม (Taste) และรูปแบบ (Pattern of behavior)

ดุจฤดี คงสุวรรณ์ (2565, หน้า31) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม มีความสำคัญมากต่อการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศ ผู้ประกอบธุรกิจระหว่างประเทศจะต้องคำนึงถึงสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันทั้งในระดับชาติและระดับองค์กร ประกอบด้วย จำนวนและการกระจายของประชากร วิถีการดำเนินชีวิต ขนาดของครอบครัว และชนชั้นทางสังคม อีกทั้งยังรวมถึงภาษา ทั้งที่เป็นตัวอักษรและท่าทาง ศาสนา หลักในการดำเนินชีวิต ค่านิยม ความเชื่อที่ผู้คนในกลุ่มยึดถือ อาทิ ความซื่อสัตย์ ความรักชาติ เป็นต้น ทัศนคติ ความรู้สึกหรือแนวโน้มที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นได้ทั้งเชิงบวกและลบ มารยาท พฤติกรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีปฏิบัติตน

นุชนาฎ ตำคำธรรม (2562, หน้า 36) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมทางสังคม หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ที่คน สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น อาคารบ้านเรือน สิ่งของเครื่องใชต่าง ๆ วัฒนธรรม ประเพณีกฎระเบียบทางสังคม เป็นต้น

จากการศึกษาสารมารถสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมทางสังคม หมายถึงสิ่งที่อยู่รอบตัวผู้เรียนในสถานศึกษา ทั้งด้านการดำเนินชีวิต วิถีชุมชน วัฒนธรรมประเพณี รสนิยมการดำรงชีพ รวมหมายถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้วยค่าเป้าหมายของสถานศึกษา

3 .สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ

ออติส (Astin1968, P4) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารการจัดการศึกษา หมายถึง นโยบาย และระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารภายในสถานศึกษาดังนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารไปในทิศทาง ที่จะทำให้สถานศึกษา เต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งมมิตรภาพ กลุ่มเพื่อน ภายในสถานศึกษามีความอบอุ่น มีความรู้สึกว่า มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีความสุขสบายอยากมาทำงาน มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น จะเห็นได้ว่า ระบบการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ จะต้องมีสภาพที่คล่องตัว มีอิสระในการ ดำเนินการ ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารด้านงบประมาณ และการบริหารด้านวิชาการ การดำเนินการต่าง ๆ ภายในโรงเรียนจะสำเร็จได้ด้วยความมร่วมมือร่วมใจของบุคคลากรจากการทำงาน อย่างมีระบบ มีใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นมิตร

จุฑามาศ ชุ่นห้วน (2562, หน้า94) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ภายในสถานศึกษา โดยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งด้วยความร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศของการบริหารงานที่ดี เพื่อนำไปสู่การสร้างสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เหมาะสม

ฉัตรชัย ศรีสุข (2554, หน้า34) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรมที่สำคัญมากสิ่งหนึ่งซึ่งเราอาจลืมไปแล้วคือ ครู ครูนอกจากมีฐานะเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งในโรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่แน่นอน คือ สอนหนังสือแล้ว สำหรับการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นพิเศษเพราะครูเป็นผู้ขับเคลื่อนที่เป็นแกนหลักสำคัญ อันจะก่อให้เกิดคุณภาพของการศึกษาแก่เด็ก

เกียรติชัย พงษ์พานิชย์ (2552, หน้า21) กล่าวว่า ครู คือ หัวใจสำคัญที่ทำให้คุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นได้นับจากอดีตจนถึงปัจจุบัน สุภาษิตโบราณของชาวยิวถึงกับกล่าวว่า ให้เคารพเชื่อฟังคุณครูก่อนคุณพ่อคุณแม่ ส่วนชาวไทยแต่เดิมมาก็ยกย่องให้ครูเป็นปูชนียบุคคลสภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ

สามารถสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมทางการจัดการ หมายถึง สภาพของปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ภายในและภายนอกองค์การของรัฐ และเอกชนซึ่งสามารถส่งอิทธิพลมายังภายในของระบบการบริหารองค์การ อันมีผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของการบริหารงานในองค์การ

4. สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ

อารียา สดารัตน์ (2556, หน้า23) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมทางด้านวิชาการ คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์ ส่งเสริม ความสามารถของแต่ละบุคคลและเป็นไปตามความต้องการของชุมชน โดยสถานศึกษาจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทั้งภายในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ตลอดจนการรับบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการที่จะทำที่จะทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้และได้รับประสบการณ์ให้มากที่สุดภายในบรรยายกาศ ที่มีชีวิตชีวิตชีวา แจ่มใส น่าเรียนรู้ ส่งเสริมความสามรถของแต่ละบุคคล เร่งเร้าให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นจุดศูนย์กลาง ตลอดจนการจัดบริการต่าง ๆ ทางวิชาการ

วนิดา ปุณปิตตา (2561, หน้า24) ได้กล่าวว่า การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา แจ่มใส น่าเรียนรู้ สอนสนุก เรียนสนุก ครูรักเด็ก เด็กรักครู รักเพื่อน ไม่มีบรรยากาศแห่งความกลัว หวาดผวา วิตกกังวล ทุกคนพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า "อยากมาโรงเรียน" การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการ ที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศดังกล่าว ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ส่งเสริมความสามารถของนักเรียนแต่ละบุคคล ให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน แล้วดำเนินกิจกรรมด้วยความเป็นกันเอง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมการเรียนเป็นกลุ่ม ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน สภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้ทุกคนมีความสุขมีความมั่นใจ และตระหนักในคุณค่าของตนเอง

พระครูใบฎีกามณฑล เขมโก (ชูโตศรี) (2562, หน้า5) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้สภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้ ตลอดจนด้านการจัดหลักสูตรที่จะทำให้นักศึกษาได้รับการเรียนรู้ประสบการณ์ให้มากที่สุดภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา ได้แก่ ครูอาจารย์มีความกระตือรือร้นในการสร้างให้ผู้เรียนอยากที่จะเรียนรู้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม หรือกระบวนการรู้ที่เหมาะสม เพื่อลดความเบื่อหน่ายซ้ำซากจำเจการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการเรียนรู้นั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามี

ความหมายรวมถึงบรรยากาศ และบรรยากาศโดยส่วนใหญ่ถูกขับเคลื่อนไปในทิศทางของการเรียนรู้ที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียน การนำพาบรรยากาศที่ดี มีความอบอุ่น รอยยิ้มที่สดใส จริงใจมีเมตตา สรรหาและสร้างสิ่งที่สร้างสรรค์ให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์และเกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ

พิชญ์สุดา เกณเชี่ยวชาญ (2561, หน้า32) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมด้านการจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียน หมายถึงความรู้สึกความคิดเห็นต่อคุณค่าวิชาการความรู้ที่นกัเรียนมุ่งหวังจะได้รับจากสถาบนั ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม ตลอดจนความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ ในอนาคต และการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ชรัญฎา บุตรโครต (2561, หน้า17) ได้กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการหมายถึงการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน มีการจัดหาสื่อการเรียนการสอนเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอมาใช้ประกอบการสอน ส่งเสริมให้นักเรียนแสวงหาความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน ให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียน จัดให้มีการสอนเสริมนอกเวลาเรียน มีการจัดกิจกรรมทางด้านวิชาการ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการสอนที่ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง นักเรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในขณะเรียนได้อยางเต็มที่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนแสดงผลงานต่อชุมชน โดยการนำนักเรียนไปแข่งขันภายนอกเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ได้มากที่สุด

จากการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดลอ้มทางวิชาการ คือ การบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลใหกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นกัเรียนใฝ่เรียนรู้ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้สึกที่ดีต่อการช่วยเหลือและทำงานร่วมกันได้อย่างงมีความสุข ทำให้นักเรียนได้รับความรู้ประสบการณ์ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา ส่งผลใหผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น นักเรียนเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จและมีกำลงัใจในการเรียนต่อไป

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1) งานวิจัยในประเทศ

สมชาย รุ่งเรือง (2560, หน้า ก) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ1) เพื่อศึกษาทบทวนแนวคิดและความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีงานวิจัยและรูปแบบข้อเสนอของรูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์2) เพื่อเสนอกรอบ แนวคิดรูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดรูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์จากการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญมากในการช่วย พัฒนาองค์กร

สมคิด นาคขวัญ และเบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า ก) จากการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ยังไม่บรรลุเป้าหมายในบางรายวิชา ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1,311 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 302 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้าน ความไว้วางใจประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก ($r = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

พรสุดา แก้วสุวรรณ (2563, หน้า ก) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติปัจจุบันและความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพัฒนาของครู 2) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู 3) ประเมินผลการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และประเมินการศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนวัดประตูใหญ่ ในการศึกษา 2562 จำนวน 19 คน เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบบประเมินพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตูใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งด้านวิสัยทัศน์ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีแรงจูงใจ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และด้านการปฏิบัติสู่เป้าหมาย และกลุ่มเป้าหมายมีความต้องการ

พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน 2) ผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ กลุ่มเป้าหมายสามารถระบุเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถรับรู้และเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น กลุ่มเป้าหมายรู้ และเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเมื่อเผชิญกับปัญหาและมีแนวทางในการแก้ไขด้านการมีแรงจูงใจ กลุ่มเป้าหมายได้เรียนรู้ถึงความต้องการของตนเอง พร้อมทั้งยังสามารถหาแนวทางให้บรรลุความต้องการได้ ด้านการมีจินตนาการ กลุ่มเป้าหมายมีความกระตือรือร้น คิดได้หลายทิศทางหลายแง่มุม มีลักษณะของความคิดแปลกใหม่ มีความสามัคคีปรองดองช่วยให้งานเกิดความสำเร็จ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา กลุ่มเป้าหมายมีความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ และสามารถใช้ความรู้กับประสบการณ์ที่ผ่านมาแก้ปัญหาได้ ด้านการปฏิบัติสู่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมายรับรู้ความสามารถของตนเองช่วยให้เกิดการเรียนรู้และหาแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ และ 3) การประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตูใหญ่หลังพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนา และกลุ่มเป้าหมายการวิจัยมีระดับความพึงพอใจในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

จุฑามาส ชุ่มห้วน (2562, หน้า ก) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 2,372 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 331 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการ แก้ปัญหา และด้านจินตนาการ ตามลำดับ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านกายภาพ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้าน จินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามลำดับ และ สามารถร่วมกันทำนายการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับ บริบท นำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน ควรมี

การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา และมีการวัดผลประเมินผล ในด้านการบริหารงาน และการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

พันณิดา ชูนาม (2564, หน้า12) การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร(2) เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว(One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของLSD และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression)พบว่าพนักงานสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปีมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประเภทงานจ้างงานเป็นงานประจำ มีระดับรายได้อยู่ในช่วง20,001-40,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับตำแหน่งปฏิบัติการผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า (1)พนักงานสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันทำให้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน พนักงานสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ ประเภทการจ้างงาน ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้บรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน (2)ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานคร

2) งานวิจัยต่างประเทศ

แบดส์ (Becker, 2000 ,p4) ได้ศึกษาผลการใช้นอกหhองเรียนต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่มีต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อศึกษาว่าการเปลี่ยนแปลงเจตคติที่มีต่อสิ่งแวดล้อมของนักเรียนระดับ 6 จะมีนัยสำคัญหรือไม่ ระหว่างเด็กที่เรียนโดยใช้ประสบการณ์นอกห้องเรียนและการเรียนในห้องเรียนกับนักเรียนที่เรียนปกติในห้องเรียนอย่างเดียว โดยมีการทดสอบความคิดรวบยอด 5 ประการ คือ สิ่งแวดล้อม ความเป็นอิสระ การสงวนทรัพยากรธรรมชาติ มลภาวะผลกระทบ ต่อสิ่งแวดล้อม จากการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงเจตคติสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญในสองประเด็น คือ การสงวนรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญระหว่างเด็กผู้ชายในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเด็ก

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,356 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcic and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน โดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาต่างๆในอำเภอที่สังกัด สำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ผู้วิจัยได้เลือกตัวอย่างแบบเจาะจง โดยแบ่งเป็นอำเภอดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 2	ประชากร(ครู)	กลุ่มตัวอย่าง(ครู)
1	คีรีรัฐนิคม	405	50
2	ไชยา	325	50
3	ท่าฉาง	180	52
4	ท่าชนะ	357	77
5	บ้านตาขุน	162	40
6	พนม	317	18
7	พุนพิน	523	20
8	วิภาวดี	87	20
	รวม	2,356	327

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนา ขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารและรายงานผลการวิจัย เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวทางของ Likert (1976) และได้กำหนดค่า ของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม สภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมทางด้านด้านวิชาการ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประยุกต์ตามแนวทาง ของ Likert (1976)

5 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้น โดยศึกษาขอบข่ายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 จากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

2. กำหนดแบ่งขอบข่ายการศึกษาค้นคว้าออกเป็น

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขึ้นโดยที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ จากงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการศึกษาองค์ประกอบประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านจินตนาการ

2.2 จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสร้างขึ้นโดยที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ ซึ่งจากการศึกษาผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้องค์ประกอบด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษามาเป็นกรอบในการ กำหนด

ตัวแปร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านสังคม สภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมทางด้านด้านวิชาการ

3. สร้างแบบสอบถามโดยพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตำราและเอกสารแล้ว นำมากำหนดตัวแปรที่จะศึกษาและกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างแบบสอบถามในการวิจัย

4. จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แก้ไขแบบสอบถามฉบับร่าง

5. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข วิจารณ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

6. นำแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำแบบสอบถาม มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้ (Try Out) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha - Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1970) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมืออนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และนำส่งด้วยตนเองที่สามารถเดินทางไป-กลับได้สะดวกให้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยจะนัดวันมาขอรับแบบสอบถาม คืนด้วยตนอง

3. เมื่อ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยแล้ว ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์และออกเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. รวบรวมข้อมูลโดยการบันทึกและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ โดยคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Windows) โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกได้ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการ หาค่าแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 เป็นรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงแบนมาตรฐานตามเกณฑ์ของ Best (1970)การแปลความหมายคะแนน เพื่อกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลความหมาย ค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

0.51 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู เป็นรายด้านและรายข้อ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับแนวคิดในการแปล ตามเกณฑ์ของ Best (1970) การแปลความหมาย เพื่อกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์แปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อย

0.51 - 1.50 หมายถึง มีระดับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์สถิติสมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความหมาย ค่าสหสัมพันธ์ทางบวก ค่าสหสัมพันธ์ทางลบ

0.81 ถึง 1.0 -0.81 ถึง -1.0 สูงมาก

0.61 ถึง 0.80 -0.61 ถึง -0.80 สูง

0.41 ถึง 0.60 -0.41 ถึง -0.60 ปานกลาง

0.21 ถึง 0.40 -0.21 ถึง -0.40 ต่ำ

0.0 ถึง 0.20 0.0 ถึง -0.20 ต่ำมาก

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item Objective Congruence)

2) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3.6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ค่าความถี่ (Frequency)

2) ร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 สถิติที่ใช้ในการสอบสมมติฐาน

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การทดถอยแบบพหุคูณ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใชในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\overline{X}$	แทนค่า	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทนค่า	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทนค่า	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
p	แทนค่า	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
(r)	แทนค่า	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
*	แทนค่า	ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทนค่า	ความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X1	แทนค่า	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์
X2	แทนค่า	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น
X3	แทนค่า	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์
X4	แทนค่า	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล
X5	แทนค่า	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม
X5	แทนค่า	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ
Y1	แทนค่า	สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

Y2 แทนค่า สภาพแวดล้อมด้านสังคม

Y3 แทนค่า สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ

Y4 แทนค่า สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ

a แทนค่า คงที่ของสมการพยากรณ์

b แทนค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการพยากรณ์

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	74	22.63
หญิง	253	77.37
รวม	**327**	**100.00**
2. อายุ		
20 - 30 ปี	26	7.95
31 - 40 ปี	171	52.29
41 - 50 ปี	93	28.44
51 - 60 ปี	37	11.31
รวม	**327**	**100.00**
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 2 ปี	166	50.76
2 - 3 ปี	109	33.33
3 - 4 ปี	40	12.23
5 ปีขึ้นไป	11	3.36
รวม	**327**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนและร้อยละสถานภาพส่วนบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 1 - 2 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผู้วิจัยทำการสรุปโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม

(n = 327)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านจินตนาการ	4.71	0.37	5	มากที่สุด
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.84	0.26	3	มากที่สุด
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.84	0.25	4	มากที่สุด
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.92	0.18	2	มากที่สุด
5. ด้านปัจเจกบุคคล	4.92	0.20	2	มากที่สุด
6. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.94	0.23	1	มากที่สุด
รวม	**4.86**	**0.24**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.86, S.D.=0.24) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$=5.77, S.D.=0.17) รองลงมา คือ ด้านปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.20) และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.18) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$=4.84, S.D.=0.26) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$=4.84, S.D.=0.25) ส่วนระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ ($\overline{X}$=4.71, S.D.=0.37)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านจินตนาการ

(n = 327)

ด้านจินตนาการ	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาและมีแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.63	0.48	5	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการออกแบบ คิดค้นวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ	4.76	0.42	3	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีทักษะในการออกแบบงานใหม่ ๆ ซึ่งเกิดผลจริงในการปฏิบัติ	4.84	0.37	1	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถปรับตัวและประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.75	0.43	4	มากที่สุด
5. ผู้บริหารปรับโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาตอบสนองสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.82	0.41	2	มากที่สุด
รวม	**4.71**	**0.37**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูด้านจินตนาการ ที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.71, S.D.=0.37) ระดับความคิดเห็นของครูด้านจินตนาการ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการออกแบบงานใหม่ ๆ ซึ่งเกิดผลจริงในการปฏิบัติ ($\overline{X}$=4.84, S.D.=0.37) รองลงมาคือ ผู้บริหารปรับโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาตอบสนองสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=4.82, S.D.=0.41) ผู้บริหารมีการออกแบบ คิดค้นวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$=4.76, S.D.=0.42) และผู้บริหารสามารถปรับตัวและประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$=4.75, S.D.=0.43) ส่วนระดับความคิดเห็นของครูด้านจินตนาการ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาและมีแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.63, S.D.=0.48)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น

(n=327)

ด้านความยืดหยุ่น	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารเป็นตัวของตัวเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล	4.84	0.37	3	มากที่สุด
2. ผู้บริหารแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่อยู่เสมอ	4.71	0.45	6	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสร้างแรงบรรดาลใจในการทำงานให้บุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	4.81	0.40	4	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีอารมณ์ขันในการทำงาน สร้างความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในองค์กร	4.90	0.30	2	มากที่สุด
5. ผู้บริหารจัดทำแผนในการบริหารงาน	4.92	0.26	1	มากที่สุด
6. ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.81	0.40	**5**	มากที่สุด
รวม	**4.84**	**0.26**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูด้านจินตนาการ ที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.71, S.D.=0.37) ระดับความคิดเห็นของครูด้านความยืดหยุ่น ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการออกแบบงานใหม่ ๆ ซึ่งเกิดผลจริงในการปฏิบัติ ($\overline{X}$=4.84, S.D.=0.37) รองลงมาคือ ผู้บริหารปรับโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาตอบสนองสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=4.82, S.D.=0.41) ผู้บริหารมีการออกแบบ คิดค้นวิธีทำงานใหม่ ๆเพื่อพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$=4.76, S.D.=0.42) และผู้บริหารสามารถปรับตัวและประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$=4.75, S.D.=0.43) ส่วนระดับความคิดเห็นของครูด้านความยืดหยุ่น ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาและมีแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.63, S.D.=0.48)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์

(n=327)

ด้านวิสัยทัศน์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการปรึกษาร่วมวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับคณะครูบุคลากรในสถานศึกษา	4.77	0.43	6	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีทักษะในการนำหลักวิชาการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.84	0.40	3	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีทักษะในการวางนโยบายและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	4.81	0.42	5	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาในทางบวก	4.92	0.27	1	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความรอบคอบในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.86	0.34	2	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการวางวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับบริบท	4.84	0.36	4	มากที่สุด
รวม	**4.84**	**0.25**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูด้านวิสัยทัศน์ ที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.84, S.D.=0.25) ระดับความคิดเห็นของครูด้านวิสัยทัศน์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาในทางบวก ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.27) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความรอบคอบในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.84, S.D.=0.36) ผู้บริหารมีทักษะในการนำหลักวิชาการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$=4.84, S.D.=0.40) ผู้บริหารมีทักษะในการวางนโยบายและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ($\overline{X}$=4.81, S.D.=0.42) ส่วนระดับความคิดเห็นของครูด้านวิสัยทัศน์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการปรึกษาร่วมวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับคณะครูบุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.77, S.D.=0.43)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์

(n=327)

ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการวางแผน ปรับปรุงองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	4.89	0.30	5	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.92	0.25	3	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการคิดค้นหรือสร้างโครงการใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร	4.91	0.27	4	มากที่สุด
4. ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ	4.88	0.32	6	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานโดยวิธีการระดมสมองในการคิดพัฒนาองค์กร	4.96	0.19	1	มากที่สุด
6. ผู้บริหารทำงานด้วยความสุขและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ตนเองและผู้อื่นได้	4.94	0.22	2	มากที่สุด
รวม	**4.92**	**0.18**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.18) ระดับความคิดเห็นของครูด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานโดยวิธีการระดมสมองในการคิดพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$=4.96, S.D.=0.19) รองลงมาคือผู้บริหารทำงานด้วยความสุขและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ตนเองและผู้อื่นได้ ($\overline{X}$=4.94, S.D.=0.22) ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.25) และผู้บริหารมีการคิดค้นหรือสร้างโครงการใหม่ ๆ ในการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$=4.91, S.D.=0.27) ส่วนระดับความคิดเห็นของครูด้านความคิดสร้างสรรค์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ ($\overline{X}$=4.88, S.D.=0.32)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านปัจเจกบุคคล

(n=327)

ด้านปัจเจกบุคคล	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงาน	4.88	0.32	5	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั่น ๆ	4.94	0.22	2	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่และคอยเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.88	0.31	6	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	4.96	0.18	1	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่				
6. ผู้บริหารมีการวางแผนดำเนินการต่าง ๆ ในการพัฒนา ปรับปรุงองค์กรให้ค่อย ๆ มีการเปลี่ยนแปลงจนเปลี่ยนแปลงถาวรได้	4.92	0.26	3	มากที่สุด
	4.92	0.27	4	มากที่สุด
รวม	**4.92**	**0.20**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูด้านปัจเจกบุคคล ที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.20) ระดับความคิดเห็นของครูด้านปัจเจกบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.96, S.D.=0.63) รองลงมาคือผู้ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั่น ๆ ($\overline{X}$=4.94, S.D.=0.22) ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.26) และผู้บริหารมีการวางแผนดำเนินการต่าง ๆ ในการพัฒนา ปรับปรุงองค์กรให้ค่อย ๆ มีการเปลี่ยนแปลงจนเปลี่ยนแปลงถาวรได้ ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.27) ส่วนระดับความคิดเห็นของครูด้านปัจเจกบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่และคอยเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$=4.88, S.D.=0.31)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม

(n=327)

ด้านรายงานการเป็นทีม	ระดับภาวะผู้นำ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการประชุม ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.91	0.35	5	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคคลต่าง ๆ	4.95	0.21	4	มากที่สุด
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการพบปะสังสรรค์ในองค์กรตามสมควร	4.96	0.21	1	มากที่สุด
4. ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	4.94	0.19	6	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานระบบทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน	4.96	0.23	2	มากที่สุด
6. ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการช่วยแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษากับสมาชิกองค์กรด้วยดี	4.96	0.19	3	มากที่สุด
รวม	**4.94**	**0.23**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.94, S.D.=0.23) ระดับความคิดเห็นของครูด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้ ผู้บริหารเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการพบปะสังสรรค์ในองค์กรตามสมควร ($\bar{X}$=4.96, S.D.=0.21) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานระบบทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน ($\bar{X}$=4.96, S.D.=0.23) ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการช่วยแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษากับสมาชิกองค์กรด้วยดี ($\bar{X}$=4.96, S.D.=0.19) และผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคคลต่าง ๆ ($\bar{X}$=4.95, S.D.=0.21) ส่วนระดับความคิดเห็นของครูด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$=4.94, S.D.=0.19)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม

(n=327)

สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. สภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ	4.96	0.12	1	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อม ด้านสังคม	4.91	0.19	3	มากที่สุด
3. สภาพแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการ	4.92	0.18	2	มากที่สุด
4. สภาพแวดล้อม ด้านวิชาการ	4.91	0.19	4	มากที่สุด
รวม	**4.94**	**0.17**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.94, S.D.=0.17) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$=4.96, S.D.=0.12) รองลงมา สภาพแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการ ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.18) และสภาพแวดล้อม ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$=4.91, S.D.=0.19) ส่วนระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพแวดล้อม ด้านวิชาการ ($\overline{X}$=4.91, S.D.=0.19)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

(n=327)

สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดให้มีแผนผังแสดงเกี่ยวกับสถานที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.96	0.18	3	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่ แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	4.97	0.14	1	มากที่สุด
3. ผู้บริหารจัดให้มีอาคารเรียนและอาคารประกอบที่เหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน	4.96	0.19	4	มากที่สุด
4. ผู้บริหารจัดให้มีการปรับห้องเรียนที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.97	0.16	2	มากที่สุด
5. ผู้บริหารจัดให้มีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ทางหนีไฟ ถังดำเพลิง	4.96	0.19	5	มากที่สุด
6. ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศในห้องเรียน นอกห้องเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก	4.94	0.22	6	มากที่สุด
รวม	**4.96**	**0.12**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูด้านกายภาพ ที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.96, S.D.=0.12) ระดับความคิดเห็นของครูด้านกายภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่ แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ($\overline{X}$=4.97, S.D.=0.14) รองลงมาคือ ผู้บริหารจัดให้มีการปรับห้องเรียนที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\overline{X}$=4.97, S.D.=0.16) ผู้บริหารจัดให้มีแผนผังแสดงเกี่ยวกับสถานที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$=4.96, S.D.=0.18) และผู้บริหารจัดให้มีอาคารเรียนและอาคารประกอบที่เหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน ($\overline{X}$=4.96, S.D.=0.19) ส่วนระดับความคิดเห็นของครูด้านกายภาพ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศในห้องเรียน นอกห้องเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก ($\overline{X}$=4.94, S.D.=0.22)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สภาพแวดล้อมด้านสังคม

(n=327)

สภาพแวดล้อมด้านสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดให้มีป้ายนิเทศแสดงกฎระเบียบการปฏิบัติตนการแต่งกาย ข้อบังคับในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.98	0.12	1	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดให้มีสื่อ ป้าย หรือแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชุมชนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	4.97	0.14	2	มากที่สุด
3. ผู้บริหารจัดให้มีห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมไทย	4.89	0.32	3	มากที่สุด
4. ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีลักษณะสอดคล้องกับบริบทชุมชน	4.85	0.36	6	มากที่สุด
5. ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.89	0.31	4	มากที่สุด
6. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนาร่วมกับชุมชนและองค์กร	4.86	0.35	5	มากที่สุด
รวม	**4.91**	**0.19**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูด้านสังคม ที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.91, S.D.=0.19) ระดับความคิดเห็นของครูด้านสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีป้ายนิเทศแสดงกฎระเบียบการปฏิบัติตนการแต่งกาย ข้อบังคับในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\overline{X}$=4.98, S.D.=0.12) รองลงมาคือ ผู้บริหารบริหารจัดให้มีสื่อ ป้าย หรือแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชุมชนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ($\overline{X}$=4.97, S.D.=0.14) ผู้บริหารจัดให้มีห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมไทย ($\overline{X}$=4.89, S.D.=0.32) และผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\overline{X}$=4.89, S.D.=0.31) ส่วนระดับความคิดเห็นของครูด้านสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารจัดให้มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีลักษณะสอดคล้องกับบริบทชุมชน ($\overline{X}$=4.85, S.D.=0.36)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ

(n=327)

สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่เป็นปัจจุบัน แสดงการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.88	0.33	6	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	4.94	0.24	1	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสร้างความสามัคคีภายในสถานศึกษา	4.92	0.26	4	มากที่สุด
4. ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีงามในองค์กร	4.91	0.29	5	มากที่สุด
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมเสนอแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา	4.93	0.23	2	มากที่สุด
6. สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา	4.93	0.25	3	มากที่สุด
รวม	**4.92**	**0.18**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครู**ด้านการบริหารจัดการ** ที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.18) ระดับความคิดเห็นของครูด้านการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.94, S.D.=0.24) รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมเสนอแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.23) ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.93, S.D.=0.25) และผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสร้างความสามัคคีภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.92, S.D.=0.26) ส่วนระดับความคิดเห็นของครูด้านการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่เป็นปัจจุบันแสดงการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\overline{X}$=4.88, S.D.=0.33)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ

(n=327)

สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. บุคลากรในสถานศึกษามีบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างอบอุ่นเป็นมิตร	4.96	0.18	1	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ	4.93	0.25	2	มากที่สุด
3. สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานและร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม	4.87	0.34	5	มากที่สุด
4. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะการทำงาน การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21	4.93	0.25	3	มากที่สุด
5. สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน สังคม	4.92	0.28	4	มากที่สุด
6. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.87	0.34	6	มากที่สุด
รวม	**4.91**	**0.19**	**-**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครู ด้านวิชาการ ที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.91, S.D.=0.19) ระดับความคิดเห็นของครู ด้านวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ .บุคลากรในสถานศึกษามีบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างอบอุ่นเป็นมิตร ($\overline{X}$= 4.96, S.D.=0.18) รองลงมาคือผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ($\overline{X}$= 4.93, S.D.=0.25) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะการทำงาน การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ($\overline{X}$= 4.93, S.D.=0.25) และผู้สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน สังคม ($\overline{X}$= 4.92, S.D.=0.28) ส่วนระดับความคิดเห็นของครู ด้านวิชาการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\overline{X}$= 4.87, S.D.=0.34)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา				
	ด้านกายภาพ (Y1)	ด้านสังคม (Y2)	ด้านการบริหารจัดการ (Y3)	ด้านวิชาการ (Y4)	รวม
1. ด้านจินตนาการ (X1)	.040	.129*	.105**	.026	.105**
2. ด้านความยืดหยุ่น (X2)	.197**	.298**	.114**	.235**	.844**
3. ด้านวิสัยทัศน์ (X3)	.196**	.138**	.189**	.330**	.853**
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X4)	.103**	.256**	.158**	.220**	.737**
5. ด้านปัจเจกบุคคล (X5)	.165**	.184**	.155**	.165**	.669**
6.ด้านการทำงานเป็นทีม (X6)	.132**	.107**	.196**	.155**	.059**
รวม	**.132****	**.185****	**.152****	**.183****	**.063****

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้สมการพยากรณ์ ดังนี้

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ผลการถดถอยพหุคูณซซ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676[a]	.457	.447	.10685

a. Predictors: (Constant), ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม

b. Dependent Variable: สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.1.872	.218		8.580	.000
1. ด้านจินตนาการ (X1)	-0.45	.022	-.117	-2.064	.040
2. ด้านความยืดหยุ่น (X2)	.035	.039	.065	.901	.368
3. ด้านวิสัยทัศน์ (X3)	.108	.041	.190	2.676	.008
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X4)	.330	.041	.430	7.978	.000
5. ด้านปัจเจกบุคคล (X5)	-.125	.049	-.177	-2.526	.012
6. ด้านการทำงานเป็นทีม (X6)	.271	.057	.329	4.712	.000

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1.เพื่อศึกษาระดับการจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 2.เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 3.เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่ใช้ในการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านปัจเจกบุคคล และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านจินตนาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีผู้บริหารมีทักษะในการออกแบบงานใหม่ๆซึ่งเกิดผลจริงในการปฏิบัติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาและมีแนวทางใหม่ๆในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านความยืดหยุ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดทำแผนงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารหาวิธีการใหม่ๆในการพัฒนาองค์กรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาในทางบวก รองลงมา คือผู้บริหารมีความรอบคอบในการการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการปรึกษาร่วมวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับคณะครูบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานโดยวิธีการระดมสมองในการคิดพัฒนาองค์กร รองลงมา คือ ผู้บริหารทำงานด้วยความสุขและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ตนเองและผู้อื่นได้ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ

1.5 ด้านปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา รองลงมา คือผู้บริหารมีการวางแผนดำเนินการต่างๆในการพัฒนา ปรับปรุงองค์ให้ค่อยๆมีการเปลี่ยนแปลงจนเปลี่ยนแปลงถาวรได้ และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่และคอยเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และผู้บริหารมีการคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานเสมอ

1.6 ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการพบปะสังสรรค์ในองค์กรตามสมควร และผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการช่วยแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษากับสมาชิกองค์กรด้วยดี รองลงมา คือผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคคลต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชุม ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

2.ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2ระดับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านกายภาพ รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสังคม และด้านวิชาการ

2.1ด้านกายภาพ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่ แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 และผู้บริหารจัดให้มีการปรับห้องเรียนที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมา ผู้บริหารจัดให้มีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ทางหนีไฟ ถังดำเพลิง เป็นต้น และผู้บริหารจัดให้มีแผนผังแสดงเกี่ยวกับสถานที่ต่างๆในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศในห้องเรียน นอกห้องเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก

2.2 ด้านสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีป้ายนิเทศแสดงกฎระเบียบการปฏิบัติตนการแต่งกาย ข้อบังคับในสถานศึกษาอย่างชัดเจน รองลงมา คือผู้บริหารจัดให้มีสื่อ ป้าย หรือแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชุมชนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีลักษณะสอดคล้องกับบริบทชุมชน

2.3 ด้านบริหารจัดการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา รองลงมา คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมเสนอแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา และสถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่เป็นปัจจุบันแสดงการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

2.4 ด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรในสถานศึกษามีบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างอบอุ่นเป็นมิตร รองลงมา คือผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานและร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 23.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (R_{XY}).55 และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนี้

ด้านจินตนาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านกายภาพ (r=.040) ด้านสังคม (r=.129**) ด้านการบริหารจัดการ (r=.105**) ด้านวิชาการ (r=.026) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านยืดหยุ่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านกายภาพ (r=.197**) ด้านสังคม (r=.298**) ด้านการบริหารจัดการ (r=.114**) ด้านวิชาการ (r=.235**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านกายภาพ (r=.196**) ด้านสังคม (r=.138**) ด้านการบริหารจัดการ (r=.189**) ด้านวิชาการ (r=.330**)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านกายภาพ (r=.103**) ด้านสังคม(r=.256**) ด้านการบริหารจัดการ (r=.158**) ด้านวิชาการ (r=.220**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านกายภาพ (r=.165**) ด้านสังคม (r=.185**) ด้านการบริหารจัดการ (r=.155**) ด้านวิชาการ (r=.165**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านกายภาพ (r=.132**) ด้านสังคม(r=.107**) ด้านการบริหารจัดการ (r=.196**) ด้านวิชาการ (r=.155**)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. **ผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความเห็นของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2**

4.1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของสถานศึกษาได้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R = .676

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R Square) = .457

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .447

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error Square) = .10685

จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์= .063 (ค่าคงที่) (ด้านจินตนาการ) + .105 (ด้านความยืดหยุ่น) + .844 (ด้านวิสัยทัศน์) +.853 (ด้านความคิดสร้างสรรค์) + .737 (ด้านการเป็นปัจเจกบุคคล)+.669(ด้านการทำงานเป็นทีม)+.059 จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R = .676 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ (R Square) = .457 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) = .447 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Std. Error Square) = .23

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1.**ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2** พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านปัจเจกบุคคล และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำด้านปัจเจกบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อจะได้สร้างกำลังพลในการพัฒนา และสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ อย่างมุ่งให้มีคุณภาพ และสามารถแข่งขันได้ และผู้บริหารยังมีใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีจิตใจที่พร้อมและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ สินลารัตน (2561 , หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมีออกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควร มีคุณลักษณะที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ (Critical Mind) 2) การคิดสร้างสรรค์ (Creative Mind) 3) การคิดผลิตภาพ (Productive Mind) และ 4) การคิดรับผิดชอบ (Responsible Mind) ชัยธวัช เนียมศิริ (2561 , หน้า 14) กล่าวไว้ว่า กระบวนการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) ใช้อิทธิพลและอำนาจ ของตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่น (ผู้ตาม) มีความกระตือรือร้น เต็มใจทำในสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีเป้าหมายของ องค์การเป็นจุดหมายปลายทาง ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามัก จะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของ สมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำใน การปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับข้อมูลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านกายภาพ รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสังคม และด้านวิชาการ ทั้งนี้แรงจูงใจในการเรียนรู้ และการสร้างความเป็นกันเองผ่านสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นแรงจูงใจที่ดีอย่างยิ่งสำหรับการสมัครเข้าศึกษาต่อ การเรียนรู้ การอยู่อาศัย และการเปรียบสถานศึกษาเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองของผู้เรียน ส่งผลต่อทัศนคติด้านบวกต่อครูและสถานศึกษาที่

สามารถส่งผลต่อผู้รับบริการ เช่น ผู้ปกครอง นักเรียน หน่วยงานภายนอกที่เข้าใช้สถานที่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร อนันต๊ะ (2559 ,หน้า17) ได้กล่าวว่า สภาพสิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มี ลักษณะทางกายภาพและชีวภาพ ที่อยู่รอบตัวมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางชีวภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ให้ มีความตระหนัก รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดและก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ให้มีเจตคติค่านิยมที่ดี และความรับผิดชอบร่วมกันในการอนุรักษ์พลังงานและสิงแวดล้อม เพื่อ ประโยชน์สุขของชนรุ่นหลังต่อไป ทิศนา เขมมณี (2543 ,หน้า67-68) ได้กล่าวว่า เดิมเชื่อกันว่า ครูเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญผู้เรียนจึงต้อง เรียนจากครูเท่านั้น แต่ปัจจุบันประจักษ์แล้วว่า แหล่งความรู้นั้นมีหลายแหล่ง และในบางเรื่องครูอาจ ไม่ใช่แหล่งความรู้ที่สำคัญก็ได้ หากครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว การ ปฏิสัมพันธ์จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับข้อมูลเข้ามามาก การเรียนรู้จะขยายขอบเขตออกไปกว้างขวางกว่า จากครูเพียงแหล่งเดียว แหล่งความรู้ที่อยู่รอบตัวที่นำมาใช้ประโยชน์ได้ เช่น บุคคลแวดล้อม เช่น ครู เพื่อนในห้องเรียน ผู้ปกครอง คนในชุมชน เป็นต้น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและชุมชน ได้แก่ ห้องสมุด วัด ตลาด ร้านค้า สถานีตำรวจ สถานีอนามัย โบราณสถาน สวนสัตว์ เป็นต้น สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น ห้วย หนอง คลอง บึง ป่า ต้นไม้ สวนสาธารณะ อุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า สัตว์เลี้ยง เป็นต้น สิ่งแวดล้อมทางด้านสื่อ โสตทัศนวัสดุ และ เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ แผ่นปลิว ป้ายโฆษณา รายการ วิทยุ รายการโทรทัศน์ เสียงตามสาย เกม คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยภาพรวม (r = 0.55) มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับปานกลาง และรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด คือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น กับสภาพแวดล้อมด้านสังคม และด้านวิชาการผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก (r = 0.55) อย่างมีในสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกันกับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ซุ่มห้วน (2562) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 2,372 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 331 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการ แก้ปัญหา และด้านจินตนาการ ตามลำดับ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ และด้านกายภาพ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท นำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา และมีการวัดผลประเมินผล ในด้านการบริหารงานและการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยโดยใช้สมการพยากรณ์เพื่อพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้สมการพยากรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือด้านปัจเจกบุคคล มีผลต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารสถานศึกษา สมคิด นาคขวัญ และเบ็ญจมาศ หนูไชยทอง (2561 ,หน้า ก) ได้ศึกษาการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ยังไม่บรรลุเป้าหมายในบางรายวิชา ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 1,311 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ครูผู้สอน จำนวน 302 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้าน ความไว้วางใจประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถ ในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก (r = 0.676) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัย ผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่า

1.1) จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ควรมีการกำหนดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมและพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพสืบไป

1.2)จากจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจินตนาการ ที่มีค่าเฉลี่ย น้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำทางด้านจินตนาการ เพื่อ เพิ่มทักษะและศักยภาพในการวางแผนและช่วยเหลือ สนับสนุนและการให้คำแนะนำครู รวมถึงส่งเสริมสถานศึกษาให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ได้และมีประโยชน์กับครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่องานวิชาการที่จะมีประสิทธิภาพ ตามที่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้

1.3) จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด สถานศึกษาจึงควรที่จะรักษาและพัฒนา ต่อยอด รวมไปถึงนำมาบูรณาการให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับยุคสมัยมุ่งเน้นพัฒนากระบวนการจัดการการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อาทิ อาคารปฏิบัติการที่เพียงพอ การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามาสู่ส่วนร่วมในการกิจกรรมให้เกิดการเรียนรู้ จัดให้มีการนิเทศการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การจัดให้มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่นักเรียนทันทีเพื่อนักเรียนนำไปใช้พัฒนาตนเอง

5.3.2 ข้อเสนอแนะนำไปใช้

1) จากผลการวิจัยพบว่า

1.1) สถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ เรื่อง การจัดศูนย์การเรียนรู้ของสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21ให้กับครูและผู้เรียนเพื่อเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.2) สถานศึกษาหาแนวทางพัฒนาศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกรณีศึกษาในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งที่มีการบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อค้นหาแนวทางในการปฏิบัติที่ดีตามมาตรฐานการศึกษาขึ้นพื้นฐาน จัดให้มีการศึกษาดูงานให้แก่หัวหน้างาน 4 ฝ่าย

1.3) เปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำในแบบอื่น ๆ กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา สามารถบอกการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ และการแสดงความใส่ใจผู้เรียนในสถานศึกษาของผู้บริหารได้ส่วนหนึ่ง

2) ควรศึกษาเปรียบเทียบการแสดงความคิดเห็น การจัดแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและผู้เรียนเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนได้ในอนาคต

บรรณานุกรม

1.ภาษาไทย

1) หนังสือ

ธงชัย สันติวงษ. (2553). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (พ.ศ. 2557-2560)*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี จำกัด.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ ซัคเซสมีเดีย

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560) *การบริหารการศึกษา : หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*.พิมพ์ครั้งที่1 กรุงเทพฯ : ปัญญาชน,

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี(ว.วชิรเมธี). (2550) *คนสำราญงานสำเร็จ (พิมพครั้งที่3)*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร พริ้นติ้งแอนดพลับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556) *ประมวลสาระชุดวิชา ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารองค์กร ภาครัฐ เอกสารสอนชุดวิชาการบริหารองค์กรภาครัฐ. พิมพ์ครั้งที่8*. นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/หรือสารนิพนธ์

กฤษพล อัมระนันท์. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงศ์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

ขวัญเรือน ภาคบุบผา. (2559). *การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562) *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาจามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ชุติรัตน์ กาญจนธนชัย. (2562) *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำดิจิตอลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ปริญญานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ณัฐยา ป้องกัน.(2556) *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฏฐณิชา พลศรีดา.(2564) *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดนครพนม.* ปริญญานิพนธ์ คณะครุศาสตร์สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา . มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เตือนใจ สุนุกุล.(2562) *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทักษิณ มวลมนตรี. (2564) *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร.* ปริญญานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทอฝัน กรอบทอง. (2560) *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปริญญานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,2560

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์. (2562) *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.* มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธัญมัย ปรัชญาวุฒิรัตน์.(2563) *การสร้างทฤษฎีฐานรากภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: พหุกรณีศึกษา.*ปริญญานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชัยธวัช เนียมศิริ.(2561) *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 กรณีศึกษาจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60).* วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559) *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เบ็ญจมาศ หนูไชยทอง. (2561) *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.* ปริญญานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

บุศรา ปุณริบูรณ์. *องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.* ปริญญานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาการศึกษา . บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร,2563

ประยูร อนันต๊ะ.(2559) *การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.* ค้นคว้าอิสระการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

พระอรรถพร ฐิตเมโธ (สามาทอง). (2563) *ทำให้เกิดภาวะผู้นำตามมหาโคปาลสูตร = การสร้างภาวะผู้นำตามแนวมหาโกปาลสูตร.* วิทยานิพนธ์ ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา. นครปฐม : บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562) *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.* ปริญญานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พิมพ์ศนิตา จึงสุทธิวงษ์.(2563) *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* ปริญญานิพนธ์ครุสตรดุษฎีบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชา การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำบัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พิมพ์วรีย์ ใจสุข.(2559) *การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัยลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พวงเพชร สุวรรณชาติ.(2553) *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลนครหาดใหญ่. ระหว่าง พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2553.* ปริญญานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

พรสุดา แก้วสุวรรณ.(2563) *การพัฒนาภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนวัดประตูใหญ่ อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2.* ปริญญานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พรพิไล ชาญพนา.(2559) *การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาณุวัฒน์ กาศแก้ว.(2559) *มิติวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครปฐม เขต 2*. ปริญญานิพนธ์. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภรณ์ทิพย์ ปันกอง. (2559) *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* ปริญญานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัษฎากร อัครจันทร์.(2560) *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. ปริญญานิพนธ์ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รอซียะห์, ลาเต๊ะ. (2562) *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ (ศษ.ม.(การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม))—มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิศรุต มาเจริญ.(2563) *ประวัติภาวะผู้นำแบบบารมีของเป้าหมายที่ตามมา จะได้รับการแจ้งให้ทราบถึงขอบเขต 29 เพื่อเสริมสร้างการบริหารการจัดการศึกษาแบบเสมอภาค = รูปแบบภาวะผู้นำที่มีบารมีของผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาค การบริหารการศึกษา*. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครปฐม : บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วัฒนา ปกิคา. (2560) *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน.* ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วริษฐ์ ทองจุไร. (2557) *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นเชิงกลยุทธ์ ศักยภาพด้านกระบวนการจัดการความรู้ และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลขององค์การ.*วิทยานิพนธ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิริยะ โภคาพันธ์. (2558) *การศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง.* สร้างสรรค์ของครู (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทร.

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์. (2564) *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์.(2563) *บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* ปริญญานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สมทรง นัทธีศรี. (2561) *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษางานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.* ปริญญานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. นครปฐม : บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุรศักดิ์ ปักการะโถ.(2560) *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* ปริญญานิพนธ์ คณะครุศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุทธิชัย นาคะอินทร์.(2561) *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.* ปริญญานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษา.

สมชาย รุ่งเรือง. (2560) *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างแรงผลักดันทางการบริหารเชิงสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่วิธีการจัดการความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในธุรกิจโรงแรม.* วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมโรงแรม มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อาทิตยา สุขประเสริฐ.(2558) *การสร้างวิสัยทัศน์เมืองน่าอยู่และยุทธศาสตร์การพัฒนาของภาคประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปากน้ำประแส อำเภอแกลง จังหวัดระยอง.* ภาคนิพนธ์การปกครองท้องถิ่น. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อัยรีน สมาแอ.(2562) *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน. เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์ .มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปราณี หลำเบ็ญสะ. (2559). *การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดและประเมินผล.* มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

กมลวรรณ ทิพยเนตรและนันทวรรณ ทิพยเนตร. (2561). *การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนของครูโดยการใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. ขอนแก่น : สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

3) สิ่งพิมพ์ต่อเนื่อง

3.1) บทความ

ไพฑูรย์ สินลารัตน.(2561) เปลี่ยนผ่านการศึกษาไทยสู่ การศึกษา 4.0. วารสารศึกษาศาสตร์ปีที่ 24 ฉบับที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2561.หน้า13. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์. (2552). การเชื่อมโยงกลยุทธ์ธุรกิจกับแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์.วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 13(1), 51-80.

วีระยุทธ์ ชาตะกาญจน์. (2553). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 29(1), 1-7.

พศิน แตงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ดวงกมลพับลิซซิ่ง.

นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์. (2558). การพัฒนาบุคลากรกรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 11(1), 25-67.

รุ่งรัตนา บุญ-หลง. (2561). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0. กรุงเทพ ฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์การ. วารสารเกษมบัณฑิต, 20(1), 64-77.

กมลพร เพชรกาฬ. (2564). การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนวัดสมัยสุวรรณ สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวทิยาลัย มหาวทิยาลัยราชภัฏสุราษฎรธ์านี.

พระครูสุตวรธรรมกิจ.(2561) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล รอบเมือง อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์ปีที่ 4 ฉบับที่ 4: ตุลาคม-ธันวาคม ,2561

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2555). การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2564, จาก http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2012/7/1860_5273.pdf

อลิสา สุขแก้ว. (2561). Mobile application คืออะไร และมีประโยชน์อย่างไร (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2564, จาก https://www.mindphp.com/forums/viewtopic.php?f=198&t=45583

สมปอง พะมุลิลา. (2562). การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research). สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2564, จาก http://www.nurse.ubu.ac.th/sub/knowledgedetail/Actionresearch.pdf

ภาชญา เชี่ยวชาญ. (2563). การจัดการสารสนเทศ. สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2564, จาก http://www.elfhs.ssru.ac.th/wipada_ch/pluginfile.php/919/course/summary/Chp3-Information%20Management%20%281%29.pdf

ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2564). ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ 14 มีนาคม 2564, จาก :https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1314&read=true

ศรีนวล ฟองมณี. (2564). การวิเคราะห์ระบบ. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2564, จาก http://srinuan.crru.ac.th/CIT2501.php

วิเชียร ทองคลี่. (2560) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.thaiedresearch.org/home/paperview/922/ สืบค้นเมื่อ สิงหาคม 2565),2560

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. นายทวงค์ บุญทองสังข์ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและการบริหารการศึกษา
   ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระพรหม (ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์)
   วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศม.บ) บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

2. ดร.สันติ อุ่นจะนำ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการบริหารการศึกษา
   ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
   วุฒิการศึกษา (ศษ.ด.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

3. ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการบริหารการศึกษา
   ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
   วุฒิการศึกษา (คบ.ด.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

4. ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี ผู้เชี่ยวชาญด้านเทศโนโลยีสารสนเทศและการวัดและประเมินผล

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนวลี

ด้วย นางสาวบุณยพร โชจรูญเดช นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ENVIRONMENT MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO THE OPINIONS OF EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สันติ อุนจะนำ

ด้วย นางสาวบุณยพร โชจรูญเดช นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ENVIRONMENT MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO THE OPINIONS OF EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายทวงค์ บุญทองสังข์

ด้วย นางสาวบุณยพร โชจรูญเดช นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต ๒ (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING ENVIRONMENT MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING TO THE OPINIONS OF EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE SURAT THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง

เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ตามความคิดเห็นของผู้บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ตอนที่ 3 สอบถามเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2

ในการตอบแบบสอบถามขอได้โปรดตอบตามความจริง ตอบทุกตอน ทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม จะเก็บเป็นความลับและใช้เฉพาะขอบเขตทางวิชาการ เพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เท่านั่น จะไม่มีผลกระทบก่อให้เกิดผลเสียหายใด ๆ ต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ครบถ้วนสมบูรณ์

บุณยพร โชจรูญเดช
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่านในปัจจุบัน

1. เพศ
   - □ ชาย
   - □ หญิง
2. อายุ
   - □ 20 - 30 ปี
   - □ 31 - 40 ปี
   - □ 41 - 50 ปี
   - □ 51 - 60 ปี
3. ประสบการณ์การทำงาน
   - □ 1-2 ปี
   - □ 2-3 ปี
   - □ 3-4 ปี
   - □ 5 ปีขึ้นไป

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามรายข้อเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โปรดทำเครื่องหมาย (✓)ลงในระดับที่ตรงกับความรู้สึกของท่านโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติมากที่สุด
4 หมายถึง การปฏิบัติมาก
3 หมายถึง การปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านจินตนาการ						
1	ผู้บริหารเป็นตัวของตัวเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล					
2	ผู้บริหารมีการออกแบบ คิดค้นวิธีทำงานใหม่ๆเพื่อพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ					
3	ผู้บริหารมีทักษะในการออกแบบงานใหม่ๆซึ่งเกิดผลจริงในการปฏิบัติ					
4	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารปรับโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาตอบสนองสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาและมีแนวทางใหม่ๆในการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการใหม่ๆในการพัฒนาองค์กรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่อยู่เสมอ					
2	ผู้บริหารสร้างแรงบรรดาลใจในการทำงานให้บุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น					
3	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อวางแผนและกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
4	ผู้บริหารตั้งเป้าหมายในการสร้างสรรค์งานและนำพาบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย					
5	ผู้บริหารมีอารมณ์ขันในการทำงาน สร้างความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในองค์กร					
6	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
ด้านวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารมีการปรึกษา ร่วมวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับคณะครูบุคลากรในสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีทักษะในการนำหลักวิชาการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารมีทักษะในการวางนโยบายและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ					
4	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาในทางบวก					
5	ผู้บริหารมีความรอบคอบในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารมีการวางวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับบริบท					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารมีการวางแผน ปรับปรุงองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม					
3	ผู้บริหารมีการคิดค้นหรือสร้างโครงการใหม่ๆในการพัฒนาองค์กร					
4	ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ					
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานโดยวิธีการระดมสมองในการคิดพัฒนาองค์กร					
6	ผู้บริหารทำงานด้วยความสุขและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ตนเองและผู้อื่นได้					
ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารมีการคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานเสมอ					
2	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั่นๆ					
3	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่และคอยเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
4	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
6	ผู้บริหารมีการวางแผนดำเนินการต่าง ๆ ในการพัฒนา ปรับปรุงองค์กรให้ค่อยๆมีการเปลี่ยนแปลงจนเปลี่ยนแปลงถาวรได้					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารมีการประชุม ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม					
2	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคคลต่าง ๆ					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการพบปะสังสรรค์ในองค์กรตามสมควร					
4	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานระบบทีม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหารให้ความร่วมมือในการช่วยแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษากับสมาชิกองค์กรด้วยดี					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามรายข้อเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โปรดทำเครื่องหมาย (✓)ลงในระดับที่ตรงกับความรู้สึกของท่านโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

5 หมายถึง การปฏิบัติมากที่สุด
4 หมายถึง การปฏิบัติมาก
3 หมายถึง การปฏิบัติปานกลาง
2 หมายถึง การปฏิบัติน้อย
1 หมายถึง การปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านกายภาพ						
1	ผู้บริหารจัดให้มีแผนผังแสดงเกี่ยวกับสถานที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่ แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21					
3	ผู้บริหารจัดให้มีอาคารเรียนและอาคารประกอบที่เหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน					
4	ผู้บริหารจัดให้มีการปรับห้องเรียนที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
5	ผู้บริหารจัดให้มีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ทางหนีไฟ ถังดำเพลิง เป็นต้น					
6	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศในห้องเรียน นอกห้องเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก					

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านสังคม						
1	ผู้บริหารจัดให้มีป้ายนิเทศแสดงกฎระเบียบการปฏิบัติตน การแต่งกาย ข้อบังคับในสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารจัดให้มีสื่อ ป้าย หรือแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชุมชน วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น					
3	ผู้บริหารจัดให้มีห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมไทย					
4	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีลักษณะสอดคล้องกับบริบทชุมชน					
5	ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น					
6	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนาร่วมกับชุมชนและองค์กร					
ด้านการบริหารจัดการ						
1	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่เป็นปัจจุบันแสดงการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสร้างความสามัคคีภายในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีงามในองค์กร					
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมเสนอแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา					
6	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา					

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิชาการ						
1	บุคลากรในสถานศึกษามีบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างอบอุ่นเป็นมิตร					
2	ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ					
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานและร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม					
4	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะการทำงานการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21					
5	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน สังคม					
6	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย					

ภาคผนวก จ

ผลตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เครื่องมือตรวจสอบหาดัชนีความสอดคล้อง

(IOC: Index of item objective congruence)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
ด้านจินตนาการ						
1	ผู้บริหารเป็นตัวของตัวเอง ไม่ทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการออกแบบ คิดค้นวิธีทำงานใหม่ๆเพื่อพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีทักษะในการออกแบบงานใหม่ๆซึ่งเกิดผลจริงในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารปรับโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาตอบสนองสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบในการแก้ปัญหาและมีแนวทางใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
ด้านความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารแสวงหาวิธีการใหม่ๆในการพัฒนาองค์กรเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสร้างแรงบรรดาลใจในการทำงานให้บุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
3	ผู้บริหารมีอารมณ์ขันในการทำงาน สร้างความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในองค์กร	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เพื่อนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
ด้านวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารมีการปรึกษา ร่วมวางแผนการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับคณะครูบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีทักษะในการนำหลักวิชาการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีทักษะในการวางนโยบายและวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารมีความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาการบริหารสถานศึกษาในทางบวก	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีความรอบคอบในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีการวางวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับบริบท	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
ด้านความคิดสร้างสรรค์						
1	ผู้บริหารมีการวางแผน ปรับปรุงองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีการคิดค้นหรือสร้างโครงการใหม่ๆในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการทำงานโดยวิธีการระดมสมองในการคิดพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารทำงานด้วยความสุขและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ตนเองและผู้อื่นได้	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารมีการคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่และคอยเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
ด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
4	ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารมีการวางแผนดำเนินการต่าง ๆ ในการพัฒนา ปรับปรุงองค์กรให้ค่อยๆมีการเปลี่ยนแปลงจนเปลี่ยนแปลงถาวรได้	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารมีการประชุม ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานเป็นทีม	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคคลต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีการพบปะสังสรรค์ในองค์กรตามสมควร	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำในกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานระบบทีมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
ด้านกายภาพ						
1	ผู้บริหารจัดให้มีแผนผังแสดงเกี่ยวกับสถานที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารจัดให้มีสถานที่ แหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารจัดให้มีอาคารเรียนและอาคารประกอบที่เหมาะสมกับลักษณะการใช้งาน	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารจัดให้มีการปรับห้องเรียนที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารจัดให้มีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ทางหนีไฟ ถังดับเพลิง เป็นต้น	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารจัดให้มีบรรยากาศในห้องเรียนนอกห้องเรียนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลัก	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
ด้านสังคม						
1	ผู้บริหารจัดให้มีป้ายนิเทศแสดงกฎระเบียบการปฏิบัติตน การแต่งกาย ข้อบังคับในสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
ด้านสังคม						
2	ผู้บริหารจัดให้มีสื่อ ป้าย หรือแหล่งเรียนรู้เกี่ยวกับวิถีชุมชนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารจัดให้มีห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมไทย	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารจัดให้มีการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้มีลักษณะสอดคล้องกับบริบทชุมชน	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนาร่วมกับชุมชนและองค์กร	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
ด้านการบริหารจัดการ						
1	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างการบริหารที่เป็นปัจจุบันแสดงการมอบหมายงานและผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความถนัดของบุคลากรในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสร้างความสามัคคีภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีงามในองค์กร	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	IOC	การแปลผล
ด้านการบริหารจัดการ						
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมเสนอแนวทางในการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
ด้านวิชาการ						
1	บุคลากรในสถานศึกษามีบรรยากาศการเรียนการสอนอย่างอบอุ่นเป็นมิตร	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารจัดให้มีการส่งเสริมผู้เรียนพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
3	สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานและร่วมทำกิจกรรมกลุ่ม	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
4	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะการทำงาน การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
5	สถานศึกษามีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน สังคม	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง
6	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย	+1	+1	+1	3	สอดคล้อง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	302	4.00	5.00	4.6358	.48201
a2	327	4.00	5.00	4.7615	.42684
a3	327	3.00	5.00	4.8410	.37454
a4	327	3.00	5.00	4.7523	.43938
a5	327	3.00	5.00	4.8257	.41838
sum1	327	3.33	5.00	4.7176	.37421
Valid N (listwise)	302				
a6	327	3.00	5.00	4.8440	.37172
a7	327	3.00	5.00	4.7187	.45711
a8	327	3.00	5.00	4.8135	.40556
a9	327	3.00	5.00	4.9021	.30772
a10	327	4.00	5.00	4.9266	.26118
a11	327	3.00	5.00	4.8104	.40791
a12	327	4.00	5.00	4.9174	.27565
sum2	327	4.00	5.00	4.8481	.26569
Valid N (listwise)	327				
a13	327	3.00	5.00	4.7706	.43539
a14	327	3.00	5.00	4.8440	.40338
a15	327	3.00	5.00	4.8135	.42042
a16	327	4.00	5.00	4.9205	.27095
a17	327	4.00	5.00	4.8654	.34177

a18	327	4.00	5.00	4.8440	.36338
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
sum3	327	4.00	5.00	4.8430	.25143
Valid N (listwise)	327				
a19	327	4.00	5.00	4.8960	.30570
a20	327	4.00	5.00	4.9297	.25610
a21	327	4.00	5.00	4.9174	.27565
a22	327	4.00	5.00	4.8807	.32460
a23	327	4.00	5.00	4.9602	.19568
a24	327	4.00	5.00	4.9480	.22234
sum4	327	4.00	5.00	4.9220	.18723
Valid N (listwise)	327				
a25	327	4.00	5.00	4.8838	.32097
a26	327	4.00	5.00	4.9450	.22842
a27	327	4.00	5.00	4.8869	.31726
a28	327	4.00	5.00	4.9664	.18057
a29	327	4.00	5.00	4.9266	.26118
a30	327	4.00	5.00	4.9205	.27095
sum5	327	4.00	5.00	4.9215	.20381
Valid N (listwise)	327				
a31	327	1.00	5.00	4.9113	.35215
a32	327	3.00	5.00	4.9572	.21735
a33	327	3.00	5.00	4.9633	.21847

a34	327	4.00	5.00	4.9602	.19568
a35	327	4.00	5.00	4.9419	.23430
N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
a36	327	3.00	5.00	4.9664	.19683
sum6	327	4.67	5.83	5.7701	.17489
Valid N (listwise)	327				
a37	327	4.00	5.00	4.9633	.18831
a38	327	4.00	5.00	4.9786	.14496
a39	327	4.00	5.00	4.9602	.19568
a40	327	4.00	5.00	4.9725	.16385
a41	327	4.00	5.00	4.9602	.19568
a42	327	4.00	5.00	4.9480	.22234
sumAA	327	4.00	5.00	4.9638	.12777
Valid N (listwise)	327				
a43	327	4.00	5.00	4.9847	.12289
a44	327	4.00	5.00	4.9786	.14496
a45	327	3.00	5.00	4.8930	.32885
a46	327	3.00	5.00	4.8563	.36840
a47	327	3.00	5.00	4.8930	.31938
a48	327	3.00	5.00	4.8654	.35063
sumBB	327	4.00	5.00	4.9118	.19915
Valid N (listwise)	327				
a49	327	3.00	5.00	4.8807	.33391
a50	327	3.00	5.00	4.9419	.24704

a51	327	4.00	5.00	4.9235	.26613
a52	327	3.00	5.00	4.9174	.29707
a53	327	4.00	5.00	4.9388	.23999
N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
a54	327	4.00	5.00	4.9327	.25089
sumCC	327	3.67	5.00	4.9225	.18858
Valid N (listwise)	327				
a55	327	4.00	5.00	4.9664	.18057
a56	327	3.00	5.00	4.9388	.25245
a57	327	3.00	5.00	4.8746	.34967
a58	327	3.00	5.00	4.9388	.25245
a59	327	3.00	5.00	4.9205	.28204
a60	327	3.00	5.00	4.8716	.34412
sumDD	327	3.50	5.00	4.9185	.19963
Valid N (listwise)	327				

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นางสาวบุณยพร โชจรูญเดช

วัน เดือน ปีเกิด : 4 มกราคม 2533

ที่อยู่ปัจจุบัน : 64/364 โครงการบ้านในสวน ซอย 6 ถนนพุนพิน-หนองขรี
หมู่ที่ 4 ตำบลหัวเตย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84130

ตำแหน่ง : ครู (ค.ศ.1)

E-mail : krunanjaraweecho2562@gmail.com

Tel : 0801852108

ID Line : 0801852108

สถานที่ทำงานปัจจุบัน : โรงเรียนวัดพระพรหม(ช้อยราษฎร์อุปถัมภ์) สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 2

การศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา ภาษาไทย
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
ปีที่จบการศึกษา 2556