

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

พิมพ์นารา ประทุมไพรขจร
6020150532007

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้สถานศึกษาที่ ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2**
ชื่อผู้วิจัย	:	**พิมพ์นารา ประทุมไพรขจร**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีการศึกษา	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระมหาธำรงค์ ฐิตปุญโญ, ดร.**

วิทยานิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ 1)เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 3) สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน จำนวนผู้ให้ข้อมูล 552 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน/รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานการบริหารงานงบประมาณ หัวหน้างานการบริหารงานบุคคล หัวหน้างานการบริหารงานวิชาการ หัวหน้างานการบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมุติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า :

1. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาตาม ด้านยืดหยุ่น ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ผลการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับ

มากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แก่ ด้านการยืดหยุ่น ประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 12.2 และมีความคาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ 0.142 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$\hat{Y}_{tot} = 3.858^{**} + .202^{**}(X_2)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z' = .349^{**}(X_2)$

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, การบริหารงานในสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic : **The formative leadership of administrators in school under nakhon pathom primary educationnal service area 2**

Researcher's name. : **Pimnara Pathumpraikhajorn**

Name of degree : **Master of Education**

Major : **Educational Administration**

Academic year : **2022**

Main advisor : **Phramaha Thamrong Thitapunno, Dr.**

This the sis is 1) to study the creative leadership of administrators of primary educational institutions in the education branch of Rome Area 2. 2) to study administration in educational institutions that are members of the Rome Thamma Nakhon Educational Service Area Office 2. 3) Educational institutions that follow up on administration in educational institutions, members of the Samin Nakhon Pathom Educational Service Area Office, Area2

The sample group in this research Schools under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2, 92 schools, number of informants: 552 people, consisting of school directors/deputy school directors Head of Budget Management Head of Human Resources Management Head of Academic Administration Head of General Administration and teachers in educational institutions under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using ready-made programs. Statistics used in data analysis include frequency (Frequency), percentage (Percentage), mean (Arithmetic Mean), standard deviation (Standard Deviation), hypothesis testing. Stepwise multiple regression analysis was used.

The results of research were found that :

1) 1. Analysis of the creative leadership of school administrators under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2, overall is at the highest level. When considering each aspect, it was found that it was at the highest level in

every aspect. Arranged from highest to lowest as follows: Vision Imagination side, flexible side, respectively. 2) The analysis of administration in institutions under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area 2 was in the overall level at the highest level. When considering side by side at the highest level in all aspects In descending order as follows : General administration. budget management Personnel and academic administration, respectively.

3. Creative leadership of educational institution administrators that affects administration in educational institutions. Under the jurisdiction of the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, Area 2, including flexibility. The prediction efficiency was 12.2 percent and the prediction error was 0.142. The prediction equation can be written as follows. Forecasting equation in raw score form

$\hat{Y}_{tot}$ =3.858** + .202**(X2)

Forecasting equation in standard score form

Z^' = .349**(X2)

Keywords : Creative leadership, administration in educational institutions

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก พระมหาธำรงค์ ฐิตปุญฺโญ, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระสุขุม สุขวฑฺโก, ผศ หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา ดร. ธนกฤต ธรรามวนิชย์ ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ โรงเรียนบ้านแหลมบัววิทยา นายเจริญ สีนาค ผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนวัดลานตากฟ้า ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ทำให้เครื่องมือวิจัยมีความเที่ยงตรงสามารถ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบุคคล หัวหน้าฝ่ายทั่วไป หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ และ ครูผู้สอนที่ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจน เพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัว และญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอย ห่วงใย ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าและผู้มีการศึกษาและ ประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พิมพ์นารา ประทุมไพรขจร

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศมีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัยใฝ่รู้มีความรู้มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดีรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,2566) ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาครัฐการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศถึงความสำคัญดังกล่าว ดังนั้นภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในสังคม”ของแผนพัฒนาการศึกษาศึกษาธิการฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับนี้จึงได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ระหว่างเป้าหมายที่สามารถตอบสนองการพัฒนาที่สำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น ยุทธศาสตร์ชาติที่สองยุทธศาสตร์ผลิตพัฒนาครูคณาจารย์บุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทและมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพสามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่ซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ ผลิตและพัฒนากำลังคนรวมทั้งงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศที่มุ่งหวังให้กำลังคนได้รับการผลิตและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศและมีองค์ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรมสนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนซึ่งตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพและด้านการตอบโจทย์บริบทที่เปลี่ยนแปลง เป็นต้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) การบริหารงานในสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือถึงส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักการบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพัง คนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544 หน้า 8) ซึ่งการบริหารงานในสสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อการริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ ระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมี

บทบาทที่สำคัญที่ยิ่งในฐานนะผู้นำหลัก ซึ่งภาระหน้าที่สำคัญ คือเป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้าที่ 14) การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ดานให้มีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของบุคคลและสังคมนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีหน้าที่และรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป โดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน ซึ่งการที่ผู้บิหารสถานศึกษาจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในสถานศึกษานั้นมิใช่เรื่องง่าย เพราะไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากจากบุคคลภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารสสถานศึกษา ต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจกว้างยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่ หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ ตลอดเวลา มองภาพในอนาคตอย่าง ชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าด้านงานวิชาการโดยให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในองค์การ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารคน ทั้งทาด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบภายในสถานศึกษาที่ดีให้เกิดประสิทธิผลของงานและและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกันในด้านความคิด เจตคติ อุปนิสัย และคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในกรทำงาน โดยมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นเครื่องมือเกื้อกูลอยู่เบื้องหลัง จะช่วยส่งเสริมในด้านการบริหารสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ตามแนวนโยบายของโรงเรียน

สำหรับโรงเรียนที่อยู่ในการดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ประกอบด้วย 1. อำเภอนครชัยศรี 2. อำเภอสามพราน 3. อำเภอบางเลน และ 4. อำเภอพุทธมณฑล ซึ่งโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 121 โรงเรียน ในการบริหารสถานศึกษามุ่งเน้นส่งเสริมให้ประชากรวัยเรียน ทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีนิสัยใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับประชาชนวัยเรียนทุกคนให้ได้รับการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาพอเพียงและมีความสามารถตามมาตราการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะช่วยทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศ กำกับติดตาม ดูแลภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือด้านการบริหารวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ด้วยการยกระดับให้มีมาตรฐานโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากข้อมูลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานมาตรฐานการทดสอบ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในทุกกลุ่มสาระ ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. ต้องได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาด้วยปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุหลายประการเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายในสถานศึกษา

จากความเป็นงานและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์และเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในสถานศึกษาให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

1.2.2. เพื่อศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

1.2.3.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.2.1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.2. การบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.2.3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 หรือไม่

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึง ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

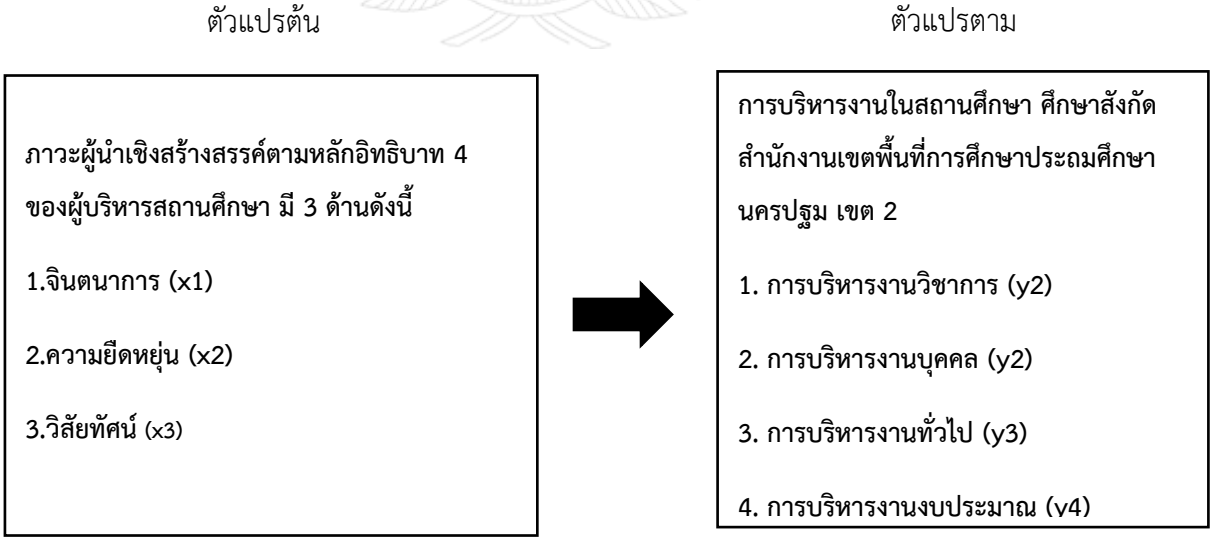
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยจึงได้ สรุปขอบเขตของการวิจัย เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ปรากฏดังแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1. จินตนาการ 2. ความยืดหยุ่น 3.วิสัยทัศน์ ซึ่ง 3 องค์ประกอบนี้ ได้จากตารางที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ตัวแปรตาม คือ การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป



1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการศึกษา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 121 โรงเรียน จำนวน 1,734 คน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2562, หน้า 7)

1.6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 121 แห่งประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนครชัยศรี อำเภอสามพราน อำเภอบางเลน และอำเภอพุทธมณฑล

1.6.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ 3 องค์ประกอบ คือ 1.จินตนาการ 2.ความยืดหยุ่น 3.วิสัยทัศน์

ตัวแปรตาม คือ การบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าได้รับจากการวิจัย

1.7.1 ทราบถึงระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

1.7.2 ทราบถึงระดับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษานครปฐม เขต 2

1.7.3 ทราบถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

1.8 คำนิยามศัพท์

หลักอิทธิบาท 4 หมายถึง คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ เป็นคุณธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในชีวิตประจำวัน เป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อเอาชนะอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งแยกออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา ซึ่งแต่ละองค์ประกอบสามารถนิยามศัพท์ได้ดังต่อไปนี้

1) ฉันทะ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรักในการปฏิบัติงานและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา ไม่หยุดนิ่ง มีความรับผิดชอบจริงจังงานและปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเสมอ

2) วิริยะ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความอดทน มานะ ไม่เกียจคร้าน มุ่งมั่น ปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ ทำอย่างเต็มกำลังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) จิตตะ หมายถึง ผู้บริหารที่ตรวจตราดูแลเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจและตั้งมั่น ตั้งใจ จดจ่อกับงานที่ปฏิบัติโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าปริมาณ

4) วิมังสา หมายถึง ผู้บริหารที่พิจารณาคิดไตร่ตรองใช้สติปัญญาตรวจตราข้อบกพร่องเพื่อซักซ้อม ทอลองทำงาน เข้าใจในงาน และคิดหาวิธีแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

1) การบริหารวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อ ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2) การบริหารงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผล การใช้งบประมาณของสถานศึกษา

3) การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงาน ธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชนรวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถแก้มองคิดแก้ปัญหา มีมุมมองหลายทิศทาง และเปิดรับสิ่งใหม่ๆ เปิดใจเรียนรู้ ยอมรับปรับเปลี่ยน โดยไม่มีอคติ ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ 1. จินตนาการ 2. ความยืดหยุ่น 3. วิสัยทัศน์

1) จินตนาการหมายถึง จินตนาการ เป็นความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพใน จิตใจ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับ ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล

2) ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่ หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือ

3) วิสัยทัศน์ตาม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่าง ชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์ จะเป็นคนที่มองไกล ใจกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิบาท 4

2.3.1 ความหมายของอิทธิบาท 4

2.3.2 องค์ประกอบของอิทธิบาท 4

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.4.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.4.2 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

2.4.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

2.5 สภาพพื้นที่

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความ

เชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายามอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 181) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคนกระตุ้นชี้นำผักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและหรือโดนในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มและองค์กรเป็นเป้าหมาย

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างมีศิลปะทั้งการบอก และชี้แนะ เพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกัน

สมคิด บางโม (2554, หน้า 227) ได้ให้ความเห็นว่าภาวะผู้นำคือการที่ผู้นำขององค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นทั้งในทางบวกในทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง

เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ (2553) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า ใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การ

กิตติทัศน์ ผกากอง (2553, หน้า 15) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารหรือหัวหน้าในการนำและการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551, หน้า 4-5) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำคือ บุคคลที่จะมาประสาน ช่วยให้คนทั้งหลายช่วยกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือกระทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ดีงาม ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องปฏิบัติต่อสิ่งเรานั้นทุกอย่างให้ถูกต้อง และได้ผลดีตามองค์ประกอบเหล่านี้คือ ตัวผู้นำ ตัวผู้ตาม จุดหมายหลักการและวิธีการ สิ่งที่จะทำและสถานการณ์ด้วยคุณสมบัติที่สำพันธ์กลับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่ประสบ ซึ่งอยู่ภายนอกว่าทำอย่างไรจะผ่านไปได้ด้วยดี ในท่ามกลางสังคมสิ่งแวดล้อมหรือสิ่งที่ประสบ เช่น ปัญหา เป็นต้น

Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1997) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพล และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการ

เปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Benis and Nanus (1997) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้องค์การมีชีวิตชีวาและสามารถที่จะดำรงอยู่ได้นอกจากนั้นภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ใหม่ที่องค์การต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

Stogdill (1974) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มคือการตั้งเป้าหมายการบรรลุเป้าหมาย

Bass (1985) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามซึ่งจะต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทัศนคติตามความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามจะต้องได้รับการเปลี่ยนแปลง จากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สุรพล สุริยะพรหมและคณะ (2555, หน้า 156) ได้กล่าวว่าโดย ทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานอย่างยิ่ง สรุปได้ดังนี้ 1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆในตัวผู้บริหารมาใช้คือผู้บริหารแม้จะมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าว มักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็จะประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดย การชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลในหน่วยงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ การมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่น และเป็นการง่ายที่จะกระตุ้นหรือชักจูงให้พวกเขาทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ และ 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อไหร่งานเผชิญสภาวะคับขันกล่าวคือเมื่อใดก็ตาม ที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น จะเป็นเสาหลักสำคัญให้สมาชิกของหน่วยงานยึดเหนี่ยวพึ่งพิงและร่วมมือช่วยเหลือกันให้หน่วยงานอยู่รอดปลอดภัย

วิโรจน์ สารัตถะ (2555, หน้า 92) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจุงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิผลทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้าหากต้องการประสบความสำเร็จเพราะจะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ประการต่อมาภาวะผู้นำของผู้บริหารมี

ผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ และมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย และประการสุดท้ายคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพราะความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใด ก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถูกเถียงกันว่าภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้น ทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ แล้วทุกคนก็มีสมรรถนะภาพที่พัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2554, หน้า 14) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน เป็นสิ่งที่แสดงถึงคุณภาพของโรงเรียนที่ดำเนิน โดยผ่านเครือข่ายบุคคลและตามบทบาทขององค์การ นักบริหารที่มีคุณภาพ และมีความสามารถ เป็นมืออาชีพจะต้องมีภาวะผู้นำสูงในการบริหารตามสภาพปัจจุบันที่องค์การมีความซับซ้อนมาก ผู้บริหารยิ่งต้องแสดงพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสม จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานในองค์การสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ พฤติกรรมของผู้นำจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อประสิทธิผลขององค์การ

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมา แต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory of leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

The tasks of Leadership : กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหาร

จัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรร

Leader – constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเองสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วนตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940 – 1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin, Rensis Likert, Blake and Mouton และ Douglas McGregor

1. Kurt Lewin’ s Studies

Lewin แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Likert’s Michigan Studies

2.1 Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likertและกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ

การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพ และสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1.1 แบบใช้อำนาจ (Explorative – Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.1.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.1.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการ ติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.1.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกันมีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. Blake and Mouton’s managerial Grid

Blake and Mouton กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1 – 9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1 – 9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

3.1 แบบมุ่งงาน (Task–Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การ ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4. McGregor’s : Theory X and Theory Y

Douglas McGregor เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ได้แก่

1.แนวคิดทฤษฎี 3 – D Management Style

เรดดิน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดิน กล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่าง ๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล

เรดดิน กล่าว องค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์การ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาและเรดดินได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์ประกอบทางเทคโนโลยี องค์การ และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้วิจารณญาณพิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. Theory Z Organizatio

William Ouchi เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดีอยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิดพัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3. Life – Cycle Theories

Hersey and Blanchand ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดิน และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด ประกอบด้วย

1. ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆหรือพฤติกรรมด้านงาน

2. ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์

3. ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

เฮอร์เซย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ(M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นโดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆจากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

4. Fiedler’s Contingency Model of Leadership Effectiveness

Fiedler กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญ ที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

2. โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์นส์ (Burns) เสนอความเห็นว่า การแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์นส์ อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

เบิร์นส์ (Burns) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์น เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะ

ใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์การมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นส์ จึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

เบิร์นส์ สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของ ผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3.ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 แบสส์ (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์นส์ ซึ่ง แบสส์ พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้น หรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1.สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น

2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร

3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ แบสส์ หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงดลใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป ประกอบด้วย 1.บุคลิกภาพที่น่านับถือ (Charisma) 2.การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration) 3.การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและสิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบสส์ได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย 1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) 2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (management by exception)

การแยกผู้นำเชิงปฏิรูป และผู้นำเชิงเป้าหมาย แยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำเชิงปฏิรูปจะไม่ยินดี

2.2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554, หน้า 80) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ การคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

กิตติ กาญจน์ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 15) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถจำแนกได้สองกลุ่มคือกลุ่มที่กล่าวเกี่ยวกับการสร้างหรือนำความสร้างสรรค์และกลุ่มที่กล่าวเกี่ยวกับการประสานหรือส่งเสริมให้เกิดความสร้างสรรค์

Harris (2009) ได้สรุปแนวคิด สาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในทความในหัวข้อ “Creative Leadership Developing Future Leaders”ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Differrent) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันแต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์แม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายๆแต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ๆที่จะสร้างขึ้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคล (Connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับเพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น”ภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (Leadership Without Ego)โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทาย(Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

อัลมา แฮร์ริส (Alma Harris) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ว่าเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน กับบุคคลที่มีความคิดเห็น ที่ตรงกัน และแตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยเวลาและ โอกาสเพื่อที่จะให้มีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามคำตอบที่ได้อาจจะ ไม่ใช่มาจากความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน อาจจะมาจากผลของความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน อันจะนำ ไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายๆ แต่ก็ต้องกล้าเปลี่ยน ความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่ พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความ สร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นและที่สำคัญคือ การมีภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่น ถือมั่น ซึ่ง โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง วิธีการใหม่ ๆ และความท้าทายมากกว่าการคงอยู่ในสภาพแบบเดิม ๆ ดังที่เป็นอยู่

2.2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Peter Chernin (2001) ได้สรุป องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวข้องกับตนเองและทีมงาน มีองค์ประกอบ หลักดังนี้ 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ และ 3) จินตนาการ

Worren Bennis (2002) ภาวะผู้นำ ได้สรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าจะเกี่ยวข้องกับคน ซึ่งประกอบ ไปด้วย 1) ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ เป็นความ

ไว้วางใจในการบริหารจัดการเชิง ระบบ 2) วิสัยทัศน์ เป็นการมองอนาคตที่มุ่งสู่ความสำเร็จ และ 3) ความยืดหยุ่น ทั้งใน การคิด การทำ และการตัดสินใจ

ริชาร์ด เอ คอตเตอร์ (2002) ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่ามีดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ 2) จินตนาการ 3) การคิดเชิงวิจารณญาณ และ 4) การปฏิบัติการเชิงสะท้อนผล

David A. Sousa ศาสตราจารย์ด้านการศึกษา ณ มหาวิทยาลัยซีตัน ฮอล์ล ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังต่อไปนี้ 1) สติปัญญา 2) แรงจูงใจ 3) ความสามารถใน การแก้ปัญหา และ 4) ความยืดหยุ่น

Gottlieb Guntern (2004) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบ ไปด้วย 1) แรงบันดาลใจ 2) วิสัยทัศน์ 3) สติปัญญา และ 4) ความน่าเชื่อถือ

Jeanette P. Parker (2004) ได้สรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา

Sarah E. Danner (2008) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น และ 2) ความไว้วางใจ

Louise Stoll (2009) ได้สรุป องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership: a Challenge of Our Times” ว่าประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง

Alma Harris (2009) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าไม่ใช่คุณลักษณะแต่จะเป็นการกระทำที่มีอิทธิพลต่อความเปลี่ยนแปลง และได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น และ 2) ความท้าทาย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การนำการเปลี่ยนแปลง และ 3) จินตนาการ

ตารางที่ 1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	*Peter Chernin*	*Worren Bennis*	*David A. Sousa*	*Gottlieb Guntern*	*Jeanette P. Parker*	*Sarah E. Danner*	*Louise Stoll*	*Alma Harris*	*ริชาร์ด เอ คอตเตอร์*	*ไพฑูรย์ สินลารัตน์*	*ความถี่**
1. แรงบันดาลใจ	*√*			*√*							*2*
2. วิสัยทัศน์	*√*	*√*		*√*	*√*				*√*		*5*
3. จินตนาการ	*√*						*√*		*√*	*√*	*4*
4. ความน่าเชื่อถือ		*√*		*√*							*2*
5. ความยืดหยุ่น		*√*	*√*		*√*	*√*		*√*			*5*
6. การคิดเชิงวิจารณญาณ									√		1
7. การปฏิบัติการเชิงสะท้อนผล									√		1
8. สติปัญญา			√	√							2
9. แรงจูงใจ			√								1
10. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา			√		√						2
11. ความไว้วางใจ						√					1
12. การคิดแบบไตร่ตรอง							√				1
13. ความท้าทาย								√			1
14. การคิดเชิงวิเคราะห์										√	1
15. การนำการเปลี่ยนแปลง										√	1

จากแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการและนักจิตวิทยา โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับ 4 ขึ้น ไป ผู้วิจัยจึงเห็นได้ว่าองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ที่ใช้เกณฑ์พิจารณา สรุปได้จำนวน 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1. จินตนาการ 2. ความยืดหยุ่น และ 3. วิสัยทัศน์

สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 3 ด้าน ดังนี้

1.**จินตนาการ**

จินตนาการ เป็นความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับ ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่ เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล โดยบุคคลที่จะมีคุณสมบัติการมีจินตนาการจะมีพฤติกรรม หรือการแสดงออกเป็นคนที่เรียบง่าย รักสนุก ขี้เล่น อันจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศ ที่ไม่เคร่งเครียดเกินไป ทำให้คนเรามีความสุข ผ่อนคลาย จากความตึงเครียด รู้จักปล่อยวาง มองโลกในแง่ดี

2.ความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่น คือ คนที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่ หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือ

3.วิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์ จะเป็นคนที่มองไกล ใจกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพ ใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิบาท 4

2.3.1 ความหมายของอิทธิบาท 4

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีอยู่จำนวนมากหลายหมวดด้วยกัน ซึ่งแต่ละหมวดนั้นมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับชีวิตของคนเราทุกคน หลักธรรมดังกล่าวสามารถนำไปใช้กับตัวเองและ ต่อผู้อื่น ตลอดจนนำไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของแต่ละบุคคลสุดแต่ว่าจะเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างไร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักเรียนนักศึกษาจะต้องนำหลักธรรมไปในการศึกษาเล่า เรียน หลักธรรมที่มีความจำเป็นสำหรับนักเรียนนักศึกษา คือ หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งได้มีผู้รู้และนักการ ศึกษาหลายท่านได้ความหมายไว้ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ (2537, หน้า 9) ได้อธิบายว่า อิทธิบาทแยกเป็นอิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ บาท แปลว่า ฐานเชิงรองดังนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 142) กล่าวว่า ตามหลักพุทธศาสนากล่าวไว้ ว่าผู้หวังความ เจริญควรปฏิบัติในธรรมอันเป็นเครื่องนำไปสู่ความเจริญหรือสำเร็จตามความประสงค์หมายความว่าเมื่อต้องการความเจริญก้าวหน้าต้องสร้างเหตุผลเพื่อให้เกิดผลนั้น ๆ เพราะผลย่อมมาจากเหตุ การสร้าง

เหตุนั้นถึงแม้จะยากยิ่งเพียงใด หากใช้คุณธรรมเข้าสนับสนุนแล้วยิ่งจะสำเร็จตามความประสงค์ ได้คุณธรรมที่จะช่วยให้สำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าดังประสงค์ คือ อิทธิบาท 4

สุชีพ ปุญญานุภาพ (2541, หน้า 19) ได้ให้คำแปลของอิทธิบาท 4 ไว้ 2 ทาง คือ หนึ่งแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้รู้ฤทธิ์ (Basic of Psychic Power) อีกอย่างหนึ่งแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Low of Success) และสุชีพ ปุญญานุภาพ (2539, หน้า 676) ได้ให้ความหมาย อิทธิบาท 4 ไว้อีกว่า เป็นคุณให้บรรลุความสำเร็จ 4 อย่างได้แก่ ฉันทะ ความพอใจรักใครในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียร จิตตะ เอาใจใส่ วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวน

พระธรรมปิฎก (2546, หน้า 842) ได้ให้ความหมายว่า อิทธิบาท 4 ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ มีความพอใจ มีใจรัก คือ พอใจที่จะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจ รักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจกรรมหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำให้เสร็จ ๆ หรือเพียง เพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วย ความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ ทำนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลยบกพร่องขัดข้อง เป็นต้น แปลให้ง่ายตามลำดับว่า “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ ปัญญาสอบสวน”

จารุมาศ เรืองสุวรรณ (2548, หน้า ก) ได้สรุปหลักอิทธิบาท 4 ไว้ว่า เป็นหลักแห่งการประกอบการงานใด ๆ ให้สำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจและรักที่จะทำในงานนั้น ๆ วิริยะ คือ ความพากเพียรในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อจนงานสำเร็จ จิตตะ คือ การตั้งใจทำงานหมั่น ตรวจตรางานอยู่เสมอ เอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ ไม่เอาใจไปคิดในเรื่องอื่น วิมังสา คือ การคิดไตร่ตรอง เกี่ยวกับงานที่ทำใช้สติปัญญาคิดใคร่ครวญข้อดีข้อเสียและปรับแก้อย่างมีเหตุผล

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2550, หน้า 160/231) ได้ให้ความหมายอิทธิบาท 4 ว่า คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี 4 อย่าง คือ 1. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและ ปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 2. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย 3. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิต ฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำ 4. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหา เหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550, หน้า 238) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คุณธรรมที่นำ ไปสู่ความสำเร็จ แห่งผลที่มุ่งหมายหรือหนทางแห่งการดำเนินชีวิตไปสู่ความสำเร็จ ความถูกต้องและการ

เข้าถึง ประโยชน์สุข นอกจากนี้อิทธิบาทยังเป็นธรรมที่อนุโลมได้ว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคคล เช่น ประสบความสำเร็จทางด้านการเรียน การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิต เป็นต้น

ปริญญ์ จงวัฒนา (2550, หน้า 144-145) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 คือ คุณธรรม 4 ประการที่ เป็นบาทฐานนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้ 1. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความพึงใจที่จะกระทำกิจใด ๆ เพื่อที่ให้ได้รับผลสำเร็จตาม ปรารถนา 2. วิริยะ ความเพียร คือ มีความขยันหมั่นเพียรที่จะกระทำกิจใด ๆ ที่ได้ตั้งปรารถนาไว้ แล้วและได้มีความพอใจ พึงใจ กระทำแล้วให้สำเร็จลุล่วงตามปรารถนา 3. จิตตะ จิตจดจ่อ คือ มีสติ มีสมาธิ ในการที่จะกระทำกิจใด ๆ ที่ตั้งปรารถนาไว้แล้ว ได้มีความพอใจ พึงใจก่อกิจกรรมนั้นแล้วได้ใช้ความเพียรพยายามแล้ว ก็ต้องใช้กำลังใจ กำลังความคิด กำลังสติปัญญาและสมาธิ ไม่หันเหไปทางอื่น การกระทำนั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามปรารถนา 4.วิมังสา ความไตร่ตรอง ทดสอบ ทดลอง พินิจพิจารณา คือ เมื่อกระทำสิ่งใด ๆ แล้ว ย่อมประสบปัญหาใหญ่บ้างเล็กบ้าง ก็ต้องใช้การใคร่ครวญพิจารณาถึงปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นด้วย อุบายปัญญา ตั้งข้อสมมติฐานเป็นเหตุเพื่อที่จะหาปัจจัยองค์ประกอบในสิ่งที่ตนรู้มาเป็นข้อ เปรียบเทียบเชิงกระทบ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และทำการทดสอบทดลองว่า สามารถให้ผลได้จริงตามที่ตั้งข้อสมมติหรือไม่ กระทำซ้ำแล้วซ้ำอีกจนมีความแน่ใจ จนสามารถประสบกับความสำเร็จได้ ตามปรารถนาตั้งใจ

พระปราโมทย์ ปาโมชโช (2552, หน้า 224) ได้กล่าวเกี่ยวกับอิทธิบาทไว้ว่า ตรงที่เราสนุกที่ได้ทำอะไรสักอย่างที่ดี ๆ เรียกว่า ฉันทะ เมื่อฉันทะเกิด วิริยะก็จะเกิดเอง มันสนุกที่ได้ดูกายดูใจ หรือสนุกที่ได้ดูจิตทำงาน มันจะดูขยัน จิตใจก็จะค่อย ๆ จดจ่อไม่วอกแวกไปที่อื่น จะคอยเรียนรู้ตัวเอง อยู่เรื่อย ๆ เรียกว่า จิตตะ วันหนึ่ง ๆ ไม่ทำอะไรแล้วใจจะแคล้วเคล้าอยู่แต่ธรรมะ คิดถึงแต่ธรรมะ อะไรอย่างนี้ อยากฟังซีดีนึกก็นึกถึงแต่หัวข้อธรรมเคล้าเคลียให้ไปเที่ยวที่อื่น ไม่อยากไปคอยใคร่ครวญอยู่ในธรรมะเรียกว่า วิมังสา วิริยะ จิตตะ วิมังสา มันเริ่มมาจากฉันทะตัวเดียวนี่แหละ ตัวอื่นมันจะตามมา ฉะนั้นถ้ามีอิทธิบาทสี่ใจเคล้าอยู่กับธรรมะเรื่อย ๆ เห็นแต่ธรรมะทุกวัน รู้กาย รู้ใจ กายกับใจทำงานไปเรื่อย ใจเคล้าเคลียตามรู้ตามดูเรื่อย ๆ ผลสำเร็จก็เกิดขึ้น คือ ความเข้าใจความจริงของกายของใจก็เกิดขึ้น อย่างรวดเร็ว ดังนั้น อิทธิบาทเป็นธรรมที่สำคัญมาก

พระครูพิศาลธรรมรักขิต (2554, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ อิทธิบาท 4 ได้แก่ 1.ฉันทะ พอใจในการทำงาน 2. วิริยะ พากเพียรต่อสู้กับอุปสรรคที่เกิดขึ้น 3. จิตตะ การตั้งใจแน่วแน่ต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่นั้น 4. วิมังสา พิจารณาหาข้อบกพร่องเพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงในโอกาสต่อไปและพยายาม รักษาระดับของคุณภาพงานให้มั่นคง และก้าวหน้าต่อไปอย่างฉลาดและเข้าใจจริง

พันเอกหลักแก้ว อัมโรสถ (2555, หน้า 150) ได้กล่าวเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ไว้ว่า หลักความสำเร็จปฏิบัติตามหลักธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้น ๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึง

ความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อ คือ 1. ฉันทะ มีใจรัก คือ พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการให้เป็นผลสำเร็จอย่าง ดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักแต่ว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียรเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร 2. วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ 3. จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจ ให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ 4. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้น วิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2556) ได้ให้ความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้ว่า อิทธิบาท หรือ อิทธิบาท 4 เป็นศัพท์ในพุทธศาสนา หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จหรือคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์ ทางแห่งความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่ มุ่งหมาย มี 4 ประการ คือ

- ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป

- วิริยะ (ความเพียร) คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย

- จิตตะ (ความคิด) คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป

- วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) คือ หมั่นใช้ปัญญา พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

จากความหมายของอิทธิบาท 4 ดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าความหมายของอิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จทั้งในด้านการเรียนและการงานอื่น ๆ ให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งเป้าหมายเอาไว้ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ ความรัก ความพอใจในหน้าที่การงาน การเรียน วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ถูกต้องและทันเวลา จิตตะ คือ เอาใจใส่ในหน้าที่ มีจิตจดจ่ออยู่กับหน้าที่ที่ทำไม่คิดฟุ้งซ่านอันเป็นบ่อเกิดให้ทำงานผิดพลาด ได้ง่ายและวิมังสา คือ คอยตรวจสอบหาส่วนที่ผิดพลาดแล้วนำมาแก้ไขด้วยสติปัญญาของตน

2.3.2 องค์ประกอบของอิทธิบาท 4

องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ในความหมายของพุทธศาสนานั้นมีการกล่าวเอาไว้อย่างมากมายแต่หลัก ๆ แล้วจะมีความหมายที่เป็นแก่นแท้ในการปฏิบัติเพื่อให้เห็นชอบเพียง 4 อย่าง

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539, หน้า 342-347) ได้กล่าวถึง อิทธิปาท วิภังค์ สุตตันตภาชะนีย์ (2539, หนา้ 342 -347) ดังนี้

1. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิ และปธานสังขาร
2. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยะสมาธิ และปธานสังขาร
3. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร
4. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิ และปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้นฉันทะเป็นไฉน ฉันทะ คือ ความพอใจ การทำความพอใจ ความ เป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด ความพอใจในธรรมนี้ เรียกว่า ฉันทะ

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิตความดำรงอยู่ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิ พละ สัมมาสมาธิ เรียกอีกอย่างว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่น อย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะ พละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้วเข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน วิริยะ คือ การปรารภความเพียรทางใจ ความ พอใจ การทำความพอใจความเป็นผู้ ประสงค์จะทำความฉลาด สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่น อย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะ พละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้วเข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยวิริยะสมาธิปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้นจิต เป็นไฉน จิตตะ คือ จิต มโน มานัส การทำความพอใจ ความ เป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด มโนวิญญาณธาตุที่เหมาะสมกัน นี้เรียกว่า จิต

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียนกว่าสมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่นความมุ่งมั่น อย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะ พละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้วเข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้น วิมังสา เป็นไฉน วิมังสา คือ ปัญญา ความรู้ชัดความเป็นผู้ ประสงค์จะทำความฉลาดไม่หลงงมงาย ความเลือกเฟ้นธรรม สัมมาทิฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่าสมาธิ

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ซัดส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่นความมุ่งมั่น อย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะ พละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้วเข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบด้วยฉันทะสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร

จากข้อความข้างต้นได้มีผู้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ไว้ดังนี้

1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น

พระธรรมวิสุทธาจารย์ (ธรรมสภา, ม.ป.ป., หน้า 4-5) กล่าวว่า ฉันทะ เป็นยาแก้ โรคเบื่องานได้เป็นอย่างดี เพราะอานุภาพของความรักมีมาก สามารถทำให้เกิดความห่วงใยและถนอมสิ่งที่รักที่ให้กล้าที่จะเสียสละ ทำให้ลืมความลำบากและทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน เมื่อรักที่จะ เป็นคนเจริญรุ่งเรื่องให้พยายามปลูกฉันทะ คือ รักวิชาที่กำลังศึกษาอยู่แล้วดูแลให้งอกงาม ความเบื่อหน่ายท้อแท้ก็จะล้มไปเองและนี่คือทางแห่งความสำเร็จที่มุ่งหมายไว้

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 141) กล่าวว่า ฉันทะ คือ ความพึงพอใจหรือต้องการที่จะทำหรือใฝ่ใจจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2542, หน้า 842) ได้อธิบายเกี่ยวกับ ฉันทะไว้ ดังนี้ฉันทะ ได้แก่ ความพอใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจฝักใฝ่ในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้ สำเร็จอยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมายพูดง่าย ๆ ว่ารักงานและจุดมุ่งหมายของงาน พูดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่าความรัก ความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะที่ดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ซึ่งเป็นจุดหมายของ สิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่ง ๆ นั้นเข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดี ที่งดงาม ที่ประณีตที่สมบูรณ์ ที่สุดของมันหรืออยากให้ภาวะที่ดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น ๆ เกิดมีจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายที่ดีงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็น คนละอย่างกันกับความอยากได้ในสิ่งนั้น ๆ มาเสพเสวยหรือเอามาเพื่อตัวตนในรูปใด รูปหนึ่งซึ่ง เรียกว่า ตัณหา ความอยากของฉันทะนั้นทำให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้น ๆ งานนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์อยู่ในภาวะอันดีงามของมันหรือพูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อสิ่ง นั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมายที่เกิดปีติเป็นความอิ่มเอิบใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับ โสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมไปด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาเสพเสวยรสอร่อยหรือ ปรนเปรอความยิ่งใหญ่พองขยายของตัวตนเป็นความฉ่ำชื่นใจที่เศร้าหมอง หมกหมักตัว กีดกั้นกักตน ไว้ ในความคับแคบและมักติดตามมาด้วยความหวงแหนห่วงกังวลเศร้าเสียดายและหวั่นกลัว หวาดระแวง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548, หน้า 35) ได้อธิบายเกี่ยวกับฉันทะว่า ฉันทะ มีใจรัก คือ พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการ งานที่ทำมิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550, หน้า 238) กล่าวว่า ฉันทะ คือ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่กระทำหรือหมายถึง การมีความรักและความรับผิดชอบต่องานต่อหน้าที่ของตน

2. วิริยะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2542, หน้า 842) ได้อธิบายเกี่ยวกับ วิริยะ ไว้ดังนี้ วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะบรรลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมากหรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จคนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงาน หรือปฏิบัติธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่มั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

พุทธทาสภิกขุ และปัญญานันทภิกขุ (2544, หน้า 178-182) ได้อธิบายว่า วิริยะ ต้องมีความเพียรมั่น คือ เมื่อมีกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญแล้วต่อไปก็มีความมั่นในความเพียร ภาษาบาลีเรียกว่า วิริยะ พระพุทธภาษิตที่ว่า วิริเย ทุกฺขมจฺเจติ คนที่จะพ้นทุกข์ได้เพราะความเพียรหรือว่าคำที่ พระมหาชนก กล่าวว่า วายเมเถว ปุริโส ยาว อตฺถสฺส นิปฺปทา เกิดเป็นคนต้องทำเรื่องไปจนกว่าจะถึง จุดหมายปลายทาง บุคคลผู้ที่มีความเพียรนั้นย่อมไม่กลัวต่ออุปสรรค ไม่กลัวต่อความลำบาก ไม่กลัว ต่ออะไรทั้งสิ้น เมื่อเราจะไปแล้วก็ไปให้ตามจุดที่เราตั้งไว้ แต่ขอให้ตั้งจุดมุ่งหมายในทางที่ดีงาม ไม่ตั้ง จุดมุ่งหมายที่เกิดความเดือดร้อนแก่ใครและความเพียรนั้นต้องเพียรสม่ำเสมอ ไม่ใช่เพียรชั่วครั้งชั่วคราว ดังที่พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงตักเตือนว่า“ดูก่อนภิกษุทั้งหลายเมื่อเธอยังไม่ถึงจุดหมายที่เธอ ต้องการอย่าละความเพียรเป็นอันขาด”

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548, หน้า 35) ได้อธิบายเกี่ยวกับวิริยะว่า วิริยะ ความพากเพียร คือขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทนเอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3. จิตตะ การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2548, หน้า 36) ได้อธิบายเกี่ยวกับจิตตะว่า จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือ ตั้งสติรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อน ลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อย ๆ เสมอ ๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

ปิ่น มุทุกันต์ (2535, หน้า 184) ได้อธิบายว่า จิตตะ แปลว่า คิดถึงงานซึ่งบอกความหมายได้หลายคำ เช่น ความสนใจ ความใฝ่ฝัน ความตั้งใจ ความใส่ใจ ความเอาใจใส่ เป็นต้น คน ที่มีจิตตะเป็นที่ไม่ปล่อยปะละเลยกับงานของตนคอยตรวจตรางานอยู่เสมอ การงานจึงไม่บกพร่อง จิต ตะ จึงมีประโยชน์ที่กำจัดเสียซึ่งความประมาทเลินเล่อ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2542, หน้า 842) ได้อธิบายเกี่ยวกับ จิตตะไว้ ดังนี้ จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่าง ใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงาน นั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางที่ก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกิน ลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำมีกำลังมาก เฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ ร่วมสนับสนุนไปด้วย

พุทธทาสภิกขุ (2542, หน้า 36) ได้อธิบายว่า จิตตะ หมายถึง กำลังจิต กำลังสมาธิ หรือคุณภาพของจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิตเรียกว่า กำลังจิตหรือกำลังสมาธิ ซึ่งเลย

เพ่งเล็ง ไปแก่ส่วนที่อบรมดีแล้ว คือ จิตที่อบรมดีแล้วเดินมาถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมีกำลังมหาศาล ของมัน

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550, หน้า 239) กล่าวว่า จิตตะ ความคิดมุ่งไป ตั้งจิตรับรู้ใน สิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำอย่าง มั่นคง

4. วิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548, หน้า 36) ได้อธิบายเกี่ยวกับวิมังสา ว่าวิมังสาใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อ ยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องเป็นต้นในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลองวางแผนวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

ปิ่น มุทุกันต์ (2535, หน้า 184) ได้ให้ความเห็นว่า สุดยอดของวิธีทำงานให้สำเร็จ รวมอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้ คือ วิมังสา แปลว่า พินิจพิเคราะห์ หมายความว่า ทำงานด้วยปัญญาด้วยสมองคิดไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราถึงจะรักงานเท่าไรบากบั่นปานใดและเอาใจใส่อยู่ตลอดเวลาแต่ ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลงานก็จะไม่เรียบร้อย ต้องมาทำกันใหม่อยู่อย่างนั้นเข้ากับลักษณะที่ว่าทำเสร็จแล้วแต่งานมันยังไม่สิ้นสุด

พระเทพวิสุทธิญาณ (2538, หน้า 95) ได้อธิบายว่า วิมังสา แปลว่า ความพิจารณา ไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งนั้น ๆ หมายความว่า ใช้ปัญญาสอดส่องเทียบเคียงเปรียบเทียบทั้งเหตุทั้งผล ในความดีต่าง ๆ ที่ตนกระทำมาแล้ว คือ ย้อนกลับไปดูว่าตนเองได้ทำเหตุปลูกฉันทะใช้วิริยะได้ตั้งจิตตะในการนั้น ๆ ไว้มากน้อยเท่าไรแล้วได้ผลเท่าไร เมื่อบุคคลพิจารณาสอบสวนการกระทำของตนตนก็ย่อมเข้าใจตนเองสามารถปรับตนเองให้ทำงานได้ถูกต้อง

บุญมี แท่นแก้ว (2539, หน้า 141) กล่าวว่า วิมังสา คือ ความไตร่ตรองหรือทดลอง ได้แก่ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและจรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผนวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2542, หน้า 842) ได้อธิบายเกี่ยวกับวิมังสาไว้ดังนี้ วิมังสาแปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำรู้จักทดลองและ คิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวก ชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิด จากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ลอง เปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็น เหตุให้จิต

แน่วแน่แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณาไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก และมีกำลังเรียกว่าวิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับ สมาธิข้ออื่น ๆ

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2550, หน้า 239) กล่าวว่า วิมังสา ความไตร่ตรองหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ

จากองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 กล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ประกอบด้วยหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในด้านการเรียนและด้านอื่น ๆ อีกด้วยมี 4 ประการคือ

1. ฉันทะ คือ ความรักความพอใจในหน้าที่การเรียนและการงานของตนที่ได้รับ มอบหมาย ไม่ทำเพื่อสักแต่ว่าทำมีความทุ่มเทเพื่อหวังให้การเรียนนั้นออกมาได้เป็นที่ชื่นชอบและ พอใจทั้งตนเองและผู้อื่นด้วย

2. วิริยะ คือ ความเพียรพยายามในหน้าที่ การเรียนไม่ย่อท้อต่อการเรียนไม่ว่า จะยากหรือง่ายก็พยายามจนให้ถึงที่สุด ไม่ย่อท้อจนกว่าการเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ล้มเลิกความเพียรก่อนที่จะได้ลองทำด้วยตนเอง

3. จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในการเรียนของตนเอง ไม่คิดไปในเรื่องอื่น นอกจาก เรื่องเรียนเมื่อทำหน้าที่ของตนเองไม่สำเร็จ มีความใส่ใจเอาใจใส่อยู่ตลอดเวลา คอยตรวจหา ข้อบกพร่องอยู่เสมอเพื่อที่จะได้นา มาแก้ไขให้ดีขึ้น

4. วิมังสา คือ การใคร่ครวญไตร่ตรองหาเหตุผลของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นว่า มันเกิดขึ้นได้เพราะอะไรแล้วหาหนทางแก้ไขข้อบกพร่องนั้นให้ดียิ่งขึ้นไป

สรุป องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และองค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ซึ่งมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน คือ

1).ฉันทะ หมายหถึง ความรักความพอใจในหน้าที่การงานของตนที่ได้รับ มอบหมาย สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านที่ 1.คือจินตนาการ

2). วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายามในหน้าที่ การงานไม่ย่อท้อต่อการงานไม่ว่า จะยากหรือง่ายก็พยายามจนให้ถึงที่สุด สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านที่ 2.คือความยืดหยุ่น

3). จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ในงานของตนเอง ไม่คิดไปในเรื่องอื่น นอกจาก เรื่องเรียนเมื่อทำหน้าที่ของตนเองไม่สำเร็จ มีความใส่ใจเอาใจใส่อยู่ตลอดเวลา คอยตรวจหา ข้อบกพร่องอยู่เสมอ สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านที่ 2.คือความยืดหยุ่น

4). วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรองหรือ ทดลอง ได้แก่ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้าสรรค์ ด้านที่ 3. คือจินตนาการ

2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.4.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

อุดรรักษ์ คำลุน (2554, หน้า 15) กล่าวว่า กาบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มบุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อจัดการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและความคาดหวังของสังคม ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่จำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (อ้างใน ยุตกนันท์ หวานฉ่ำ, 2555 หน้า 11) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สมเดช สาวันดี (2553. หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และ ศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2552. หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินงาน ร่วมกับกลุ่ม บุคคลมืออาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

ณัฐรฎา พวงธรรม (อ้างใน) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการบริหาร การพัฒนา และปรับปรุงวิธีการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความก้าวหน้า ส่งเสริมความเจริญด้านความคิด ความรู้ควบคู่กับการสอดแทรกคุณธรรมแก่นักเรียนเพื่อให้ได้ นักเรียนที่มีคุณภาพ

2.4.2 ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553) คือ

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ(2550) ได้กำหนดว่าการบริหารจัดการศึกษาซึ่งมีหน้าที่ให้บริการศึกษาแกประชาชนและเป็นศาสตร์ศึกษาของรัฐซึ่งนำหลักการวาดวาดบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่

ดีซึ่งเรียกทั่วไปว่า ธรรมาภิบาล มาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล การดังกล่าวได้แก่

1.หลักนิติธรรม

2.หลักคุณธรรม

3.หลักความโปร่งใส

4.หลักความรับผิดชอบ

5.หลักการมีส่วนร่วม

6.หลักความคุ้มค่า

คิมบรอจห์และนันเนอรี (Kimbrough and Nunnery, 1976:164) ได้แบ่งงานบริหารสถานศึกษาเป็น 8 งานด้วยกันคือ

1. งานบริหารหลักสูตรและการสอน
2. งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา
3. งานธุรการ
4. งานบริหารบุคคล
5. งานกิจการนักเรียน
6. งานสภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
7. งานด้านการประเมินผลการวิจัย
8. งานสร้างความเชื่อถือจากประชาชน

แคมป์เบลล์ และคนอื่น ๆ (Campbell and Others, 1970) ได้ทำการศึกษาถึงงานบริหารสถานศึกษาไว้และมีความเห็นว่า งานการบริหารสถานศึกษา มีงานสำคัญอยู่ 6 ประการ คือ

1, งานด้านหลักสูตรและการสอน

2. งานบริหารบุคลากร

3. งานกิจกรรมนักเรียน

4. งานอาคารสถานที่

5. งานงบประมาณและธุรการ

6. งานสัมพันธ์ชุมชน

เซอร์จิโอแวนนี่และคนอื่น ๆ (Sergiovanni and Others, 1980 ได้เสนอแนะว่า งานการบริหารสถานศึกษา ควรประกอบไปด้วยงานสำคัญ 8 ประการ คือ

1. งานสัมพันธ์กับชุมชน
2. งานกิจกรรมนักเรียน

3. งานหลักสูตรการสอน

4. งานบริหารบุคลากร

5. งานอาคารสถานที่

6. งานธุรการ

7. งานพัฒนาบุคลากร

8. งานประเมินผล

2.4.3 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

1) ด้านการบริหารวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามี ความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน วัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมี คุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่หรืออาจเรียกชื่อเป็นอย่างอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหน่วยงานต้น สังกัดของสถานศึกษานั้น ๆ จะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานบริหารวิชาการไว้อย่างเป็นระบบ รู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา มีความสามารถในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นที่รับรู้โดยทั่วไปของ บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมไปถึงงานที่เป็นความคาดหวังของสังคมว่า ผู้บริหารควรทำและงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาคิดด้วยตนเองจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ว่าเป็นงานในความรับผิดชอบที่ต้องทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำหน้าที่ในฐานะของผู้นำทาง วิชาการ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญกับการบริหารวิชาการ ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532, หน้า 74) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้อง กับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาหรือโรงเรียนเพื่อดำเนินการและพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 16) ให้ความหมาย การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการ เรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาภา บุญช่วย (2537, หน้า 2) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร กิจการทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการ

สอนให้ได้ผลดีมี ประสิทธิภาพมากที่สุด ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์ (2545, หน้า 9) กล่าวว่าการบริหารงานวิชาการหมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็น ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ

ทัสนี วงศ์ยืน (2547, หน้า 132-137) การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักที่สำคัญ ของสถานศึกษา ควรมีหลักการบริหารงานวิชาการดังนี้

1. สถานศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลักที่สำคัญของงานวิชาการได้แก่ การ พัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน และการ จัดประเมินผลการเรียนการสอน

2. สถานศึกษาต้องมีกลไกควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษาให้มี คุณภาพเพื่อการพัฒนาทางวิชาการจะได้มีทิศทางพัฒนางานวิชาการอย่างชัดเจน และไปในทิศทาง เดียวกันสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายใน และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจนมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน

5. สถานศึกษาต้องมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานทางวิชาการเพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงวางแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. สถานศึกษาต้องมีเครือข่ายการประสานงานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน

7. สถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีอิสระคล่องตัวและ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

สมศักดิ์ แก้วสม (2549, หน้า 6) ได้กล่าวถึง การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามกำหนดไว้ ในจุดหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียน อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามที่ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

บุญส่ง เจริญศรี (2550, หน้า 16) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารงานวิชาการโดย สถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพ และความต้องการของชุมชน และสังคมโดย

มีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตร สถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้ คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มี เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 35-39)

2) ด้านการบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบมี ความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการ บริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนซึ่ง มีผู้ให้ความหมายกับการบริหารงบประมาณ ดังนี้

พุทธา โพธิมะฮาด (2548, หน้า 8) ได้กล่าวถึง การบริหารงบประมาณ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีและการใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพิจารณาให้ความ เห็นชอบ การตรวจสอบติดตามและประเมินผล

ศิลป์ ชัยอวงตระกูล (2553, หน้า 6) ให้ความหมายว่า งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและ รายงานการใช้เงินการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหาร บัญชี และการบริหารกองทุนและสวัสดิการ การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ทิชเชอร์ ติวเตอร์ (2557, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับ งบประมาณจะต้องมีบทบาทดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนัก และเห็นความสำคัญของงบประมาณว่าเป็นเครื่องมือ สำคัญที่ใช้ในการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารจะต้องจัดองค์กรและวางแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ งบประมาณที่เป็น อยู่และให้มีการประสานงานกันในระหว่างหน่วยงานในองค์กร โดยเฉพาะ หน่วยงานที่เป็นหน่วยข้อมูลกลางในการบริหารงบประมาณขององค์กร

3. ผู้บริหารจะต้องจัดบุคลากร ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานงบประมาณที่ต่อเนื่องและ มีข้อมูลในด้านต่าง ๆ ไว้พร้อม

4. ผู้บริหารจะต้องจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการบริหารงาน งบประมาณไว้ครบถ้วน เพื่อให้การจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

อิสสระ นิติทัณฑ์ประภาศ (ม.ป.ป., หน้า 24) กล่าวว่า ระบบงบประมาณแบบ แผนงาน คือ ระบบที่มุ่งให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องการกำหนดจุดมุ่งหมายของรัฐบาล การพิจารณากำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด การแสดง ปริมาณของทรัพยากร การพิจารณาผลสำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ การพยากรณ์ค่าใช้จ่ายของทรัพยากร ที่ใช้ การตรวจสอบและวิเคราะห์ การมีข้อมูลเพื่อพิจารณาทบทวนผลงาน และปรับปรุงให้ทันสมัย

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำ ระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หนา้ 40-51)

3) ด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อด าเนินการด้านการ บริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ปกรณ์กฤช อินทร์มงคล (2550, หน้า 20) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารก าลังคนขององค์กรผ่านทางการวางนโยบาย กฎ ระเบียบ และ ขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับ การปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, หน้า 75) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานด้านบุคคล ในสถานศึกษา มีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ ความสามารถมีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐาน วิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียน ประวัติของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 52-64)

4) ด้านการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาท หลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมใน การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมาย และความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

ศิรินารถ นันทวัฒนภิรมย์ (2547, หน้า 37) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้ การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนด มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเจตคติที่ดีต่อสาธารณชน

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, หน้า 23) ได้กล่าวถึงงานบริหารงานทั่วไปของ สถานศึกษาว่า มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่ให้การบริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและ อำนวยการให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลนอกจากนั้นยังเป็นงานการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของ สถานศึกษาต่อสาธารณชน

สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวางแผน และ ออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการ ประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่ สาธารณชนรวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

2.5 สภาพพื้นที่

ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตามที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๖ เป็นต้นไป ทำให้ระบบปฏิรูปการศึกษา ระบบบริหาร และการจัดการศึกษา รวมทั้งบุคลากร ทรัพยากร ได้มีการ เปลี่ยนแปลงหลอมรวมเป็นหน่วยงานทางการศึกษาให้เป็นหน่วยเดียวกัน ทำให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด/อำเภอสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการ

จังหวัด /อำเภอเดิมต้องยุบเลิกไปและได้ประกาศจัดตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น มีจำนวน ๑๗๕ เขต ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา

ปัจจุบัน กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๐ และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ปรับปรุงแก้ไขการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.๒๕๔๒และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖บัดนี้ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ได้กำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน ๑๘๓ เขต

สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๒ มีหน้าที่ดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๔ อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางเลน อำเภอนครชัยศรี อำเภอสามพราน และอำเภอพุทธมณฑล

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มิได้อยู่ใน การบริหารและจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาโรงเรียนชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ มาตรา 3 โรงเรียนพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงาน ในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ ของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและ พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้ทบทวนสภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา และบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา จากการนำผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ปี 2561 พิจารณาจากเป้าหมาย จุดเน้นของกิจกรรมที่สำคัญที่ได้ติดตามจากทุกกลุ่ม/ผู้รับผิดชอบตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด นำมาปรับปรุงงานหลัก งานตามนโยบาย และงานที่เสนอนโยบาย ที่มีมิติความต่อเนื่อง แก้จุดบกพร่องและพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า ส่งผลสู่นโยบายด้านสังคมของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ดังนี้

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเครือข่ายการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ มีทักษะ วิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพและคุณลักษณะในทศวรรษที่ 21

2. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร สมรรถนะสำคัญของผู้เรียนและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

3. ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 5. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภายในและภายนอก

เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค

2. นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ มีทักษะ มีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะตรงตามสายงานและมาตรฐานวิชาชีพ มีทักษะ การบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

ค่านิยมองค์การ

องค์กรแห่งการเปลี่ยนแปลง โปร่งใส เป็นธรรม

วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแห่งการเรียนรู้ คู่คุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ธนาภรณ์ นีลพันธนันท์ (2562) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารเวลา การไว้วางใจ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แก้วมณีปัทมะ(2564)ได้ศึกแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้น ที่การศึกษามัธยมศึก เขต 33 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมท่อ พิจารณาเป็นรายด้าน เรียง ลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีจินตนาการ การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความยืดหยุ่น และการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความคิด สร้างสรรค์ การมี จินตนาการ และการมีความยืดหยุ่น ส่วนความต้องการจำเป็นใน การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน เรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีความยืดหยุ่น การมีความคิดสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ มีทั้งหมดหมด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ทั้ง 4

ด้านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งสิ้น 17 แนวทางโดยรวมมี ความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

อรวรรณ์ ยิ้มละมัย (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ทรรศนะของกรรมการ สถานศึกษาต่อการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี" ผลการวิจัยพบว่า 1. ภูมิหลังของกรรมการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.00 อายุอยู่ระหว่าง 37–48 ปี ร้อยละ 56.00 การศึกษาจบปริญญาตรีและสูง กว่า ร้อยละ 46.00 2. กรรมการสถานศึกษามีทรรศนะต่อการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและ รายด้านทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยเห็นด้วยมากอันดับแรกคือ การบริหารงานกิจการ นักเรียน รองลงมา คือ การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน การบริหารงานธุรการการเงินและพัสดุ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงาน วิชาการ ตามลำดับ 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กรรมการสถานศึกษาที่มีเพศและวุฒิ การศึกษาต่างกันมีทรรศนะต่อการบริหารสถานศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนกรรมการ สถานศึกษาที่มีอายุและประเภทของกรรมการสถานศึกษาต่างกัน มีทรรศนะต่อการบริหาร สถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารงานวิชาการ การ บริหารงานบุคลากรและการบริหารงานอาคารสถานที่ ส่วนการบริหารงานกิจการนักเรียน การ บริหารงานธุรการ การเงินและพัสดุ และ การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน มีทรรศนะไม่แตกต่างกัน

กัญก์วฬาภรณ์ กลิ่นนิ่มนวล (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการ บริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท 4" ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท 4 ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.26) ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของ บุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการส านักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท 4 จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตาม หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลัก อิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการ ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก คือ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบการงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ต้อง ตั้งจิตรับรู้ในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดย

ปฏิบัติงานด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล ตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในงานนั้น ๆ ที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผนงาน วัดผลและ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

พระมหาวุฒิกร บัวทอง (2552,) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การใช้หลักธรรมอิทธิ บาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในกลุ่ม 7” ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ใน กลุ่ม 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่มี สถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในกลุ่ม 7 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ใน การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน วิริยะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิรัตญา พรหมสมปาน (2563) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากจากมากไปน้อย คือ ด้านการไว้วางใจ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านกระจายอำนาจ ด้านการให้บริการ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการบริหารเวลา และด้านเจรจาต่อรอง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยรวมจำแนกตามจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทีระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จินตนา ดีดวง (2565) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหาร พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกมัธยมศึกษามุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2)การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษามุกดาหารอยู่ในระดับมาก3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 4)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

นางสาวจันจิรา น้ำขาว (2565) 1)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตหกโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับ มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การร่วมมือกันแก้ปัญหา การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่คนเป็น การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลและการใช้คำถาม 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตหกโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การวัด การประเมินผลเปรียบเทียบโอนผลการเรียน การแนะแนว การพัฒนาบูรณาการการเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการการประสบความร่วมมือในการนำวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การพัฒนาหรือการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

จิตติภูมิ เทพคำ (2563) บทคัดย่อ การศึกษานี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์รองลงมา คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ

จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุกัญญา สายลอด (2564) ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกค้า และด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างความไว้วางใจและผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน 2) ผลการศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รองลงมา คือพฤติกรรมการช่วยเหลือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตนเองที่ดีต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 0.01รวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมการดหน่อกลับหรือการมีน้ำใจพฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความจงรักภักดีต่อองค์กรการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การทำความดีให้สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Qingling Zhang (2018, Abstract อ้างถึงในจินตนา ดีดวงพันธ์ , 2565 อ้างใน บุศรา ปุณริบูรณ์, 2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาเพื่อ สนับสนุนครูให้มีความคิดสร้างสรรค์ในมณฑลกวางสีประเทศจีนเพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาสและภัยคุกคามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาเพื่อสนับสนุนครูใหม่ความคิดสร้างสรรค์และศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยสุ่ม 106 โรงเรียนจาก 636 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ผลการศึกษาพบว่า 1) จุดแข็งคือศักยภาพการเป็นผู้อำนวยความสะดวกอย่างสร้างสรรค์ของครูทุกคนจุดอ่อน คือ การเปลี่ยนแปลงของครูและวัฒนธรรมโรงเรียน นโยบายทางการเมืองและ นโยบายของรัฐบาลในฐานะผู้ให้โอกาสด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและเทคโนโลยีถูก มองว่าเป็นภัยคุกคามอย่างหนึ่งด้วย 2) กลยุทธ์หลักสามข้อ

ที่ได้รับการพัฒนา (1) การพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาทีมของครูเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน (2) การพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อส่งเสริมสังคมแห่งนวัตกรรม ซึ่งจะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทั้งปัจเจกบุคคลของครูและทีมงาน เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ของนักเรียน และ (3) การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลของครูทุกคนเพื่อส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

ไลน์ (Lind) (1993) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารและความกดดัน (ความยกย่องตนเองรูปแบบของพฤติกรรม) วัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ต้องการหาความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบการบริการและเลือกตัวแปรที่เป็นสื่อที่มีศักยภาพและระดับความกดดนัของลูกจ้างเพื่อ นำมาพิจารณาดูว่า ตัวแปรใดที่มีผลมากที่สุดในสภาพแวดล้อมโดยส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารที่ต่างกันมีผลระดับความกดดันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยการ บริหารแบบมีส่วนร่วม และแบบให้ความเมตตามีระดับความกดดันต่ำกว่ารูปแบบการบริหารอื่น ๆ โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีแรงกดดันต่ำกว่า

ไอแซกสัน (Isacson) (1997) ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม : ผลกระทบของการแก้ปัญหาเรื่องผลการปฏิบัติงาน (นวัตกรรม) ระหว่างเภสัชกรในโรงพยาบาล การวิจัยในครั้งนี้เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของความเป็นอิสระ บัญชีแสดงลักษณะของงานบรรยากาศใน องค์การ การแก้ปัญหา การทำการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม การขาดการมีส่วนร่วม ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน การให้รางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลง การท้าทายและความมั่นคงในการพึ่งพา นวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์ในการตัดสินใจเรื่องความสัมพันธ์เหล่านี้ใช้ ANOVA พบว่า ตำแหน่งงานแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

Bush & Glover (2003 อ้างใน เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิโรรัตน์, 2562) การพัฒนาภาวะผู้นำหลักฐานและความเชื่อ โดยการวิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารหนังสือ สิ่งพิมพ์ รายงานการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ธรรมชาติและเนื้อหาของโปรแกรมเรื่องภาวะผู้นำมีความคล้ายคลึงกันทั่วโลกมีการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยวิธีการเรียนรู้บนพื้นฐานของการทำงาน เรียนรู้จากการปฏิบัติ การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานเป็นวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่สำคัญมาก ทั้งนี้ได้มีหลักฐานยืนยันว่าโอกาสในการเรียนรู้ที่มีคุณค่ามากที่สุด ได้แก่ การเป็นพี่เลี้ยงและการสอนงาน การเรียนรู้เป็นพื้นฐานของงานและจากประสบการณ์ เช่นการได้รับมอบหมายงาน การหมุนเวียนงาน การฝึกงานการ สนับสนุนและการมีเครือข่าย ระหว่างเพื่อนร่วมงานและจากโปรแกรมเรียนรู้ ภาวะผู้นำที่เป็นทางการ การพัฒนาภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นแบบแผน

Amanda (2011) ศึกษาเรื่องความสำเร็จของความพยายามสร้างสรรค์ให้ได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำ พบว่า ด้วยวิธีนี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคล

ในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ นักวิจัยชั้นนำสำหรับความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญกับรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันรวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำความเชี่ยวชาญ วัตถุประสงค์ของการศึกษาในปัจจุบันคือการทดสอบ ผลกระทบของกลยุทธ์การแข่งขันผู้นำที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ กลยุทธ์อิทธิพลของความสามารถพิเศษภารกิจการรับรู้และการกระตุ้นทางปัญญา ได้รับการจัดการในการศึกษาทดลองและผู้เข้าร่วมทำงานในงานสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่าผลสามารถใช้แทนการ อื่นๆ ที่จะมีส่วนร่วม ของแต่ละบุคคลในการทำงานความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาให้เป็นความเข้าใจสีที่มีธิพลต่อกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานกับกลยุทธ์อื่นๆ

เฟาซียะห์ และอับดุลเลาะ (Fozyah S. Alshammri and Abdullah Z. Alenezi,2021 อ้างใน อิบดีซาม เจะหะ,2564) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดของผู้นำมหาวิทยาลัยซาอุดิอาระเบีย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในริยาดประเทศซาอุดิอาระเบีย สสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รูปแบบการคิด ความสมจริง นักปฏิบัตินิยม อุดมคตินิยม นักวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติระหว่างอันดับเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมตามประเภทของมหาวิทยาลัย(ภาครัฐหรือเอกชน) ส่วนความแตกต่างที่สำคัญคนอื่นไม่แตกต่างกัน

เคมี่ (Keamy, 2016 อ้างใน สุกัญญา สายลอด 2564) ได้ศึกษาบรรทัดฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ความคิดสร้างสรรค์ ในการสอนและภาวะผู้นำที่ต่อเนื่องเป็นหลักสำคัญของการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน ด้วยการวิจัยลักษณะกรณีศึกษาแบบผสมผสานโดยทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน ด้วยการวิจัยลักษณะกรณีศึกษาแบบผสมผสานโดยทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน และผู้ที่สอนในวิชาศิลปะที่เป็นครูเชี่ยวชาญหรือผู้ที่ปฏิบัติงานงานวิจัยนี้เกิดขึ้นในปีที่ 6 เตรียมอุดมศึกษาปีที่ 9 โรงเรียนในนครเมลเบิร์น กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่ม และในระหว่างการศึกษาวิจัยได้มีการบันทึกประจำวัน โดยความคิดเห็นจากทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนจะถูกวิเคราะห์โดยใช้มุมมองของภาวะผู้นำด้านการสอนการมีอิทธิพลเชิงสัมพันธ์ จากการวิจัยพบว่า รูปแบบทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนและการส่งเสริมการทดลองด้วยแนวคิดใหม่แบบข้ามโรงเรียน เป็นทีมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิธีการเรียนรู้มืออาชีพแบบร่วมมือกันในโรงเรียนที่สัมพันธ์กัน ซึ่งสรุปได้ว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้มืออาชีพ (Professional learning communites;PlCs) ภายในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีมากก่อให้เกิดรูปแบบวิธีแบบร่วมมือกันโดยทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนช่วยสร้างความมั่นใจให้กับโรงเรียนเครือข่ายทำให้เกิดความต่อเนื่องทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

Nwachukwu C. and VU H.M. (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยการศึกษาจากเอกสารบทความต่าง ๆ ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เผยแพร่ระหว่างปี ค.ศ. 1978 – 2020 รวมบทความที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 66 บทความ ซึ่งในการค้นหาบทความต่าง ๆ จะใช้วิธีการ

สืบค้นโดยใช้คีย์ เวิร์ด 3 คำ คือ คำว่า ภาวะผู้นำ (leadership), ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership), และ ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ซึ่งการค้นหาบทความต่าง ๆ จะใช้ฐานข้อมูลของ ProQuest และ Scholar ซึ่งจากการศึกษาพบว่าองค์กรที่จะประสบความสำเร็จผู้นำต้องจะต้องส่งเสริมการแบ่งปันความรู้และการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกกลุ่ม ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงสว่าง บรรยากาศในสำนักงาน อุณหภูมิ ธรรมชาติ และสภาพแวดล้อมทางการได้ยิน/การมองเห็น การทำเช่นนี้จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการคิดอย่างสร้างสรรค์และมีความเข้มแข็ง

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยได้ดำเนินการตามหัวข้อและขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัยการจัดเตรียมโครงการวิจัยเพื่อเสนอขออนุมัติโครงการโดยเริ่มจากการศึกษาเอกสารตำรากฎระเบียบข้อมูลวรรณกรรมสถิติต่างๆรายงานการวิจัยรวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อขอคำแนะนำและความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการจัดทำโครงร่างวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัยเป็นขั้นที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคนตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และนำไปทดลองกับโรงเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try out) จำนวน 5 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน เพื่อ

หาค่าของเชื่อมั่น (reliability) ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูล

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 121 โรงเรียน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, 2562, หน้า 6)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 จำนวน 92 โรงเรียน การประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอโดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้ดังนี้ อำเภอนครชัยศรี จำนวน 25 โรงเรียน อำเภอบางเลน จำนวน 36 โรงเรียน อำเภอสามพราน จำนวน 25 โรงเรียน อำเภอพุทธมณฑล จำนวน 6 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานบุคคล หัวหน้างานทั่วไป หัวหน้างานงบประมาณ และครู จำนวน 552 คน

3.2.3 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1.สุ่มโรงเรียนแต่ละอำเภอใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple Random Sampring) ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในแต่ละอำเภอ

2.การสุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็น ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานบุคคล หัวหน้างานทั่วไป หัวหน้างานงบประมาณ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง การสุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก ดังตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3. ในการสุ่มโรงเรียนแต่ละอำเภอเพื่อให้ได้โรงเรียนตามจำนวนเรียนที่กำหนดผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampring) โดยการจับสลาก และเมื่อได้จำนวนโรงเรียนซึ่งเป็นกลุ่มอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้กำหนด จำนวนผู้ให้ข้อมูลแต่ละโรงเรียน ด้วยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ได้ผู้ให้

ข้อมูลจำนวน 552 คน มีผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้างานบุคคลหัวหน้างานทั่วไป หัวหน้างานงบประมาณ และครู ดังตารางที่ 3.2 แสดงกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ตารางที่ 2 แสดงประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			
			ผู้อำนวยการ	หัวหน้างาน	ครูผู้สอน	รวม
นครชัยศรี	33	25	25	100	25	150
บางเลน	47	36	36	144	36	216
สามพราน	33	25	25	100	25	150
พุทธมณฑล	8	6	6	24	6	36
รวม	**121**	**92**	**92**	**368**	**92**	**552**

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

3.3.2 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1.จินตนาการ (X1) 2. ความยืดหยุ่น(X2) 3.วิสัยทัศน์(X3)

3.3.3 ตัวแปรตาม การบริหารงานในสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1.การบริหารงานวิชาการ (y1) 2. การบริหารงานบุคคล (y2) 3. การบริหารงานทั่วไป(y3) 4. การบริหารงานงบประมาณ (y4)

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ. ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert, อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert, อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับมาก

3 หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับปานกลาง

2 หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับน้อย

1 หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับน้อยที่สุด

3.5 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.5.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ การบริหารงานในสถานศึกษา

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

4. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้แบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Scale)

3.5.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) เกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่มี ค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ธีระศักดิ์ อันอารมณ์เลิศ, 2549, หน้า 65) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) ซึ่งผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการศึกษา และครู ในสถานศึกษา ซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่าง 8 แห่ง แห่งละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 32 คน

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนนหาคุณภาพของแบบสอบถาม นำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, อ้างใน บุญชม ศรีสะอาด,2556, หน้า 116-117) โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่มีค่ามากกว่า 0.70 (Cronbach and Shavelson, 2004) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .077

3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่งถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้ แล้วไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืน รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

3.7.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายโดยใช้ เกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด , 2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด

3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก

2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง

1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย

1.00 ถึง 1.50 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

3.7.3 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานในสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์แปลผล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ดังนี้

4.51 ถึง 5.00 แสดงว่า การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับมากที่สุด

3.51 ถึง 4.50 แสดงว่า การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับมาก

2.51 ถึง 3.50 แสดงว่า การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับปานกลาง

1.51 ถึง 2.50 แสดงว่า การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับน้อย

1.00 ถึง 1.50 แสดงว่า การบริหารงานในสถานศึกษา ระดับน้อยที่สุด

3.7.4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2ใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ซึ่งก่อนการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อมูลเบื้องต้น ของตัวแปรต้น โดยผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ , 2553, หน้า 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การวิเคราะห์เพื่อหาค่าความสัมพันธ์เป็นการวิเคราะห์ตามข้อตกลงเบื้องต้น ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทดสอบว่าตัวแปรต้น (Independent Variables) ทุกตัวจะไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูง เพื่อป้องกันปัญหาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์. (Multicollinearity) นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาค่า ความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) เกณฑ์ที่ใช้ คือ ต้องมากกวา 0.19 ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance inflation factor : (VIF) เกณฑ์ที่ใช้คือ ต้องไม่เกิน 5.3 (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2555)

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

3.8.1 สถิติพื้นฐาน

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.8.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้นวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าฝ่ายงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบุคคล และครูผู้สอน จำนวน 552 คน และได้กลับคืนมา 552 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 3 ด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

4.1.สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

x	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X_1	แทน	ด้านจินตนาการ
X_2	แทน	ด้านความยืดหยุ่น
X_3	แทน	ด้านวิสัยทัศน์
X_{tot}	แทน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
Y_1	แทน	ด้านการบริหารวิชาการ
Y_2	แทน	ด้านการบริหารงบประมาณ
Y_3	แทน	ด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	ด้านการบริหารงานทั่วไป
Y_{tot}	แทน	การบริหารงานในสถานศึกษา

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน จำนวน 552 ฉบับ เมื่อแยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และอายุราชการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	236	42.80
	หญิง	316	57.20

	รวม	**552**	**100**
2	อายุ		
	20 - 30 ปี	243	**44.00**
	31 - 40 ปี	212	**38.40**
	41 - 50 ปี	92	**16.70**
	51 ปีขึ้นไป	5	**0.9**
	รวม	**552**	**100**
3	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	432	**78.30**
	ปริญญาโท	107	**19.40**
	ปริญญาเอก	13	**2.40**
	รวม	**552**	**100**
4	ตำแหน่งหน้าที่		
	ผู้อำนวยการ/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ /รองผู้อำนวยการ	92	**16.67**
	หัวหน้างาน 4 ฝ่าย	368	**66.66**
	ครูผู้สอน	92	**16.67**
	รวม	**552**	**100**
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
	0 - 10 ปี	321	**58.20**
	11 - 20 ปี	212	**38.40**
	21 - 30 ปี	19	**3.40**
	30 ปีขึ้นไป	0	**0**
	รวม	**552**	**100**

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 57.20 และเพศชาย จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 เมื่อพิจารณาอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ อายุ31 - 40 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 อายุ 41-50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มี 5 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9 เมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 432 คน คิดเป็นร้อยละ 78.30 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 และ ปริญญาเอก จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 เมื่อพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ใน

สถานศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน/รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 หัวหน้างาน 4 ฝ่าย จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 และครูผู้สอน จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 เมื่อพิจารณาอายุราชการการทำงานในสถานศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา คือ มีอายุราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 38.40 อายุราชการ 21 – 30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 และอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 0 คน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อตอบคำถามการวิจัย 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านวิสัยทัศน์ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านจินตนาการ	4.88	0.23	**ระดับมากที่สุด**
2. ด้านความยืดหยุ่น	4.82	0.26	**ระดับมากที่สุด**
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.89	0.22	**ระดับมากที่สุด**
รวม	**4.83**	**0.17**	**ระดับมากที่สุด**

จากตารางที่ 4 พบว่า การปฏิบัติงานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่จัดอยู่ในอันดับแรกได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ =4.89, S.D.=0.22) รองลงมา ได้แก่ ด้านจินตนาการ ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.23) สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.26)

การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 4.3 – 4.7 ประกอบคำอธิบายแต่ละตารางดังนี้

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านจินตนาการตามหลักอิทธิบาท 4

	ด้านจินตนาการ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร	4.92	0.27	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้ต่างๆในการทำงาน	4.94	0.23	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดอย่างสม่ำเสมอก่อนตัดสินใจ	4.93	0.25	มากที่สุด
4	ผู้บริหารนำความคิดเห็นจากที่ประชุมมาพิจารณาและนำไปปรับใช้ในการทำงาน	4.85	0.36	มากที่สุด
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.83	0.39	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.86	0.36	มากที่สุด
7	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง	4.83	0.45	มากที่สุด
	รวม	**4.88**	**0.23**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.88, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้ต่างๆในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.94, S.D. = 0.23) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดอย่างสม่ำเสมอก่อนตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.93, S.D. = 0.25) ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร($\overline{X}$ = 4.92, S.D. = 0.27) ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.86, S.D. = 0.36) ผู้บริหารนำความคิดเห็นจากที่ประชุมมา

พิจารณาและนำไปปรับใช้ในการทำงาน($\overline{X}$ = 4.85, S.D. = 0.36) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา($\overline{X}$ = 4.83,S.D. = 0.39)สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 4.83,S.D. = 0.45)

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นตามหลักอิทธิบาท 4

	ด้านความยืดหยุ่น	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับความรู้หรือกรอบแนวคิดเดิมๆ	4.78	0.40	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด ให้สอดคล้อง ตามสถานการณ์	4.77	0.41	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มองโลกในแง่ดีไม่เคร่งเครียดเกินไป	4.79	0.45	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อบกพร่องและความต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.82	0.39	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชาได้และร่วมกันแก้ไข	4.89	0.30	มากที่สุด
6	ผู้บริหารไม่ยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่	4.81	0.40	มากที่สุด
	รวม	**4.81**	**0.26**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านความยืดหยุ่นภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชาได้และร่วมกันแก้ไข ($\overline{X}$ = 4.89, S.D. = 0.30) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อบกพร่องและความต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.39) ผู้บริหารไม่ยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.40) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมองโลกในแง่ดีไม่เคร่งเครียดเกินไป($\overline{X}$ = 4.79, S.D. = 0.45) ผู้บริหารไม่ยึดติดกับความรู้หรือกรอบแนวคิดเดิมๆ ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.40) สำหรับข้อที่จัดอยู่ในอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด ให้สอดคล้อง ตามสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.77, S.D. = 0.41)

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์

	ด้านวิสัยทัศน์	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารเปิดใจกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ	4.82	0.45	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.78	0.42	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	4.90	0.31	มากที่สุด
4	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ	4.80	0.41	มากที่สุด
5	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาที่ชัดเจน	4.73	0.50	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน	4.72	0.57	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสามารถคิดไตร่ตรองและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.71	0.56	มากที่สุด
	รวม	**4.78**	**0.22**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ($\overline{X}$ = 4.90, S.D. = 0.31) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเปิดใจกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ ($\overline{X}$ = 4.82, S.D. = 0.45) ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.80, S.D. = 0.41) ผู้บริหารมีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญ ($\overline{X}$ = 4.78, S.D. = 0.42) ผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.73, S.D. = 0.50) ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.72, S.D. = 0.57) สำหรับข้อที่จัดอยู่ในอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถคิดไตร่ตรองและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆได้อย่างถูกต้องและเหมาะ ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.56)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 2 การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับใด โดยวิเคราะห์ การทำงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยวิเคราะห์ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.75	0.27	**มากที่สุด**
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.84	0.23	**มากที่สุด**
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.81	0.24	**มากที่สุด**
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.91	0.20	**มากที่สุด**
รวม	**4.83**	**0.15**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 8 พบว่า การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.83, S.D. = 0.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่จัออยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\overline{X}$ = 4.91, S.D. = 0.20) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\overline{X}$ = 4.84, S.D. = 0.23) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\overline{X}$ = 4.81, S.D. = 0.24) สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับสุดท้ายได้แก่ด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.75, S.D. = 0.27)

การวิเคราะห์ระดับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถวิเคราะห์เพื่อหาค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยจำแนกเป็นรายด้าน ตั้งแต่ตารางที่ 9 - 12 ประกอบคำอธิบายแต่ละตารางดังนี้

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ

	ด้านการบริหารงานวิชาการ	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการขอผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน	4.74	0.53	มากที่สุด
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน และ เสนอ แนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.78	0.43	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	4.85	0.36	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา	4.74	0.50	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน	4.73	0.48	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้	4.66	0.57	มากที่สุด
	รวม	**4.75**	**0.27**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 9 พบว่า การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.75,S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา($\overline{X}$ = 4.85,S.D. = 0.36) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน และ เสนอ แนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = 4.78,S.D. = 0.43) ผู้บริหารมีการจัดกระบวนการนิเทศภายใน($\overline{X}$ = 4.74,S.D. = 0.50) ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการขอผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน ($\overline{X}$ = 4.74,S.D. = 0.53) ผู้บริหารมีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ($\overline{X}$ = 4.73,S.D. = 0.48) สำหรับด้านที่จัดเป็นอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ($\overline{X}$ = 4.66,S.D. = 0.57

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	4.82	0.37	**มากที่สุด**
2	ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากรจัดทำระบบฐานข้อมูล สินทรัพย์	4.83	0.39	**มากที่สุด**
3	ผู้บริหารจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา	4.84	0.44	**มากที่สุด**
4	ผู้บริหารมีการกำกับตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผล การใช้งบประมาณของสถานศึกษา	4.86	0.36	**มากที่สุด**
	รวม	**4.84**	**0.23**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.84,S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำกับตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานผล การใช้งบประมาณของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.86,S.D. = 0.36) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา($\overline{X}$ = 4.84,S.D. = 0.44) ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากรจัดทำระบบฐานข้อมูล ทรัพย์สิน ($\overline{X}$ = 4.83,S.D. = 0.39) สำหรับข้อที่จัดเป็นลำดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึก ($\overline{X}$ = 4.82,S.D. = 0.37)

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการงานบุคคล

	ด้านการบริหารงานบุคคล	$\overline{X}$	SD.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ	4.83	0.43	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน	4.79	0.42	มากที่สุด

3	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.81	0.40	มากที่สุด
4	ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนา สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.78	0.48	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.85	0.35	มากที่สุด
	รวม	**4.81**	**0.24**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 11 พบว่า การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.81,S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.85,S.D. = 0.35) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.83,S.D. = 0.43) ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\overline{X}$ = 4.81,S.D. = 0.40) ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.79,S.D. = 0.42) สำหรับข้อที่จัดเป็นอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนา สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการ ($\overline{X}$ = 4.78,S.D. = 0.48)

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป

	ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\overline{X}$	**SD.**	**ระดับการปฏิบัติ**
1	ผู้บริหารมีการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา	4.90	0.29	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการประสานงานร่วมกับชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณะชน	4.93	0.27	มากที่สุด

3	ผู้บริหารจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา	4.90	0.29	มากที่สุด
	รวม	**4.91**	**0.20**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.91,S.D. = 0.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการประสานงานร่วมกับชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณะ ($\overline{X}$ = 4.93,S.D. = 0.27) ข้อที่จัดอยู่อันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการจัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.90,S.D. = 0.20) ผู้บริหารจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา($\overline{X}$ = 4.90,S.D. = 0.20)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

การวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 หรือไม่ เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยพิจารณา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 การถดถอยพหุคูณ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)เพื่อศึกษาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ รายละเอียดตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_{tot}	Y_{tot}
X_1	1				
X_2	.460**	1			
X_3	.140**	.243**	1		

X_{tot}	.738**	.813**	.612**	1	
Y_{tot}	**.219****	**.349****	**.084****	**.310****	**1**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 13 พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นรายคู่ มีความสัมพันธ์กันระหว่าง .140 - .460 ซึ่งลักษระดังกล่าวนี้ ก่อให้เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์หาค่า VIF และ Tolerance รายละเอียดตามตาราง 14

ตารางที่ 14 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ Multicollinearity ของตัวแปรพยากรณ์

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	Tolerance	VIF
X_1	.787	1.270
X_2	.756	1.324
X_3	.940	1.064

จากตารางที่ 14 ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ Multicollinearity ของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ค่า **Tolerance** ของตัวแปรปัจจัยมีค่าตั้งแต่ 0.756 – 0.940 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.19 แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยของแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย และเมื่อพิจารณาค่า **VIF** มีค่า 1.064 – 1.324 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.3 สรุปได้ว่าตัวแปรปัจจัยแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันน้อย ซึ่งผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วยค่า **Tolerance** และค่า **VIF** เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ศึกษาไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) ดังนั้นผู้วิจัย จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) ในขั้นตอนต่อไป

ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ด้านจินตนาการ (X_1) ด้านความยืดหยุ่น (X_2) วิสัยทัศน์ (X_3) เพื่อทำนายตัวแปรตาม(วัฒนธรรมองค์กร) (Y_{tot}) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) เพื่อคัดเลือกตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์ดังปรากฏในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.555	1	1.555	76.397	.000

Residual	11.192	550	.020		
Total	12.747	551			

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)	0.349
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)	0.122
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)	0.120
ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error)	0.142

ตารางที่ 16 ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรพยากรณ์	**Unstandardized Coeffcients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**p**
	คะแนนดิบ β	ค่ามาตรฐาน Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	3.858	.112		34.597	.000
ด้านความยืดหยุ่น (X_2)	.202	.023	.349	8.741	.000

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น(X_2) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหูคูณ (R) เท่ากับ 0.349 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.122 หมายความว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านความยืดหยุ่นตามหลักอิทธิบาท 4 (X_2) สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) ได้ร้อยละ 12.2 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) เท่ากับ 0.142

ในลักษณะนี้แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น(X_2) ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 3.858 + .202(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .349(X_2)$$

สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ด้านความยืดหยุ่น (X_2)

Beta = .349

บทที่ 5 → การบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 (Y_{tot})

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 2.เพื่อศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษากัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 และ 3.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ ได้กลุ่มประชากร 120 โรงเรียน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตาราง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของตารางเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 โรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หัวหน้างานการบริหารงานทั่วไป หัวหน้างานการบริหารงานบุคคล หัวหน้างานการบริหารงานวิชาการหัวหน้างานบริหารงานการเงิน และครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 คือการวิเคราะห์การถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepvvise Multiple Regression Analysis) วิเคราะห์สถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนา ด้านยืดหยุ่น โดยมีผลการวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่จัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่จผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้ต่างๆในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดอย่างสม่ำเสมอก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารนำความคิดเห็นจากที่ประชุมมาพิจารณาและนำไปปรับใช้ในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง

1.2 ด้านจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้ต่างๆในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดอย่างสม่ำเสมอก่อนตัดสินใจผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารนำความคิดเห็นจากที่ประชุมมาพิจารณาและนำไปปรับใช้ในการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับด้านที่จัดอยู่ในอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง

1.3 ด้านยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชาได้และร่วมกันแก้ไข รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อบกพร่องและความต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ผู้บริหารไม่ยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มองโลกในแง่ดีไม่เคร่งเครียดเกินไป ผู้บริหารไม่ยึดติดกับความรู้หรือกรอบแนวคิดเดิมๆ สำหรับข้อที่จัดอยู่ในอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด ให้สอดคล้อง ตามสถานการณ์

2 .ผลการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิเคราะห์ผลการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่จัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ด้านการบริหารงานทั่วไป รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการงานบุคคล และลำดับสุดท้ายคือด้านการบริหารงานวิชาการ

2.1 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน และ เสนอ แนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีการจัดกระบวนการนิเทศภายใน ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการขอผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีส่วนร่วมในการวาง แผน ผู้บริหารมีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน สำหรับด้านที่จัดเป็นอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำกับตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานผล การใช้งบประมาณของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากรจัดทำระบบฐานข้อมูล ทรัพย์สิน สำหรับข้อที่จัดเป็นลำดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึก

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน สำหรับข้อที่จัดเป็นอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนา สนับสนุนและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการ

2.4 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่จัดอยู่ในอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน และ เสนอ แนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีการจัดกระบวนการนิเทศภายใน ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการขอผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีส่วนร่วมในการวางแผน ผู้บริหารมีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน สำหรับด้านที่จัดเป็นอันดับท้ายสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แก่ ด้านการยืดหยุ่นตามหลักอิทธิบาท 4 ประสิทธิภาพในการทำนายได้ร้อยละ 12.2 และมีความคาดเคลื่อนในการทำนายเท่ากับ 0.142 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 3.858^{**} + .202^{**}(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .349^{**}(X_2)$$

5.2 อภิปรายผล

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2555, น.103) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงาน

เขตบางเขน พบว่าครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาจึงเน้นการ สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสอดรับกับ การเปลี่ยนแปลง ที่เน้นการทำงานเป็น ทีม ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียน ต้องมีทักษะในการโน้มน้าวให้ครูในโรงเรียนสามารถทำงาน ร่วมกัน เกิดความสามัคคีภายในโรงเรียน ช่วยกันระดม ความรู้ความสามารถ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และ ช่วยกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียนได้ ดังที่กล่าว มาสะท้อนถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของมณฑา ศิริวงษ์ (2559, น. บทคัดย่อ) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ คิดเห็นของครู อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นลำดับแรก

5.2.2 การศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานใน สถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ล้วนแล้วแต่เป็นหัวใจหลักที่สำคัญซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหารภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหาร สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการ บริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสูงสุด และการที่ผู้บริหารจะบริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและ หลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และ สิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จคือผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การ บริหารไปใช้ได้อย่างมีศิลปะนั่นเอง จากการที่กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 : 24-30) โดยมีนโยบายและมาตรฐานในการพัฒนาการศึกษาสำหรับหน่วยงานระดับสถานศึกษาเพื่อให้การจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสูงในระดับสากลได้ โดยเฉพาะด้านวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรชัย ตันตานนท์ (2562) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานทั่วไปโรงเรียนวชิรวิทย์เชียงใหม่

5.2.3 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แก่ ด้าน

ความยืดหยุ่นตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐณิชา พลศรีดา (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม โดยพบว่าตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 3 ตัวแปร โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือความยืดหยุ่น (X2) รองลงมาคือจินตนาการ และการแก้ไขปัญหา ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 81.40 มีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ .16 และสอดคล้องกับการศึกษาของสมจิตร ชูศรีวาส (2562) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มี 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานด้วยความยืดหยุ่นมีความสำคัญและความจำเป็น ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่เครียด และเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานกับงาน ซึ่งธเนศ ขำเกิด (2547) ได้กล่าวว่า ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปรับตัวของผู้บริหารมีอย่างน้อย 5 ประการคือ 1) การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ 2) ความสามารถด้านการบริหาร 3)การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 4)การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วยการรู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น ขณะที่ลูซิเอกร์และเอชัวร์ (Lussier and Achua, 201, p.15) ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่นคือ การมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน และความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ผู้บริหารจะต้องมีมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้ภาระงานต่างๆ บรรลุผล ในสิ่งที่คาดหวัง และสอดคล้องกับทัศนะของ วิทยา นาควัชระ (2544) ที่กล่าวไว้ว่าความยืดหยุ่น เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มีความสร้างสรรค์ เนื่องจากจะนำไปสู่ความสำเร็จสูงยิ่งในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิผล ซึ่งตามที่ คติพงษ์ อ่อนไชย และคณะ (2565) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ใน การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการปรับตัวให้ เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนสอนของบุคลากรภายในสถานศึกษาและมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมถึงรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในการทำงาน เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในด้านความยืดหยุ่นคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ และนำมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิด โอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ ในการบริหารสถานศึกษา 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับ บุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC) ซึ่งสอดคล้องกับ (สุภาพร โสภิณ, 2563 : 75) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ สามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และสอดคล้องกับ ฐานะมาศ หาดยาว และสถิรพร เชาวน์ชัย, 2564 : 268-281) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนแนวทางประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา สำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้แก่ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลมี 4 ตัวแปร จากทั้งหมด 5 ตัวแปร คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สำหรับด้านที่ไม่ส่งผลได้แก่ด้านด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารงานที่เป็นไปตามกฎระเบียบที่กระทรวงกำหนด ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ บริหารงานบุคคล ด้านวิชาการหรือการบริหารงานทั่วไป ก็อาศัยกลไกของรัฐในการบริหารงาน ซึ่งเป็นไปตามกรอบของการบริหารงาน ไม่สามารถใช้วิสัยทัศน์หรือจินตนาการนำพาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าตามที่คิดหรือจินตนาการได้ ผู้บริหารเป็นผู้บริหารงานของโรงเรียน มีการติดตาม ตรวจสอบ และอำนวยความสะดวกให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบที่กระทรวงหรือหน่วยงานที่ควบคุมดูแลกำหนด ดังนั้นทั้งด้านวิสัยทัศน์และจินตนาการจึงไม่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามระบบที่กระทรวงหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนด ผู้ไม่ได้เป็นผู้ออกนโยบายเพื่อ

การบริหารงานสถานศึกษาดังเช่นรัฐบาลซึ่งบริหารประเทศ ที่จะต้องแสดงวิสัยทัศน์หรือนโยบายต่างๆ และบริหารงานให้เป็นไปตามการแสดงวิสัยทัศน์และนโยบายที่ได้ประกาศไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านยืดหยุ่น ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดใจกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ กล้าตัดสินใจ กำหนดทิศทางและเป้ามายชัดเจน มีความยุติธรรมและเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.1.2 จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่จัดอยู่ในลำดับแรกได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ สถานศึกษาควรมีวิธีการวางแผนงาน ของสถานศึกษา จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้งานทั้ง 4 ในสถานศึกษา เพื่อให้งานแต่ละด้านดำเนินได้สำเร็จ

5.3.1.3 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์คล้อยตามกัน ชี้ให้เห็นว่าหากผู้บริหารสถานศึกษา นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะทำให้ สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่ดี และสามารถบริหารงานในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารทั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไปนั้นควรทำการวิจัย ดังนี้

5.3.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อหาแนวทางในการจัดการศึกษา

5.3.2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสรรค์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือภูมิภาคอื่นๆ

5.3.2.3 ควรมีการวิจัยคุณภาพเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

บรรณานุกรรม

1. ภาษาไทย

กิตติทัศน์ ผกากอง. (2553) ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ.คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาอาชีวศึกษา.วิทยานิพนธ์ปริญญา ด.ษ. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คติพงษ์ อ่อนไชย, สถิรพร เชาวน์ชัย และ วิทยา จันทร์ศิลา.(2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. Journal of Modern Learning Development, 7 (2), 65-76.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด

เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ. (2553) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น

ธเนศ ขำเกิด. (2547). “ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องสามารถปรับตัวและยืดหยุ่น.” วารสาร เทคโนโลยี (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น). 31(177), 160-162.

ฐานะมาศ หาดยาว และสถิรพร เชาวน์ชัย. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด เพชรบูรณ์. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 8 (7), 268-281.

ณัฏฐณิชา พลศรีดา. 2564. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในจังหวัดนครพนม. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ:ธรรมสภา

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2554). ภาวะผู้นำทางการบริหาร. คณะครุศาสตร์ : สถาบันราชภัฏเลย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2554). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รัตติกรณ์ จงวิศาส. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพยวิสุทธิ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

วิทยา นาควัชระ. 2544 .อยู่อย่างสง่า. พิมพ์ครั้งที่ 10. บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) 65/16 ถนนชัยพฤกษ์ (บรมราชชนนี) เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ.

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. 2556. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. (ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุภาพร โสภิณ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะ สูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. บัณฑิตมหาวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุรพล สุยะพรหมและคณะ. (2555). ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

สมคิด บางโม. (2554). องค์การและการจัดการ.กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมจิตร ชูศรีวาส. 2562. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ รปด. กรงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

2. ภาษาอังกฤษ

Bass, Bernard M. (1985). The New Work of Formative Leadeeship. Stamford University: Birmming, Alabama. U.S.A.

Basadur, M. (2008). Leading Other to Think Innovatively Together: Creative Leadership. Journal of The Leadership Quarterly.

Chernin, P. (2001). Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination. Vital Speeches of the Day.

Gibson, Jame.L.,Ivancevich .J.M. and Donnelly, J.H. (1997). Organizations, :Behavior, Sstructure, Process. 3rd ed. Dallas; Texas : Business Publications,Inc

Guntern, G. (2004). The Challenge of Creative Leadership. [n.p.]: Maya Angelou Press.

Harris, A. (2009). Creative Leadership. Journal of managgement in Education.

Lussier, Robert N. and Achua, Christopher F. (2001). Leadership: Theory, Application, Skill Development. Ohio: South-Western College.

Likert Rensis. (1970). The Human Organization : Its Management and Values. New York : John Willey & Sons.

Nwachukwu C. and VU H.M. 2020. Creative Leadership and Creativity: An Overview. Sustainable Economic Development and Advancing Education Excellence in the era of Global Pandemic. Proceedings of the 36th International Business Information Management Association (IBIMA), 4-5.

Parker, J.P. & Begnaud, L.G. (2004). Developing Creative Leadership. Portsmouth : NH. Teacher Ideas Pr.

Stogdill. Ralph M. (1974). Handbook of Leadership:A study of theory and Research. NewYork: McGraw-Hill.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. Journal of Management in

Education.

Sousa, D. A. ,The Leadership Brain. (2003). Thousand Oaks. California : Corwin Press, Inc.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการหาค่า IOC

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๑๒๘๕

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายเจริญ สีนาค ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลานตากฟ้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพิมพ์นารา ปทุมไพรขจร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๐๒๐๑๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๒ (THE FORMATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONNAL SERVICE AREA 2)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาบุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาคาร (B7.7) ชั้น ๒ ห้อง ๒๐๒
โทร ๐ ๒๔๔๔ ๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒ – ๑๑๕๔

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๐๐ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๘-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๘๘๘-๖๐๒๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๐๙/ว ๑๒๘๕

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นายธนกฤต ธรรมวณิชย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสาลวัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพิมพ์นารา ปทุมไพรขจร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๐๒๐๑๕๐๕๑๒๐๐๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๒ (THE FORMATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONNAL SERVICE AREA 2)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

(พระมหาปุญนา ธานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาคาร (B7.7) ชั้น ๒ ห้อง ๒๐๒
โทร ๐ ๒๔๔๔ ๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒ – ๑๑๕๔

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะศึกษาศาสตร์ โทร. ๑๓๕๓

ที่ อว ๗๙๐๙/๑๒๘๔ **วันที่** ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

กราบเรียน พระสุขุม สุขวฑฺโก, ผศ. หัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

ด้วย นางสาวพิมพ์นารา ปทุมไพรชจร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๐๒๐๑๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๒ (THE FORMATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONNAL SERVICE AREA 2)" มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC) ให้แก่นักศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเองง

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

พระมหาบุญนา จานวีโร

(พระมหาบุญนา จานวีโร, ผศ.ดร.)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์



ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นการการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2
2. แบบสอบถามนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

4.กรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่าง

1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวพิมพ์นารา ปทุมไพรขจร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

<u>คำชี้แจงของผู้เชี่ยวชาญ</u> โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามเหมาะสมหรือไม่อย

ข้อที่	สภานพผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง				
2	อายุ ☐ 20 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป				
3	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท				
4	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ หัวหน้างาน 4 ฝ่าย ☐ ครูผู้สอน				
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ☐ 0 – 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 ปีขึ้นไป				

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ระดับมากที่สุด

4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ระดับมาก

3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ระดับปานกลาง

2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ระดับน้อย

1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษา ระดับมากที่สุด

4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษา ระดับมาก

3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษา ระดับปานกลาง

2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษา ระดับน้อย

1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

ข้อที่	การบริหารงานในสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
การบริหารวิชาการ					
1	ผู้บริหารจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน				
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
3	ผู้บริหารมีการจัดระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษา				
4	ผู้บริหารมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา				
5	ผู้บริหารมีเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนการสอน				
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา				
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้				
การบริหารงบประมาณ					
8	ผู้บริหารวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา				
9	ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูล สินทรัพย์				
10	ผู้บริหารจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา				
11	ผู้บริหารมีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผล การใช้งบประมาณของสถานศึกษา				
การบริหารงานบุคคล					
12	ผู้บริหารวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ				
13	ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน				

ข้อที่	การบริหารงานในสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
14	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
15	ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการ ทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา				
การบริหารงานทั่วไป					
16	ผู้บริหารมีการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา				
17	ผู้บริหารมีการประสานงานร่วมกับชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน				
18	ผู้บริหารจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา				

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	นำไปใช้
2	1	1	1	3	1	นำไปใช้
3	1	1	1	3	1	นำไปใช้
4	1	1	1	3	1	นำไปใช้
5	1	1	1	3	1	นำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
จินตนาการตามหลักอิทธิบาท 4						
1	1	1	1	3	1	นำไปใช้
2	1	1	1	3	1	นำไปใช้
3	1	1	1	3	1	นำไปใช้
4	1	1	1	3	1	นำไปใช้
5	1	1	1	3	1	นำไปใช้
6	1	1	1	3	1	นำไปใช้
7	1	1	1	3	1	นำไปใช้
ยืดหยุ่นตามหลักอิทธิบาท 4						
8	1	1	1	3	1	นำไปใช้
9	1	1	1	3	1	นำไปใช้
10	1	1	1	3	1	นำไปใช้
11	1	1	1	3	1	นำไปใช้
12	1	1	1	3	1	นำไปใช้
13	1	1	1	3	1	นำไปใช้

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
วิสัยทัศน์ตามหลักอิทธิบาท 4						
14	1	1	1	3	1	นำไปใช้
15	1	1	1	3	1	นำไปใช้
16	1	1	1	3	1	นำไปใช้
17	1	1	1	3	1	นำไปใช้
18	1	1	1	3	1	นำไปใช้
19	1	1	1	3	1	นำไปใช้
20	1	1	1	3	1	นำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยชาญ			รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
การบริหารวิชาการ						
1	1	1	1	3	1	นำไปใช้
2	1	1	1	3	1	นำไปใช้
3	1	1	1	3	1	นำไปใช้
4	1	1	1	3	1	นำไปใช้
5	1	1	1	3	1	นำไปใช้
6	1	1	1	3	1	นำไปใช้
7	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การบริหารงบประมาณ						
8	1	1	1	3	1	นำไปใช้
9	1	1	1	3	1	นำไปใช้
10	1	1	1	3	1	นำไปใช้
11	1	1	1	3	1	นำไปใช้
12	1	1	1	3	1	นำไปใช้
13	1	1	1	3	1	นำไปใช้
14	1	1	1	3	1	นำไปใช้
15	1	1	1	3	1	นำไปใช้
การบริหารวิชาการ						
16	1	1	1	3	1	นำไปใช้
17	1	1	1	3	1	นำไปใช้

ภาคผนวก ข
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้เรื่องมือ (Try Out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๔ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๒๐
www.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๐๙/ว ๑๕๐๑

๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out)

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพิมพ์นารา ปทุมไพรชจร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๐๒๐๑๕๐๕๓๒๐๐๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (EDUCATIONAL ADMINISTRATION) ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต ๒ (THE FORMATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS IN SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONNAL SERVICE AREA 2)" มีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย เพื่อเก็บข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดตามที่ได้แนบมาด้วยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขออำนวยพร

พระมหาบุญนา จานวีโร

(พระมหาบุญนา จานวีโร, ผศ.ดร.)
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาคาร (B7.7) ชั้น ๒ ห้อง ๒๐๒
โทร ๐ ๒๔๔๔ ๖๐๐๐ ต่อ ๑๑๕๒ – ๑๑๕๔

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)
ของแบบสอบถามตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.077	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	91.7333	96.685	-.254	.095
X1.2	91.9333	91.995	.310	.048
X1.3	91.8667	95.982	-.126	.089
X1.4	91.8667	92.257	.303	.050
X1.5	91.7667	96.047	-.150	.089
X1.6	91.8333	92.420	.299	.052
X1.7	91.8667	96.326	-.165	.093
X2.1	91.9333	91.789	.333	.045
X2.2	91.8667	96.326	-.165	.093
X2.3	90.2000	16.372	-.077	.822
X2.4	91.8667	91.637	.376	.043
X2.5	91.8000	91.959	.378	.046
X2.6	91.8333	95.868	-.116	.088
X3.1	91.8000	93.821	.138	.066
X3.2	91.9000	95.334	-.052	.083
X3.3	91.9000	92.231	.294	.050
X3.4	91.8000	94.648	.033	.075
X3.5	91.7667	93.909	.139	.067
X3.6	91.8667	92.464	.279	.052
X3.7	92.0000	91.379	.362	.041

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)
ของแบบสอบถามตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามหลักอิทธิบาท 4
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	82.1000	11.266	-.090	.842
Y1.2	82.0333	10.516	.179	.823
Y1.3	82.0667	9.099	.700	.788
Y1.4	82.0333	9.344	.635	.793
Y1.5	82.2000	9.200	.580	.796
Y1.6	81.9667	9.413	.707	.790
Y2.1	82.0667	8.754	.843	.777
Y2.2	82.0000	9.793	.488	.803
Y2.3	82.0000	9.724	.516	.802
Y2.4	81.9667	9.413	.707	.790
Y3.1	81.8333	11.109	.047	.821
Y3.2	81.9333	9.995	.496	.804
Y3.3	81.8333	11.109	.047	.821
Y3.4	82.0000	9.379	.664	.792
Y3.5	81.9000	10.369	.376	.810
Y4.1	81.8667	10.809	.196	.818
Y4.2	81.9000	10.921	.092	.823
Y4.3	81.9000	11.541	-.210	.836

ภาคผนวก ค
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกตอนตามความเป็นจริง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และหน่วยงานของท่าน

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

    1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

    2. หัวหน้าฝ่าย

    3. ครูผู้สอน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

    ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

    ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

    ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ สำหรับความกรุณาในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวพิมพ์นารา ปทุมไพรขจร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	
2	อายุ ☐ 20 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป	
3	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ สูงกว่าปริญญาโท	
4	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ☐ ผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ รองผู้อำนวยการโรงเรียน ☐ หัวหน้างาน 4 ฝ่าย ☐ ครูผู้สอน	
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ☐ 0 – 10 ปี ☐ 11 – 20 ปี ☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 ปีขึ้นไป	

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด

4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก

3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง

2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย

1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
จินตนาการ							
1	ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยบรรยากาศที่เป็นมิตร						
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการทักษะและความรู้ต่างๆในการทำงาน						
3	ผู้บริหารมีการจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดอย่างสม่ำเสมอก่อนการตัดสินใจ						
4	ผู้บริหารนำความคิดเห็นจากที่ประชุมมาพิจารณาและนำไปปรับใช้ในการทำงาน						
5	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา						
6	ผู้บริหารสามารถแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา						
7	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเอง						
ความยืดหยุ่น							
8	ผู้บริหารไม่ยึดติดกับความรู้หรือกรอบแนวคิดเดิมๆ						

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9	ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการคิดให้สอดคล้องตามสถานการณ์						
10	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มองโลกในแง่ดีไม่เคร่งเครียดเกินไป						
11	ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อบกพร่องและความแตกต่างของผู้บังคับบัญชาได้						
12	ผู้บริหารสามารถยอมรับข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชาได้และร่วมกันแก้ไข						
13	ผู้บริหารไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่						
วิสัยทัศน์							
14	ผู้บริหารเปิดใจกว้างยอมรับสิ่งใหม่ๆ						
15	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						
16	ผู้บริหารมีความคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม						
17	ผู้บริหารกล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ						
18	ผู้บริหารกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาที่อย่างชัดเจน						
19	ผู้บริหารมีการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน						
20	ผู้บริหารสามารถคิดไตร่ตรองและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม						

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษา ระดับมากที่สุด

4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษา ระดับมาก

3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษา ระดับปานกลาง

2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษา ระดับน้อย

1 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานในสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การบริหารวิชาการ							
1	ผู้บริหารจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน						
2	ผู้บริหารให้คำปรึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						
3	ผู้บริหารมีการจัดระบบการ ประกันคุณภาพการศึกษา						
4	ผู้บริหารมีกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา						
5	ผู้บริหารมีเครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนการสอน						
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้						
การบริหารงบประมาณ							
7	ผู้บริหารวิเคราะห์การจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา						

ข้อที่	การบริหารงานในสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
8	ผู้บริหารมีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูล สินทรัพย์						
9	ผู้บริหารจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา						
10	ผู้บริหารมีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผล การใช้งบประมาณของสถานศึกษา						
การบริหารงานบุคคล							
11	ผู้บริหารวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ						
12	ผู้บริหารมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน						
13	ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
14	ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการ ทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา						
15	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
การบริหารงานทั่วไป							
16	ผู้บริหารมีการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา						
17	ผู้บริหารมีการประสานงานร่วมกับชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน						

ข้อที่	การบริหารงานในสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
18	ผู้บริหารจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา						



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล : นางพิมพ์นารา ประทุมไพรขจร

วัน เดือน ปี : วันเสาร์ที่ 20 มีนาคม 2536

ภูมิลำเนา : จังหวัดนครปฐม

ที่อยู่ปัจจุบัน : 68/1 หมู่ 2 ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอพุธมณฑล

: จ.นครปฐม รหัสไปรษณีย์ 73170

ประวัติการศึกษา : ปริญญาตรี ศาสนศาตรบัณฑิต สาขาการสอนภาษาไทย

: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตำแหน่งและประวัติการทำงาน

: ข้าราชการครู คศ.1 โรงเรียนวัดทรงคนอง

: ตำบลทรงคนอง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

กระทรวงศึกษาธิการ