

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ศิริธร คุ่มดีทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ศิริธร คุ่มดีทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เสนอโดย
นางสาวศิริธร คุ่มดีทอง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร.กัสยกร เลาสวัสดิ์กุล)

วันที่ 28 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ งามอจาวณิชย์)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนืองพะนอม)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ฉันทนันท์ ทองบุญตา)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สรรัชย์ ชูชีพ)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม อาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา
ชื่อนักศึกษา	ศิริธร คุ่มดีทอง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 300 คน การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยเปรียบเทียบตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ พบว่าผู้บริหารเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 ในด้านนี้ ในขณะที่การจำแนกตามสถานภาพก็ไม่พบความแตกต่างเช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ในภาพรวมและในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ความมีวินัยในตนเอง วิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.ธัญนันท์ ทองบุญตา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม การค้นคว้าอิสระ ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์อย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ ดร.โกสิฐ นันทินบัณฑิต ดร.กมลทิพย์ ใจเที่ยง และ ดร.บุพพานต์ ศรีโมรา ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะครูที่ให้การสนับสนุนในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ตลอดจนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์และขอมอบให้แก่ผู้สนใจในการศึกษาทั้งมวล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในอนาคตต่อไป

ศิริธร คุ่มดีทอง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	10
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	10
หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	12
ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา.....	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	20
ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	20
แนวคิดและทฤษฎีของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	23
ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	31
คุณลักษณะของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	37
บทบาทของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	44
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	52
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	52
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	54
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	79
งานวิจัยในประเทศ.....	79
งานวิจัยต่างประเทศ.....	82

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	85
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ.....	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	88
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	115
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	115
สมมติฐานของการวิจัย.....	115
วิธีดำเนินการวิจัย.....	115
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
สรุปผลการวิจัย.....	117
อภิปรายผลการวิจัย.....	120
ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	146
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	147
ภาคผนวก ข สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC).....	152
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	158
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือ.....	160

ภาคผนวก (ต่อ)

ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ ในการวิจัย.....	166
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	168
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	170

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	60
ตาราง 2	การสังเคราะห์กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	63
ตาราง 3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	85
ตาราง 4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3....	94
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	95
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมและรายข้อ.....	96
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	97
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	98
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	99
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ.....	100
ตาราง 11	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านจำแนกตามเพศ.....	101

ตาราง 22	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	109
ตาราง 23	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความไว้วางใจ.....	110
ตาราง 24	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม.....	110
ตาราง 25	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	111
ตาราง 26	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น.....	112
ตาราง 27	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	113
ตาราง 28	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ.....	113

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ภาพ 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	62

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันกันสูงในทุกด้าน และสิ่งสำคัญ คือ ด้านการศึกษาของไทยได้มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วเช่นกัน และในสภาพปัจจุบันสังคมมีความต้องการในสิ่งใหม่ที่มีความหลากหลายกับแนวคิดในการมาพัฒนาประเทศเพื่อการแข่งขันกับเหล่าประเทศต่างๆ ทั่วโลกในด้านของการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นการดำเนินการในลักษณะต่างๆ นี้ ก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งแปลกใหม่หรือการพัฒนาของเดิมให้ดียิ่งขึ้น เป็นความสามารถทางสติปัญญาในรูปแบบหนึ่งที่จะคิดได้หลายทิศทางหลากหลายรูปแบบโดยไม่มีขอบเขตสิ่งที่มีชีวิตเท่านั้นที่จะมีความสร้างสรรค์ เนื่องจากการสร้างสรรค์เป็นความคิดระดับสูงนั้น อาจจะกล่าวได้ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีเพียงชนิดเดียวบนใบโลกนี้ที่มีทักษะความสามารถสร้างสรรค์ ความสามารถพัฒนาตน พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง เพื่อที่จำสามารถให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ สามารถก้าวทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นในปัจจุบันนี้ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีศักยภาพจะทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มี ความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารยุคใหม่เพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ (รัชการ อัครจันทร์, 2560, หน้า 3)

การศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพทางด้านการเรียนรู้ การใช้ทักษะในการดำรงชีวิตและการรู้จักใช้กระบวนการแก้ปัญหาที่มีความสามารถเต็มศักยภาพมีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกาย และสังคมเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยเป็นกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้ในการที่จะสร้างสรรค์พัฒนาคนในทั้งแง่ความรู้ ความคิดตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถตอบสนองต่อทิศทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมประเทศชาติเพื่อก้าวสู่สังคมโลกแห่งการเรียนรู้ในทศวรรษที่ 21 (สมชาย รุ่งเรือง, 2560, หน้า 30) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ได้บัญญัติให้จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 39 ได้บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารเพื่อจัดการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้าน

งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปสู่คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนโดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 14)

สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพในทุกด้านโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ และมีศักยภาพในการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นซึ่งประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาดังแต่การกำหนดแผนงานตลอดจนประสานงานให้บุคคลทุกๆ ฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยดีและบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สำหรับผู้นำยุคใหม่จึงต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำที่มีอยู่ให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันตลอดเวลา โดยต้องมีลักษณะพื้นฐานของการเป็นผู้นำจะต้องการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีทิศทางและจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างชัดเจน (เกศณี กฐินเทศ, 2562, หน้า 46) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจำต้องมีความสามารถระดับมืออาชีพจึงจะสามารถนำพาองค์กรอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้าเช่นเดียวกับผู้บริหารในยุคสมัยนี้ก็ต้องมีฝีมือระดับอาชีพจึงจะสามารถบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ (จรูญ แก้วเอียน, 2557, หน้า 151) การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้นจำต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีอิทธิพลกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าและมีความจำเป็นต่อการนำองค์กรก้าวหน้าไปสู่อนาคตที่ดียิ่งกว่าเดิม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, หน้า 36) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (effective leader) จำเป็นต้องมีทักษะเชิงสร้างสรรค์สำหรับการตัดสินใจที่ดีที่จะนำความคิดสู่การปฏิบัติ สามารถชักจูงคนอื่นให้เห็นคุณค่าของการทำงาน คุณค่าของแนวความคิดและทำให้มั่นใจได้ว่าความคิดนั้นตอบสนองต่อเป้าหมายของส่วนรวมไม่ได้เป็นไปเพื่อผู้นำหรือผู้ตาม (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 90)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการแสดงออกถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการนำความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจประสานงานและนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน

1) สภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการไว้วางใจให้อิสระในการคิดและพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ๆ
 2) แรงจูงใจภายในด้วยการมีความอยากความหวังความปรารถนาความเพียรพยายาม มุ่งมั่นทุ่มเท
 เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ความรู้เชิงลึกด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึกมีทักษะ
 ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกร
 ธรรมกิจวัฒน์, 2562, หน้า 17) สอดคล้องกับที่ ดวงแข ข่านอก (2559, หน้า 21) ได้ให้ความเห็น
 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถพิเศษเฉพาะของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้
 ความสามารถการแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีการติดต่อ
 ประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิด
 สร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร
 สมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ ภารกิจ จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำ
 เชิง สร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
 รวมถึงยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับ เปรียบเสมือนจุดรวมแห่ง
 พลังของผู้ปฏิบัติงานซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 ที่มีความเข้มแข็งตั้งใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทน และต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิด
 การพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่วิสัยทัศน์ที่ดีขึ้นเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้
 กับองค์กร

จากนโยบายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยมีการ
 กำหนดวิสัยทัศน์ คือ นวัตกรรมขับเคลื่อนการศึกษา นำพาคุณภาพสู่สากล ซึ่งการที่จะทำให้อิสระทัศน์
 ดังกล่าวเป็นความจริงได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมต่อการ
 เปลี่ยนแปลงของสภาวการณ์ และสิ่งสำคัญคือการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาค
 ส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อช่วยให้
 การบริหารงานสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ด้วยเหตุนี้
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้น
 พื้นฐานที่จัดทำขึ้นโดยเกิดจากการบูรณาการการจัดการศึกษาทุกระดับให้เกิดความเชื่อมโยง
 สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อ
 พัฒนาศักยภาพสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 โดย
 กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 3 คือ การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 โดยยุทธศาสตร์ ดังกล่าว เป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในสังกัดและตลอดจนเป็นการพัฒนา
 คุณภาพของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้
 ยุทธศาสตร์ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ได้บริหารจัดการ
 การศึกษาตามกลยุทธ์จุดเน้นของ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกลยุทธ์ ด้านการพัฒนา

คุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับ ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3, 2565, หน้า 34)

จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ว่ามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้สถานศึกษาเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานบนพื้นฐานของความเป็นไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

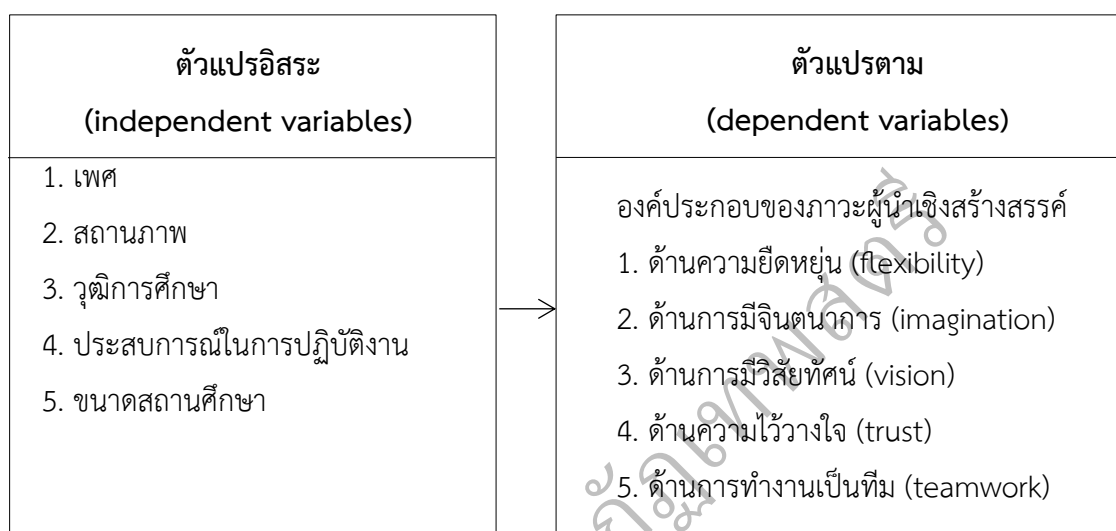
สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 7); อติยศ สรรคบุรณารักษ์ (2559, หน้า 84); ทวีภรณ์ วรชิน (2559, หน้า 10); รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82); พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 31); สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2560, หน้า 27); จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 6); ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562, หน้า 37); ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 13); จันท์ธิดา รัตนโกสุม (2561, หน้า 44); จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562, หน้า 31); Bennis (2007, p. 2); Ross (2007, p.3); Casse

(2007, p.176); Powell (2008, pp.158-166); Danner (2008, p.155); Harris (2009, pp.9-11); Stoll, & Temperley (2009, p.17); Chaudury, & Holobrook (2009, pp.81-93); Delich (2010, p.3) เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การ ประสานงาน โนมน้าวจิตใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามคำสั่งและร่วมมือในการปฏิบัติงานตามความมุ่งหมาย โดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจ ความคิด ความสามารถ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีจินตนาการ วิสัยทัศน์และความยืดหยุ่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลงานจึงจะประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถในสร้างแรงบันดาลใจและมีความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรใน

สถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันในกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ และความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม

1. ด้านความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมถึงความสามารถในคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย และมีทักษะการสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนานในการทำงาน พร้อมรับฟังทุกความคิดเห็น มีความเป็นกลางและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับทุกคน มีจิตใจที่พร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น พร้อมจะเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ยอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นๆ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

2. ด้านการมีจินตนาการ (imagination) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้มวลประสบการณ์ความรู้นำไปสร้างสรรค์ผลงาน โดยมีความคิดเชิงสร้างสรรค์มีทักษะในการทำงาน และสามารถวิเคราะห์กระบวนการในแก้ปัญหาที่เฉลียวฉลาดปรับใช้สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีความกล้าในการตัดสินใจ รวมถึงการส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์มีศิลปะในการทำงานและเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมองการณ์ไกลมองภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด เพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนและพัฒนางานองค์กรไปสู่ทิศทางแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นโดยมีการวางแผน เป็นคนที่ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเองมีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่เป็นเลิศและทักษะในการวางแผนรวมถึงมีแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและชัดเจนมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4. ด้านความไว้วางใจ (trust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ น่าเชื่อมั่น จนกลายเป็นความไว้วางใจ เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะยังคงอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความมั่นใจ ความไว้วางใจและเชื่อใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในการทำงานในองค์กรและเป็นผลที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้กระบวนการการบริหารงานในสถานศึกษาในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมโดยให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นกลาง และร่วมกันดำเนินกิจกรรมใน

สถานศึกษาโดยอาศัยเป้าหมายเดียวกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงาน เห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3

ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 นำมาใช้เป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

1. โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
2. โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน)
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 คนขึ้นไป)

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหนองบัว อำเภอตากลี อำเภอท่าตะโก อำเภอไพศาลี อำเภอตากฟ้า มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนรวมทั้งสิ้น 196 โรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 133 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,062 คน รวมทั้งสิ้น 1,195 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973, p.1089) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ยอมรับความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน แต่เนื่องจากผู้บริหารมีจำนวนน้อยกว่ามาก ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครูเป็น 40 : 60 จะได้ผู้บริหารจำนวน 120 คนและข้าราชการครู จำนวน 180 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษาแล้วมาเปรียบเทียบกับบัญชีไตรยางค์ แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables)

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 สถานภาพ

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ข้าราชการครู

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) ปริญญาโท
- 3) ปริญญาเอก

2.1.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.5 ขนาดสถานศึกษา

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน)
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 คนขึ้นไป)

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ศึกษากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

- 1) ด้านความยืดหยุ่น (flexibility)
- 2) ด้านการมีจินตนาการ (imagination)
- 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (vision)
- 4) ด้านความไว้วางใจ (trust)
- 5) ด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork)

3. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในช่วงระยะเวลาของปีการศึกษา 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงบทบาทของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. หน่วยงานในระดับนโยบาย ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวปฏิบัติที่จะส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะสามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

2. หน่วยงานในระดับปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำราเอกสารบทความแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.3 ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.4 คุณลักษณะของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.5 บทบาทของผู้นำและภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึก การอบรม การจัดการสืบสวนทาง

วัฒนธรรมการสร้างสรรค์และจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2558, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2558, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการต่อยอดและพัฒนาความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดี ของสังคมและแก่ประเทศชาติ

กฤษพล อัมระนนท์ (2559, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ทักษะทั้งศาสตร์และศิลป์มาประกอบในกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้จากความร่วมมือของบุคลากรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยทั้งนี้ได้อาศัยความรู้และทฤษฎีต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จำเนียร พลหาญ (2559, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนในสังคม โดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้คนในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริง

สัมมา ธนินธ์ (2560, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหาร และที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผนการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561, หน้า 147) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา

ประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

กู๊ด (Good, 1973, p.211) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจ ในสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

แคมเบล (Campbell, 1979, p.22) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารและการจัดการศึกษาอย่างมีระบบและเป็นกระบวนการที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกัน ดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการจัดองค์การบุคลากรและ การนิเทศการจัดการศึกษาซึ่งมีครูเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอนให้ความรู้กับนักเรียนตามหลักสูตร โดยใช้สื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักเรียนในทุกๆ ด้านให้มีทักษะในการแสวงหา ความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขสามารถพัฒนา ตนเองให้เจริญก้าวหน้าและมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

2. หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

รัตนา กาญจนพันธ์ (2549, หน้า 45) ได้กล่าวว่าถึงการบริหารและจัดการศึกษาของ สถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการ การควบคุม การบริหารจัดการงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และงาน 4 ฝ่ายในสถานศึกษา

การดี อินันต์นาวิ (2555, หน้า 44) ได้กล่าวว่าถึง แนวคิดในการบริหารแบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific management) ของเทย์เลอร์ (Taylor) 2) กลุ่มการบริหารจัดการ (administration management) หรือทฤษฎีบริหารองค์กร อย่างเป็นทางการ (formal organization theory) ของฟายอล (Fayol) 3) ทฤษฎีบริหารองค์กรในระบบ ราชการ (bureaucracy) มาจากแนวคิดของเวเบอร์ (Weber)

จรุณี แก้วเอียน (2557, หน้า 6) ได้กล่าวว่าถึง ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมี หลักสำคัญ ดังนี้ 1) ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตร แกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคม อย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม 2) มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัด กระบวนการเรียนรู้ โดยถือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด 3) มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมใน การกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้ 4) มุ่งจัดการศึกษา

ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ โดยสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5) มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อุดม ชูสิวรรณ (2559, หน้า 15-16) ได้กล่าวว่าถึง หลักการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาการบริหารหรือกระบวนการบริหาร ในปัจจุบันประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ดังนี้ 1) การวางแผน (planning) เป็นขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายพัฒนาแผนแม่บทและยุทธศาสตร์ในการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายซึ่งผู้บริหารต้องตัดสินใจว่าองค์กรมีเป้าหมายอะไรในอนาคตในการดำเนินงานต่างๆ และต้องดำเนินการอย่างไร ประกอบด้วย การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์กร การสำรวจสภาพแวดล้อม การกำหนด เป้าหมาย การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต การกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากร การประเมิน ทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ ไม่เป็นไปตามที่กำหนด การติดต่อสื่อสารในกระบวนการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง 2) การจัดองค์กร (organizing) เป็นขั้นตอนในการกำหนดกิจกรรมที่ต้องดำเนินการจัด บุคคล และทรัพยากร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่วางแผนการจัดการการระบุและอธิบายงานที่จะดำเนินการ การจัดโครงสร้างองค์กรเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง หรือ ผลลัพธ์ไม่ได้เป็นไปตามที่กำหนดการติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์กรให้เป็นไปอย่างทั่วถึง 3) การนำ (leading) เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการนำทางกรณีติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำ แผนขององค์กรไปปฏิบัติ เป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการ ทำงานสูงการนำจะช่วยให้งานบรรลุความสำเร็จเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ คำแนะนำ คำปรึกษาแก่พนักงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน การให้รางวัลการยกย่อง ตำนานดีเด่นอย่างยุติธรรม และถูกต้องเหมาะสม 4) การควบคุม (controlling) เกี่ยวกับหน้าที่การประเมินติดตามผลการดำเนินงานต่างๆ การปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ได้แก่ การกำหนดมาตรฐาน การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน การแก้ไขความบกพร่อง การทบทวนและปรับวิธีการควบคุม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงหรือผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

เฉลิมชัย หาญกล้า (2559, หน้า 106) ได้กล่าวว่าถึง ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักของการมีสายการบังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ลดหลั่นลงมาภายในองค์กร 2) หลักการมอบหมายงาน ถือเป็นกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในสายงาน 3) หลักการรวมอำนาจ และกระจายอำนาจต้องพิจารณาว่าอำนาจส่วนใดที่ควร

สงวนไว้ สำหรับผู้บริหารหรือส่วนใดที่ควรกระจายลงมาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

4) หลักของสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา ทำให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานควรที่จะต้องประกอบด้วย บุคลากรที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงในสายงานหลัก และมีบุคลากรคอยให้การสนับสนุนในการพัฒนาในสายงานที่ปรึกษา 5) หลักของช่วงการจัดการมีผลต่อการนิเทศกำกับติดตามการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ปฏิบัติงาน 6) หลักของการออกแบบงาน ช่วยให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากการ ออกแบบงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม 7) หลักของการจัดแผนแผนงาน สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และสภาพ การปฏิบัติงานแต่ละแบบ

สัมมา รณิธย์ (2560, หน้า 94) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารและจัดการศึกษา ของสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้อง กำหนดแบบแผน และเทคนิคต่างๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การ มาใช้เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการเพื่ออำนวยให้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษา บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้นๆ เป็นการพัฒนาศึกษา ของคนในชาติ

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิผล 3) การประหยัด 4) ความเป็นธรรม 5) ความครอบคลุม 6) ความซื่อสัตย์และมีเกียรติ 7) ความรับผิดชอบ 8) การมีส่วนร่วม

ฟาโยล (Fayol, 1841, p.1925) ได้กล่าวถึง หลักการบริหารตามแนวคิดของ Henri Fayol ทฤษฎีการจัดการหรือการบริหาร Henri Fayol นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสได้ชื่อว่า เป็นบิดา ของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (operational-management theory) ถือกันว่าเป็นบิดาของ การบริหารจัดการสมัยใหม่งานของ Fayol อยู่ในระหว่างปี 1920-1929 เขาเชื่อว่า การบริหารนั้นเป็น เรื่องของทักษะและเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวม และมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 5 อย่าง คือ 1) การวางแผน (planning) 2) การจัดองค์การ (organizing) 3) การบังคับบัญชาหรือการสั่งการ (commanding) 4) การประสานงาน (coordinating) 5) การควบคุม (controlling)

หลักทั่วไปของการจัดการ (general principle of management) การจัดการ โดยทั่วไปยืดหยุ่นได้และต้องเข้ากับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง Fayol ได้สังเกตและกำหนดการทำงานไว้ 14 ข้อเรียกว่าหลักการจัดการที่มีประสิทธิผลของ Fayol (Fayol's principles of effective management) ซึ่ง Fayol ได้กำหนดหลักการจัดการ 14 ข้อ จากประสบการณ์ส่วนตัวและพิจารณา จุดเริ่มต้นสำหรับผู้บริหารที่ แสวงหาคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้จัดการ หลัก 14 ข้อ มี รายละเอียด ดังนี้

1. การแบ่งหน้าที่กันทำ เป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่นักเศรษฐศาสตร์เห็นว่าจำเป็นสำหรับความมีประสิทธิภาพในการใช้แรงงาน Fayol ได้ประยุกต์ใช้หลักการนี้ในงานทุกชนิดทั้งงานการจัดการด้านเทคนิค
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า อำนาจและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งความรับผิดชอบเกิดจากอำนาจหน้าที่ เขาเห็นว่า อำนาจเป็นส่วนประกอบของปัจจัยที่เป็นทางการต่างๆ ได้มาจากตำแหน่งผู้บริหาร และปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการประสมประสานของการมีไหวพริบ ประสบการณ์ คุณค่าทางศีลธรรม ความรับผิดชอบในอดีต ฯลฯ ซึ่งอำนาจหน้าที่ต้องควบคู่กับความรับผิดชอบ
3. ความมีระเบียบวินัยเป็นการยอมรับเคารพข้อตกลงซึ่งใช้ร่วมกันการประยุกต์ใช้พลังและวินัยต้องมีความเหนือกว่าในทุกระดับเพื่อให้สามารถบังคับได้
4. การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หมายถึง พนักงานควรจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว เพื่อคำสั่งจะได้ไม่เกิดความผิดพลาด
5. การมีเป้าหมายเดียวกัน หลักการขอนี้ยึดว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนการเดียวกัน
6. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ หมายถึง ผลประโยชน์ (ความสนใจ) เฉพาะของผู้จัดการและพนักงานถือเป็นรองจากผลประโยชน์ทั้งหมดขององค์การ
7. คาคตอบแทนและวิธีการตอบแทน นั้น คือ การจ่ายคาคตอบแทนควรจะยุติธรรมและสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้
8. การรวมอำนาจ หลักข้อนี้ไม่ได้รวมถึงการรวมอำนาจหน้าที่แต่หมายถึง ขอบเขตของการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะขององค์การ
9. สายการบังคับบัญชา เป็นสายการบังคับบัญชาเพื่อให้การติดต่อสื่อสารของทั้งองค์การคล่องตัว
10. คำสั่งองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของเขา
11. หลักความเสมอภาค การจัดการใช้หลักเท่าเทียมกัน ตลอดทั้งความเมตตาและความยุติธรรม
12. ความมั่นคงในงาน Fayol พบว่า การออกจากงานของพนักงานเป็นเหตุผลและผลของการจัดการที่ไม่ดี และชี้ว่าเป็นอันตรายตลอดจนทำให้ เสียค่าใช้จ่ายธุรกิจที่มั่งคั่งโดยทั่วไปจะแสดงถึงความรู้สึกมั่นคงของพนักงานด้วย

13. ความคิดริเริ่มอื้อป้อผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาและการบริหารงาน

14. ความสามัคคี เป็นหลักการที่ว่าสามัคคีคือพลังความเข้ากันได้ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรที่จะทำให้เกิดความแข็งแกร่ง

แมรี (Mary, 1924, p.75) ได้กล่าวถึง หลักการการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาการจัดการเป็นเทคนิค การทำงานให้สำเร็จ โดย “Mary” เน้นเรื่องการประสานงาน โดยกล่าวว่า ในการจัดการหรือการบริหารงานจำเป็นต้องมีการประสานงาน 4 ชนิด ดังต่อไปนี้ 1) การประสานงาน โดยการติดต่อ โดยตรงกับตัวบุคคลที่รับผิดชอบงานนั้นๆ 2) การประสานงานในระยะเริ่มแรกหรือในขั้นวางแผน กิจกรรมต่างๆ 3) การประสานงานที่เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์กันและกันในกิจกรรมทุกอย่างที่กระทำ 4) การประสานงานที่กระทำเป็นกระบวนการต่อเนื่อง

เจสส์ (Jesse, 1999, p.140) ได้กล่าวถึง หลักการการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา สรุปว่าการบริหารการศึกษานั้นจะต้องดำเนินการไปตามกระบวนการบริหาร ซึ่งมี 5 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1) การวางแผน (planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า 2) การจัดองค์การ (organizing) คือ การกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ในหน่วยงานให้ชัดเจน 3) การสั่งการ (directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน 4) การประสานงาน (coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงาน 5) การควบคุมงาน (controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ทฤษฎีการบริหารการศึกษาเป็นแนวคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ที่สามารถอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์การทางการศึกษาได้อย่างเป็นระบบและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งแต่ละยุคสมัยมีความแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมโดยยึดรูปแบบของระบบงานระบบปฏิบัติการความสัมพันธ์ของคนและพฤติกรรมขององค์กรเป็นหลัก และการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสามารถนำหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานำใช้เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสามารถทำได้โดยการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน บริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรู้คุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการให้สถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ ยุติธรรม ตลอดจนมีการประเมินผลการดำเนินงานตามสภาพจริงและมีการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

3. ขอบข่ายภารกิจการบริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 6-15) ได้กล่าวถึง กระทรวง ศึกษาธิการได้ให้แนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และได้ดำเนินการเป็นไปตามหลักการของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยมีเอกภาพเชิงนโยบายและมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังปรากฏใน บัญญัติมาตรา 39 ที่ว่า "มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง" จากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งขอบข่ายการบริหารงาน และภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้ มาตรา 24 การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นน่านเป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานงาน ความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปใน กระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 151-155) ได้กล่าวว่าถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป อธิบายความโดยละเอียด ได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจใน การจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด เพื่อที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาชุมชนท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ เสียทุกฝ่าย ขอบข่ายภารกิจ ได้แก่ การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานวิชาการการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลและประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

ขอบข่ายภารกิจ ได้แก่ การวางแผนงานด้านวิชาการ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับ การให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาการจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง เรียนรู้การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษาการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาการจัดการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่otechnoโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น

2. ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจที่มุ่งสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กรอบกฎหมายระเบียบและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพ ขอบข่ายภารกิจ ได้แก่การวางแผนอัตราากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผล การปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์การออกจากราชการการจัดทำระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การส่งเสริม ประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการส่งเสริมและย่องเชิดชูเกียรติการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการสนับสนุนส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านการการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัวโปร่งใสตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน

ขอขยายภารกิจได้แก่การจัดทำแผนงบประมาณการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของ ปีงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณและการตรวจสอบติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา กอปรทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาการเบิกเงินจากคลังการรับเงิน การเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงินการนำเงินส่งคลังการจัดทำบัญชีการเงินการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำและจัดทำแบบบัญชีทะเบียน และการทำรายงานการวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง การพัฒนาระบบข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุการควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุการจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

4. ด้านการการบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการ บริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการทุกรูปแบบมุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาตาม หลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอขยายภารกิจ ได้แก่ การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาการวางแผนการบริหารงานการศึกษางานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการดำเนินงานธุรการการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียนการเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัยการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการทัศน

ศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาการส่งเสริมสนับสนุน และ ประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษางาน ประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุม ภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการลงโทษนักเรียนอีกทั้งยังเสนอ หลักการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้ 1) ความพร้อมและความเหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่จะสามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ความสอดคล้อง กับกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ 3) ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบายด้านการศึกษา 4) ความเป็นอิสระและความคล่องตัว ในการบริหารและการจัดการศึกษา 5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่ 6) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อให้ สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความคล่องตัวเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้นๆ โดยตรง

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล และมีโครงสร้างสำหรับการบริหาร และการจัดการสถานศึกษาตาม หลักการกระจายอำนาจการบริหารไปสู่สถานศึกษา และการจัดการ การศึกษาแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ซึ่งแบ่งการบริหารงานสถานศึกษาออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มบริหารงานทั่วไป กลุ่ม บริหารงานวิชาการ กลุ่มบริหารงานงบประมาณ และกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยทุกกลุ่มมีความ เกี่ยวข้องและเป็นกระบวนการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้ สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการแสวงหา ความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการประกอบ อาชีพ พึ่งตนเองได้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณธรรมและมีศักดิ์ศรีและมีบทบาทร่วมในการพัฒนาสังคมได้ อย่างเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

1. ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของผู้นำ

ฐิริธัญญา พรหมศรี (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ

ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ประธาน ยศรุ่งเรือง (2559, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือตั้งแต่แรกเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สุรรัตน์ โตเชียว (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถนำคนอื่นหรือกลุ่มโดยประพัตินมีอิทธิพลต่อผู้อื่นทำให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมคอยตามหรือยอมรับสามารถจูงใจชักนำหรือชี้แนะให้บุคคลสมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ชี้แนะและนำพาผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยการกำหนดนโยบายที่ใหญ่และสำคัญขององค์กร

พุทธชาติ ภูจอมจิต (2562, หน้า 11-13) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้าและเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการบังคับบัญชาชี้แนะหรือโดยอาศัยทักษะต่างๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การจูงใจการทำงานเป็นทีม

เทอร์รี่ (Terry, 1960, p.493) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ทำการกิจกรรมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นอย่างจริงจังเพื่อ จุดมุ่งหมายของกลุ่ม

กูด (Good, 1973, p.313) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการยกย่องหรือได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถในการนำหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงาน

ฮาลปิน (Halpin, 1996, p.199) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ใน 3 อย่าง ดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงาน 2) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น 3) ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

ยุกส์ (Yukl, 2002, p.46) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่มมาจากการเลือกตั้งแต่งตั้งหรือยกย่องจากผู้นำให้เป็นผู้ชี้แนะช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติการกิจกรรรมต่างๆ สามารถใช้อิทธิพลชักนำคนอื่นให้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามที่ตนเองต้องการจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดูบริน (Dubrin, 2006, p.22) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดีสามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การประสานงาน โนมน้าวจิตใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตามคำสั่งและร่วมมือในการปฏิบัติงานตามความมุ่งหมาย โดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจ ความคิด ความสามารถ ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2558, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำ หมายถึงการสร้างอิทธิพล การกระตุ้นสนับสนุนให้ผู้อื่นทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ ตลอดจนความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการต่างๆ ของผู้นำในการสร้างศรัทธาและโนมน้าวให้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กรหรือของผู้นำได้อย่างไม่มีเงื่อนไข

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับอิทธิพลในการจูงใจ การโนมน้าวจิตใจ ผู้ร่วมงานในองค์กร ให้เกิดความร่วมมือประสานงาน ในการทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 25-26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้ชักจูง จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่างๆ ทำให้หรือกระตุ้นให้หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำมีความกระตือรือร้นหรือร่วม ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการหรือตามที่ผู้นำต้องการให้มีพฤติกรรม ไปในทิศทางที่เขาชักจูงในการทำงานหรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบหรือตามที่ผู้นำนั้น ต้องการซึ่งสิ่งที่ผู้นำในโรงเรียนในอนาคตควรมีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งทั้งหมดประกอบด้วยสิ่งสำคัญเหล่านี้ 1) ความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายขององค์กร 2) ความสามารถในการทำงานแบบมีส่วนร่วม 3) ความสามารถในการ

การสื่อสารแบบมีประสิทธิผล 4) ความสามารถในการสร้างทีมงาน 5) ความสามารถในการดำเนินกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 6) ความสามารถในการจัดการกับปัญหา 7) ความสามารถในการเรื่องการสร้างสรรค์นวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

โอเวนส์ (Owens, 2001, p.263) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของกลุ่มที่มีคนเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างน้อย 2 คน ซึ่งผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในการพยายามที่จะสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ

ดอนัลด์สัน (Donaldson, 2001, p.41) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถในการทำให้ผู้ตามมีความเคารพนับถือ เชื่อถือ ความคิดและยอมรับตามซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

ยุกส์ (Yukl, 2002, p.46) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลให้บุคคลดำเนินการในการทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรโดยที่ผู้นำได้แสดงความรู้ในด้านต่างๆ และแสดงลักษณะท่าทางเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

โรบินสัน, และจัดจ์ (Robbins, & Judge, 2008, p.176) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอิทธิพลของกลุ่มไปสู่ความสำเร็จของวิสัยทัศน์หรือกลุ่มเป้าหมาย

โรบินสัน, และคูลเตอร์ (Robbins, & Coulter, 2012, p.228) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งที่ผู้นำกระทำ คือ กระบวนการจูงใจให้กลุ่มปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรนั้น

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีจินตนาการ วิสัยทัศน์และความยืดหยุ่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทั้งนี้ ผู้นำจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลงานจึงจะประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

2. แนวคิดและทฤษฎีของผู้นำและภาวะผู้นำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557, หน้า 113-114) ได้กล่าวว่า ข้อค้นพบของข้อมูลต่างประเทศ 100 ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถสรุปผู้นำในยุคปัจจุบันประกอบด้วย คุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีแรงขับสูง (drive) หมายถึงคุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความพยายามสูงในการทำให้งานบรรลุความสำเร็จสูงสุดมีความกระตือรือร้นพยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่ามีอุปสรรคมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีแรงขับต่อการประสบความสำเร็จซึ่งหมายถึงการเจริญเติบโตขององค์กร 2) มีแรงใจสูง (leadership motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้นแต่มีแรงจูงใจใน

การทำงานให้บรรลุความสำเร็จ 3) มีความซื่อสัตย์ (integrity) เป็นคุณลักษณะที่กระทำตามที่พูดไว้ รักษาความสัตย์เพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจความซื่อสัตย์ทำให้บุคคลนั้นน่าเชื่อถือ 4) มีความมั่นใจ เชื่อมมั่นในตนเอง (sale confident) หมายถึง ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองชอบทำงานที่ท้าทายเชื่อว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่ามีอุปสรรคขัดขวางในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง 5) มีความรู้ด้านธุรกิจหมายถึงผู้นำที่มีความรู้มากในเชิงธุรกิจ เช่น การแข่งขันเทคโนโลยีต่างๆ ผู้นำที่แสวงหาความรู้ ชอบการเรียนรู้เฉลี่ยฉลาด มีความก้าวหน้าในอาชีพสูง มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องในการทำงานขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2559, หน้า 198-209) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะของการพัฒนาไว้ 3 ทฤษฎี ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (trait theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มใน ค.ศ.1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (gentleman theory of leadership) ของกรีกโรมันโบราณ โดยมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือโดยกำเนิด (born leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจึงประกอบด้วยคุณสมบัติฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วยผู้นำ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (behavioral theories) เป็นการพัฒนาในช่วง ค.ศ.1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติ และชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Rensis Likert Blake & Mouton และ McGregor ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการนำโดยการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมาเนื่องจากการพิจารณาเพียงคุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือตลอดจนการศึกษาเทคนิคการจัดการในสมัยเริ่มต้น โดยเฉพาะการจัดการวิทยาศาสตร์ (scientific management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทางวิชาการหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศ ตะวันออกให้ความสนใจที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่างๆ 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (situational of contingency leadership theory) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้

ฉัตรดา เวชญาลักษณ์ (2564, หน้า 63-69) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำ มีวิวัฒนาการจากการศึกษาตามแนวความคิดความเชื่อของทฤษฎีภาวะผู้นำในแต่ละช่วง เป็นผลทำให้เกิดแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและนำมาใช้ในการพัฒนาในองค์กรในปัจจุบัน จากความสำคัญของภาวะผู้นำที่จะสามารถบริหารจัดการงานต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยภาวะผู้นำนั้น

หมายถึงบุคคลที่มีลักษณะพฤติกรรม บุคลิกภาพที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่นปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ของจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำที่ได้มีการศึกษาและยอมรับมานาน เพราะพฤติกรรมมีผลกระทบต่อปัจจัยในการทำงานทั้งทางบวกและทางลบ ถ้าผู้นำมีจุดเน้นหรือมุ่งเป้าหมายไปในสิ่งใด พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมาก็จะโน้มเอียงไปสู่จุดนั้น อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมสะท้อนความคิดเฉพาะตัว มีผลต่อรูปแบบในการนำหรือบริหารด้วย โดยมีทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอวา การวิจัยแบบของพฤติกรรมผู้นำเป็นการศึกษาค้นคว้าที่เป็นที่ยอมรับทฤษฎีหนึ่งโดยนักวิจัยแห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา ได้แก่ เลวิน, ลิปปิทท์, และไวท์ (Lewin, Lippitt, & White) สรุปการศึกษาโดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ดังนี้

1.1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (authoritative leadership) เป็นลักษณะของผู้นำที่ผู้นำตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์แน่นอน ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน และจะรับผิดชอบงานทั้งหมดตั้งแต่เริ่มจนเสร็จสิ้น

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมการตัดสินใจเป็นกลุ่ม ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับสภาพที่มีผลกระทบต่องาน และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะได้ ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำเพื่อผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน

1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (laissez-faire leaders) เป็นผู้นำที่ให้อิสระและเสรีภาพแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด และปล่อยให้ตัดสินใจเองตามสบายโดยผู้นำไม่เกี่ยวข้อง จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้ และได้ผลผลิตต่ำ

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ เริ่มศึกษาในปี ค.ศ. 1945 โดย ฮาลปิน, ไวน์เนอร์, และสต็อกดิล (Halpin, Winer, & Stogdill) เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดพฤติกรรมของผู้นำ โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้นำในการอำนวยความสะดวกและสั่งการ เพื่อให้สมาชิกคนอื่นๆ พยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือของกลุ่ม ได้แบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ

2.1 มิติด้านการให้ความสำคัญกับคน (consideration behavior) ผู้นำจะให้ความสำคัญเอาใจใส่และไวต่อความรู้สึกของพนักงาน และมีความพยายามที่จะสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมซึ่งแสดงถึงลักษณะของการให้ความสำคัญกับคน ได้แก่ ความจริงและไว้วางใจ การช่วยเหลือสนับสนุน การเคารพต่อผู้อื่น และมีลักษณะของความเป็นเพื่อน ให้

ความสำคัญต่อสวัสดิการของพนักงานและความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้จะเคารพความคิดเห็นของผู้ตาม มีความเป็นกันเองและให้ความสำคัญกับผู้ตามในฐานะที่เท่าเทียมกับตนเอง

2.2 มิติด้านการให้ความสำคัญกับงาน (initiative structure behavior) ผู้นำจะมุ่งเน้นในเรื่องของโครงสร้างการทำงาน ผู้นำจะกำหนดเป้าหมาย บทบาท โครงสร้างของบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อก่อให้เกิดผลตามเป้าหมายขององค์กร ผู้นำจะจัดระบบ กำหนดภารกิจและมอบหมายงานให้ไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำจะกำหนดเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร และประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้มีการศึกษามุ่งเน้นจะหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่มและผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำไม่มีประสิทธิภาพโดยสรุป พฤติกรรมผู้นำเป็น ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมออกมาใน 2 รูปแบบ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งผลผลิต (production-centered leader behavior) กับพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งคนงาน (employee-centered leader behavior)

3.1 ผู้นำที่มุ่งผลผลิต (production-centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่นำไปสู่ผลผลิตของงานอันได้แก่ พฤติกรรมในการกำหนดมาตรฐานงานที่เข้มงวด การจัดแบ่งงาน การอธิบายขั้นตอนต่างๆ และวิธีการทำงานที่ต้องปฏิบัติตาม รวมทั้งการใช้วิธีการนิเทศตรวจสอบการทำงานของสมาชิกแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพื่อประกันความสำเร็จของงาน

3.2 ผู้นำที่มุ่งคนงาน (employee-centered leaders) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ตาม (หรือคนงาน) ด้วยการกระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้นำแสดงพฤติกรรมออกมาด้วยการไว้วางใจและเคารพนับถือต่อกันกับผู้ตาม เพื่อช่วยจูงใจให้ผู้ตามได้ผลิตผลงานออกมาสูง พฤติกรรมมุ่งผลผลิตและพฤติกรรมมุ่งคนงานมีความคล้ายคลึงกับพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์และพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการศึกษาในกลุ่มผู้นำ (Harvard Studies of Group Leadership) ในปี ค.ศ. 1947 ได้มีการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ห้องปฏิบัติการสังคมสัมพันธ์ (laboratory of social relations) ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เก็บข้อมูลโดยการสังเกตโดยตรงจากพฤติกรรมทางสังคมของกลุ่มผู้นำในห้องปฏิบัติการ ผลการศึกษาได้ลักษณะผู้นำ 2 แบบ คือ แบบมุ่งงาน กับแบบมุ่งคน ผู้นำทั้งสองแบบนี้มีความจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน แต่มีคนไม่มากนักที่จะมีภาวะผู้นำทั้ง 2 แบบได้

4.1 ผู้นำแบบมุ่งงาน (task leader) จะสนใจในการให้กลุ่มปฏิบัติงาน

4.2 ผู้นำแบบมุ่งสังคม (social leader) จะพยายามรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในกลุ่มพยายามให้สมาชิกของกลุ่มเห็นว่าแต่ละคนก็มีความสำคัญ

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวคิดของเบลค, และมูตัน (Blake, & Mouton) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (people) และผลผลิต (product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่า ถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine style (9.9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทงสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

6. ทฤษฎี 3 มิติ ของเรดดิน (Reddin's the 3 - D theory of leadership)

ทฤษฎี 3 มิติ ของเรดดิน มีความเชื่อว่า ในการทำงานให้สำเร็จต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง และผลการทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมายจะเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของผู้นำ หรือแบบของผู้นำได้ซึ่งแบบของผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติ ของเรดดิน มีอยู่ด้วยกัน 4 รูปแบบนำที่ได้จากผสมผสานระหว่างพฤติกรรมการทำงานของผู้นำ 2 มิติ มาศึกษาและใช้ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) เป็นมิติที่ 3 เป็นตัวแยกผู้นำแต่ละแบบออกเป็นประสิทธิภาพ (effective potential) กับแบบที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือด้อยประสิทธิภาพ (potential) ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำแบบสัมพันธ์ คือ ผู้นำที่สนใจในคนปฏิบัติงานหรือลูกน้องมากกว่าความสำเร็จของงาน ผู้นำแบบสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพเรียกว่านักพัฒนา ส่วนผู้นำแบบสัมพันธ์ที่ด้อยพัฒนา เรียกว่านักบุญ

2. ผู้นำแบบผสมผสาน คือ ผู้นำที่ต้องการความสำเร็จของงานสูงพร้อมกับการมีความสัมพันธ์ดีกับคนปฏิบัติงาน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เรียกว่า นักบริหาร ผู้ด้อยประสิทธิภาพ เรียกว่า ผู้ประนีประนอม

3. ผู้นำแบบอุทิศ คือ ผู้นำที่มุ่งหมายความสำเร็จของงานสูงมากจนบางทีละเลยความสนใจผู้ปฏิบัติงานผู้นำที่มีประสิทธิภาพเรียกว่า เผด็จการใจดี ส่วนผู้นำที่ด้อยประสิทธิภาพ เรียกว่า เผด็จการเต็มรูป

4. ผู้นำแบบแยกตัว คือ ผู้นำที่ไม่สนใจความสำเร็จของงานและการมีสัมพันธ์กับลูกน้องผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เรียกว่า ผู้ทำตามคำสั่ง ส่วนผู้ที่ด้อยประสิทธิภาพเรียกว่า ผู้ละทิ้ง

วินิดา เวชญาลักษณ์ (2564, หน้า 39) ได้สรุปวิวัฒนาการของภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ยุค ได้แก่ 1) ยุคภาวะผู้นำแบบยิ่งใหญ่ เป็นกลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ 2) ยุคการบริหารงานเชิงเหตุผล เป็นกลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ 3) ยุคภาวะผู้นำแบบทีมงาน เน้นภาวะผู้นำแบบโครงการและการสร้างทีมงาน 4) ยุคภาวะผู้นำแบบอำนวยการความสะดวก เป็นกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำ

บูรณาการ โดยศึกษาวิวัฒนาการของผู้นำจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ

สราวุฒิ กุลแดง (2566, หน้า 70) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อำนาจ (power) ที่เป็นไปในแบบของการใช้อิทธิพล (influence) ที่เป็นไปในเชิงบวกเนื่องจากการใช้พลังและอิทธิพลไปในทางบวกไม่เพียงแต่ช่วยทุกคนให้ประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการทำงาน แต่ยังสามารถประยุกต์ใช้กับวิถีชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน ทั้งนี้เพื่อการโน้มน้าวหรือจูงใจ (persuasion) เพื่อให้ผู้ตามเชื่อถือศรัทธา มีความคิดเห็นคล้อยตาม และปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของผู้พูดเพราะเชื่อถือเลื่อมใส ศรัทธา แล้วนำไปประพฤติดำเนินการพูดจูงใจต้องมีศิลปะในการพูดหรือนำเสนอข้อมูลให้ผู้อื่นเข้าใจเหตุผลและมีความเต็มใจร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยสมาชิกทุกคนได้ประโยชน์ไปพร้อมกันในการพัฒนาตนเองทั้งด้านวิชาชีพและจิตวิญญาณ ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำไม่ได้แยกขาดจากกันแต่มีบางส่วนที่ทับซ้อนกันและเกี่ยวข้องกัน เช่น การใช้อำนาจจำเป็นจะต้องอาศัยการโน้มน้าวให้คนอื่นหรือผู้ตามมีความเต็มใจอย่างมีส่วนร่วม ทำนองเดียวกันการใช้อำนาจจำเป็นจะต้องมีอิทธิพลต่อคนอื่นให้เขามาร่วมด้วยความเต็มใจเช่นเดียวกัน ในขณะเดียวกันทั้งการโน้มน้าวและการใช้อิทธิพลเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ผู้นำต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะที่จะทำให้ผู้อื่นเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาเพื่อให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจภายใต้เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

เคิร์ท (Kurt, 1939, p.273) ได้ศึกษาแนวคิดและแบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือได้แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัตตา (autocratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคนบางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม รวมถึงการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทางทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน และในบางครั้งการอิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี 3) ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (laissez-faire leaders) ผู้นำแบบนี้จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอนไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบจะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำการทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงสามารถควบคุมกลุ่มได้ดีมีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1956, pp.243-244) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ โดยจำแนกพฤติกรรมของผู้นำเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผู้ปรับปรุงแก้ไข 3) ผู้ให้การยอมรับเพื่อนร่วมงาน 4) ผู้ให้ความช่วยเหลือ 5) ผู้พูดที่มีประสิทธิภาพ 6) ผู้ประสานงานที่ดี 7) ผู้เข้าสังคมได้ดี

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp.47-48) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือ การมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ ดังนี้

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า 1) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้ 2) เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 3) มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการขึ้นและสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า 1) การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ 2) การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง 3) ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ 4) ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงานในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas Mc Gregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับมีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยันควรมีการกำหนดหน้าและที่การทำงานที่เหมาะสมท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ลิเคท (Likert, 1967, pp.126-127) ได้กล่าวถึง แนวคิดของลิเคท สามารถสรุปได้ว่า

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จระบบนี้ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างต้องทำอะไรใครต้องทำอะไรทำที่ไหนและจะต้องทำให้เสร็จเมื่อไหร่ถ้างานไม่เสร็จจะต้องมีการลงโทษผู้นำไว้ใจผู้ตามน้อยระดับความไว้วางใจความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำและผู้ตามจะต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา ระบบนี้ผู้นำจะยังคงเป็นผู้ตัดสินใจอยู่แต่ให้ผู้ตามมีอิสระบ้างผู้นำแบบนี้จะมีเจตคติแบบพ่อบุญการลูกตราบใดที่ผู้ตามยังปฏิบัติงานตามระเบียบอยู่ผู้นำจะดูแลผู้ตามเป็นอย่างดีระดับความไว้วางใจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามยังคงต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือระบบนี้ผู้นำจะปรึกษาหารือผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจผู้ตามมีอิสระมากขึ้นผู้นำระบบนี้ต้องการความคิดเห็นผู้ตามก่อนการตัดสินใจผู้นำให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดีมากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาดเป็นแรงจูงใจให้ผู้ตามบรรยากาศเป็นกันเองมีความไว้วางใจและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมายการตัดสินใจผู้ตามเป็นอิสระถกเถียงกับผู้นำได้ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั้งองค์กร

สตอกดิลล์ (Stogdill, 1974, pp.17-23) ได้สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำไว้ 6 ทฤษฎี ดังนี้

1) ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้พยายามอธิบายว่าการเป็นผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรมนั่นคือ เป็นผู้นำมาโดยกำเนิด (leaders are born) เกิดมาพร้อมกับลักษณะบางอย่างที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ เป็นผู้นำ อนุชาของกษัตริย์ย่อมมีอำนาจและอิทธิพลมากกว่าคนธรรมดาอื่นๆ ผู้นำจะมีบุคลิกลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากคนอื่น นักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าประวัติศาสตร์ของโลก คือ ประวัติของผู้ยิ่งใหญ่ 2) ทฤษฎีสิ่งแวดล้อม (Environmental Theories) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้มีความเห็นว่า ผู้นำตามเป็นผลมาจากเวลาสถานที่ และสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำสถานการณ์ทำให้เกิดผู้นำ นักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าผู้นำเกิดขึ้นได้ด้วยความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาสังคมสงครามและวิกฤตการณ์ต่างๆ เปิดโอกาสให้คนเป็นผู้นำได้ 3) ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal-Situation Theories) ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่และทฤษฎีสิ่งแวดล้อมพยายามอธิบายแหล่งที่เกิดของภาวะผู้นำ เพียงอย่างเดียว คือ

ถ้ามีใช้คุณลักษณะเฉพาะหรือความเป็นอัจฉริยะ แล้วก็เป็นสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ แต่ทฤษฎีนี้อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ นักทฤษฎีในกลุ่มนี้บางคนเชื่อว่าผู้นำเป็นผลของภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายของผู้นำ และเป้าหมายกับความต้องการของผู้ตาม 4) ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theories) นักทฤษฎีทั้งในกลุ่มนี้อธิบายว่าภาวะผู้นำก็คือการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้นำที่จะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นหากปฏิสัมพันธ์นั้นเป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่มแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกจะเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังในเรื่องของรางวัล และการลงโทษ 5) ทฤษฎีมนุษยธรรม (Humanistic Theories) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้อธิบายว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ต้องการแรงจูงใจจึงพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และความกลมเกลียวของหน่วยงาน ผู้นำจำเป็นจะต้องหาทางส่งเสริมควบคุม หรือจูงใจในลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติการเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มทฤษฎีนี้เน้นความเป็นมนุษย์ และธรรมชาติของมนุษย์ของสมาชิกภายในองค์การ 6) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่ว่า การกระทำปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนั้นปรากฏในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิก ในกลุ่มปฏิสัมพันธ์จะดำเนินต่อไปตราบเท่าที่สมาชิกยังได้รับประโยชน์ร่วมกัน จากการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้น สมาชิกของกลุ่มมอบเกียรติ สถานะและศักดิ์ศรี ให้กับผู้นำเพื่อแลกกับการที่ผู้นำช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นมีความแตกต่างกัน ตามแนวคิดและประสบการณ์ของนักวิชาการในแต่ละสมัย หากผู้นำหรือผู้บริหารเลือกใช้ทฤษฎีที่เหมาะสมตามสถานการณ์ อีกทั้งยังแสดงถึงพฤติกรรมบทบาทในการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสร้างประโยชน์ต่อตนเอง และองค์กรให้ประสบความสำเร็จก็จะทำให้การบริหารนั้นมีประสิทธิภาพ

3. ความสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำ

3.1 ความสำคัญของผู้นำ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2554, ย่อหน้า 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ 1) เป็นผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน 2) เป็นผู้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ หมายถึง ผู้ที่จะต้องรับผิดชอบ ในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) เป็นผู้อำนวยความสะดวกการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม หมายถึง จะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

วนิชชัย แสงหมั่น (2557, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งไม่ว่าศาสตร์ใดๆ ที่มีอยู่ก็ไม่แตกต่างกันมากนักในเรื่องของหลักการส่วนที่แตกต่างกันเป็นเรื่องของเทคนิคและประสบการณ์ในการบริหารว่าจะเห็นผลสำเร็จหรือล้มเหลวผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำนั้นจะช่วยสนับสนุนปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรไปด้วยความเรียบร้อย ดังนี้ 1) ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด 2) ผู้นำจะช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัวตามเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ผู้นำจะช่วยประสานฝ่ายต่างๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะแบบพลวัตภายในองค์กรโดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรอยู่ระหว่างการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงสามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่างๆ 4) ผู้นำจะช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายต่างๆ ในด้านของความพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคลโดยจะเป็นการชักจูงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิโรจน์ สารัตนะ (2557, หน้า 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำมีความสำคัญ 3 ประเด็น ดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและความเป็นผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีผลต่อการปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดี 3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จหากไม่มุ่งพัฒนาตนไม่มุ่งพัฒนาความเป็นผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่าผู้นำและภาวะผู้นำมีมาตั้งแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจนแต่ก็มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วความเป็นผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องอาศัยการพัฒนาและการทุ่มเทต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้และทุกคนมีศักยภาพและสมรรถภาพที่จะพัฒนาให้เป็นผู้ผู้นำได้เช่นกัน

สมคิด บางโพ (2559, หน้า 218) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรใน อันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญไว้อย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้นประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำมีบทบาทที่หลากหลายแล้ว แต่ว่าเลือกแบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ได้บังคับบัญชาสถานการณ์ และบุคลิกภาพของผู้นำเองผู้นำมีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่เป็นส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาสำเร็จตาม

เป้าหมายที่วางไว้เป็นสิ่งเร้า และเป็นตัวเร่งที่สำคัญที่จะสามารถทำให้การทำงานของสถานศึกษา บรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 26) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานในอันที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ หรือความล้มเหลวในองค์กร เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะเป็นยุคของการแข่งขันซึ่งผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำสูงที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2559, หน้า 195) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำ เป็นการช่วยให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ 1) ความเฉลียวฉลาด 2) ความพร้อม 3) ความเข้าใจในงาน 4) ความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง 6) ความต้องการที่จะรับผิดชอบ 7) ความเหนือกว่าและสามารถควบคุม

พรสวรรค์ ศิรดาตนันท์ (2561, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำมีความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาความเป็นผู้นำโดยต้องพัฒนาทั้งคุณลักษณะเชิงกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึก ทั้งนี้ เพราะการเป็นผู้นำไม่ใช่เป็นมาแต่กำเนิดแต่เป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้และฝึกฝน

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2561, หน้า 11-15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำ ไว้ว่า ความสำคัญและความจำเป็นของผู้นำอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ และความซับซ้อนของการแข่งขันในปัจจุบันก่อให้เกิดความไม่แน่นอนและความไม่มั่นคงต่อองค์กร ซึ่งองค์กรที่เคยประสบความสำเร็จไม่สามารถที่จะรับประกันได้ว่าจะไม่ประสบความล้มเหลว โดยเฉพาะผู้บริหารที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกดังกล่าว ผู้บริหารในองค์กรจึงต้องพยายามแก้ไขปัญหาและพัฒนาหน่วยงาน เพื่อที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและแสวงหาโอกาสในอนาคตโดยพยายามพัฒนาองค์กรในทุกๆ มิติรวมถึงการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร การเปลี่ยนแปลงจะต้องเริ่มต้นจากผู้นำ (leader) ในทุกระดับขององค์กรโดยที่ผู้นำต้องมีความเข้าใจในปัญหาเพื่อให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์แผนปฏิบัติการและนำสมาชิกให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการอย่างเหมาะสมคุณสมบัติของผู้นำสามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล 2) มีความสามารถในการประมวลและวิเคราะห์ข้อมูล 3) ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากสภาวะแวดล้อมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง 4) ความสามารถในการรับรู้สถานการณ์และความรู้สึกของผู้อื่น

ดริคเคอร์ (Drucker, 1968, p.272) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำในองค์กรเป็นผู้มีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กรต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จินตนาการ และความรับผิดชอบของผู้นำ แมว่าผู้นำจะทำให้เกิดสิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการปฏิบัติขององค์กร

เบส, และอโวลิโอ (Bass, & Avolio, 1985, p.207) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่า ผู้นำจะมีบุคลิกภาพที่เชื่อถือได้ และการทำงานโดยคิดถึงองค์การ โดยรวมในทัศนะของผู้ตาม ผู้นำ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จและ ทุกคนในองค์การมีความสุขผู้นำที่ได้รับการเคารพ คือ บุคคลที่แสดงตัวตนอย่างแท้จริง เช่น ความเชื่อ บุคลิกภาพ สิ่งที่อยู่ เช่น งานในหน้าที่ธรรมชาติของมนุษย์ ภาระงาน และสิ่งที่ทำ คือ การจูงใจ การให้คำชี้แนะเป็นต้นคนทั่วไปต้องการผู้นำที่เคารพได้และมีเป้าหมายที่ชัดเจนการที่จะได้รับการยอมรับบุคคลจะต้องมีคุณธรรมสามารถสื่อสารถึงวิสัยทัศน์ขององค์การได้ชัดเจน

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้นำมีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การตี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคล ที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้น คือ ความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้ากล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผู้คุมดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรองค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือผู้บริหารขององค์กรจะมี

ภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับเกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นว่าผู้บริหาร ไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็วจนมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอดภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากนั้นเพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคนเพราะเป็นแนวทางไปสู่การดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย ต้องเป็นผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้า ต้องใช้ศิลปะในการโน้มน้าวใจให้บุคคลในองค์กรได้คล้อยตามเพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงใจบุคคลในองค์กรคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 33) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำจะมีลักษณะเด่นที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อองค์กร เป็นผู้นำที่ไม่ใช้แรงจูงใจทางวัตถุเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตามแต่พยายามทำให้กิจกรรมต่างๆ ที่ทำมีความหมายเชิงคุณค่า สร้างความเข้าใจและความรู้สึกรวมของผู้ตามผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (effectiveness) ของงาน

สัมนา รณิธย์ (2560, หน้า 251) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกันมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้นๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัตกล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำใช้กระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง

พัชรา วาณิชวสิน (2560, หน้า 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า การขับเคลื่อนและผลักดันภาวะผู้นำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการต้องพึ่งพาอาศัยภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพราะผู้นำที่มีภาวะผู้นำอ่อนแอหรือไม่มีประสิทธิภาพย่อมไม่สามารถประคับประคององค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการได้เป็นแน่ ซึ่งความเติบโตความอยู่รอดหรือความล่มสลายขององค์กรส่วน

หนึ่งมาจากการนำของผู้ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญหรือต้องการให้มีและสร้างให้เกิดในตัวผู้นำขององค์กรทุกคน เพื่อให้ผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

อัยริน สมาแอ (2562, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์กร สิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงควรมี เพราะในยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

บุศรา ปุณริบูรณ์ (2563, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขันการเปลี่ยนแปลง จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำที่จะพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.393) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำสามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของแต่ละบุคคล เป็นกระบวนการของระบบสังคมและการโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลว่าในสถานการณ์อย่างไรที่ผู้นำพยายามจะแสดงอิทธิพลแต่ละชนิดตามบทบาทของสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งผู้มีอิทธิพลและอำนาจจะต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กรเป็นหลัก

ราซิก, และสวานสัน (Razik, & Swanson, 2001, p.317) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การคิดอุปายวิธีที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและผู้นำจะกระทำเสมือนกับผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ผู้นำจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล

แม็กเวลล์ (Maxwell, 2011, p.12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือ การลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์กรควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ได้วางไว้แล้ว

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อผู้ร่วมงานองค์กรสิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวเป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมีผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน

ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ผู้ใดบังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. คุณลักษณะของผู้นำและภาวะผู้นำ

4.1 คุณลักษณะของผู้นำ

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 1) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ กล่าวว่ามีองค์ประกอบ ภาวะผู้นำของผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความรู้แบบ “สหวิทยาการ” และมีความสามารถมีประสบการณ์สูงในการบริหารพัฒนา ให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557, หน้า 113-114) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ว่า ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยคุณลักษณะ ต่อไปนี้ 1) มีแรงขับสูง (drive) หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความพยายามสูงในการทำให้งานบรรลุความสำเร็จสูงสุด มีความกระตือรือร้น พยายามทำงานให้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรคมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงขับต้องการประสบผลสำเร็จ 2) มีแรงจูงใจสูง (leadership motivation) ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ไม่เพียงแต่มีแรงขับเท่านั้นแต่มีแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วย 3) มีความสัตย์ซื่อ (integrity) หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะที่กระทำตามที่ได้พูดไว้ รักษาความสัตย์ซื่อเพื่อให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (trust) ความสัตย์ซื่อ (honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ (credibility) 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confident) หมายถึง ผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองชอบทำงานที่ท้าทายความสามารถ เช่น เชื่อมั่นว่าทำงานได้สำเร็จแม้ว่าจะมีอุปสรรค ตัดสินใจได้ในสภาพความไม่แน่นอนของสถานการณ์ด้วยความมั่นใจในตนเอง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2557, หน้า 33-40) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีคุณลักษณะเฉพาะอย่างที่เหมาะสมและมีคุณลักษณะบางอย่างที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำคนที่จะเป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา ลักษณะที่สัมพันธ์กับผู้นำสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้ 1) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้าบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) เป็นผู้ที่มิชอบหาที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา 3) การจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามการติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่ 4) ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและของพนักงานซึ่งรวมถึงผู้นำที่มีความสามารถในการใช้อำนาจและอิทธิพลต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง

บุษยา วีรกุล (2558, หน้า 100) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ลักษณะของตัวบุคคล (personal characteristics) 2) ความเฉลียวฉลาดและความสามารถ (intelligence and ability) 3) ลักษณะบุคลิกภาพ

(personality) 4) ลักษณะทางสังคม (social characteristics) 5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (work-related characteris) 6) ภูมิหลังทางสังคม (social background)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2558, หน้า 77) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ว่า ลักษณะผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกที่โดดเด่นซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อการทำงานผู้นำตามรูปแบบของผู้นำที่สอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ คุณลักษณะของผู้นำด้านบุคลิกภาพสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกทั่วไปเป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงานคุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตและการทำงาน และชีวิตส่วนตัว 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกสัมพันธ์กับงานเป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 25) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ว่า ลักษณะผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ที่วางแผนให้กับองค์กร เป็นผู้กำหนดจุดประสงค์ และการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับองค์กร กิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การนำ (leading) การควบคุม (controlling) เป็นต้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีคุณลักษณะบางประการที่บ่งบอกถึงการจูงใจ การขึ้นนำทิศทางขององค์กร ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร

ชูศักดิ์ เอกเพชร (2561, ย่อหน้า 6) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีความรู้ ความสามารถสูง 2) เป็นตัวอย่างที่ดี น่าเคารพนับถือ 3) มีความกล้าหาญ กล้าคิด กล้าทำ 4) มีความกระตือรือร้น ทันความเปลี่ยนแปลง 5) มีลักษณะท่าทางดี น่าเลื่อมใส 6) มีคุณธรรม จริยธรรม 7) มีจุดยืน มีระเบียบวินัย แต่บางครั้งต้องยืดหยุ่น 8) มีวุฒิภาวะสูง วางตัวเหมาะสม

ริคเคทท์ (Ricketts, 1997, p.51) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ว่า คุณลักษณะผู้นำที่ดี ผู้นำที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จมี 5 ประการ คือ 1) มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations skills) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องยึดมั่นการบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มั่นคง ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นใจในผู้อื่นเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานในการบริหารงานและทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข 2) มีทักษะด้านเทคนิคมนุษยสัมพันธ์ (technical human relations skills) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีทักษะด้านเทคนิคและมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมทั้งบุคคลทั่วไปเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่ดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธาของตัวเองให้เป็นที่ยอมรับ 3) มีทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีการแสดงออกให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานตามเป้าหมายและแผนงานที่ได้กำหนดและประสบผลสำเร็จให้การยอมรับในการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของผู้ร่วมงานและมีการเสนอแนะวิธีการแก้ไขที่จะ

ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 4) มีทักษะด้านความคิดเทคนิค (conceptual technical skills) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องบริหารโดยใช้สติปัญญาที่เป็นเลิศ ใช้ความคิดไตร่ตรองพิจารณาในการบริหารงานอย่างรอบคอบ ตัดสินใจมอบหมายงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม มีความมุ่งมั่นและมีความรับผิดชอบในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ 5) มีทักษะด้านความคิด (conceptual skills) ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบคอบและหาแนวทางวิธีแก้ไขไว้วางหน้า มีความคิดสร้างสรรค์ ท้นต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี มีความคิดกล้าหาญกล้าตัดสินใจอย่างชาญฉลาดและรอบคอบมีแนวคิดของความเป็นผู้นำ มีการติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

แม็กเวลล์ (Maxwell, 2011, p.52) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำ คือต้องทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) มีบุคลิกภาพทางอารมณ์ สุขุมเยือกเย็นมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล 2) สามารถบริหารความขัดแย้งได้ดี 3) กล้าตัดสินใจ รวดเร็ว ถูกต้อง 4) ติดต่อสื่อสารได้ดี 5) รอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ 6) มีความขยันขันแข็ง มานะ อดทน 7) เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ 8) สามารถทำงานเป็นทีมได้ดี 9) วินิจฉัยปัญหา คาดการณ์เหตุการณ์ได้ดี 10) มีมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางสังคม 11) ทำงานในสภาวะกดดัน ตั้งเครียดได้ดี 12) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 13) วางแผนและประสานแผนได้ดี 14) มีสัมพันธภาพที่ดีกับองค์กรอื่น 15) รู้จักใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เกิดประโยชน์

เบอร์นาร์ด (Bernard, 1985, pp.92-102) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำจำเป็นที่จะต้องมียุคุณลักษณะ 5 ประการ ดังนี้ 1) ความมีชีวิตชีวาและความอดทน (vitality and endurance) คุณสมบัติชนิดนี้ไม่ได้ หมายถึง สุขภาพดี แม้ว่าสุขภาพดีจะมีส่วนสำคัญก่อให้เกิดคุณสมบัติดังกล่าว แต่ความมีชีวิตชีวา หมายถึงความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้ เปลี่ยนแปลงได้ และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ส่วนความอดทนคือการทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานานๆ ทนต่อความลำบากเจ็บปวด ได้โดยไม่ปรปักษ์บ่นหรือแสดงอาการท้อแท้ไม่ให้ผู้ใดพบเห็นความคล่องตัวว่องไวแจ่มใสร่าเริงทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ถูกใจคน ความอดทนทำให้ผู้นำมี โอกาสหาประสบการณ์ได้มากเรียนรู้ได้ตลอดเวลาโดยไม่หยุดยั้งทำให้เป็นคนทันโลกทัน เหตุการณ์และทำให้ประสบความสำเร็จในงานได้ง่าย เพราะงานบางอย่างไม่อาจหยุดชะงักหรือทิ้ง ระยะเวลาให้พักผ่อนได้ความร่วมมือของบุคลากรอื่น 2) ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจได้ถูกต้อง ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองในเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้นการรู้จัก ตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดี การตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็ว ทำให้การปัญหาต่างๆ กระทำได้ทันท่วงทีความล่าช้าไม่ว่าจะในเชิงตอบรับหรือเห็นด้วยอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานและอาจทำให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายุ่งยาก

ใจได้ 3) ความสามารถในการจูงใจคน (persuasiveness) ถ้าผู้นำไม่มีความสามารถแม้จะมี ก็ยากที่จะนำคนจำนวนมากๆ ได้ยากที่จะทำงานได้สำเร็จ เพราะงานของหน่วยงานจะดำเนินไปได้ก็โดยได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มาก ผู้นำที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมมือกับตนเองได้ที่จะได้รับความสำเร็จความสามารถในการจูงใจคนนั้น หมายถึง ความสามารถในการสนทนาความเป็นนักพูด ความสามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใสความสามารถจับจุดสนใจของผู้อื่น ได้รู้จักการเอาใจคนถูกจังหวะโดยไม่เสียงาน สามารถใช้ภาษาได้ดีผู้อื่นเข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา แสดงความสุจริตใจของตนออกมาให้คนอื่นเห็นได้ชัด 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึก เสียใจไม่พอใจ เมื่อได้ทำในสิ่งอันควรทำ เป็นความรู้สึกด้วย ตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรม และคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิก ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจ 5) ความฉลาดและมีไหวพริบ (intellectual capacity) สมองเฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรู้ ทันโลก ทันเหตุการณ์เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ

ยูกัล (Yukl, 2013, pp.62-65) ได้สรุปว่า ลักษณะที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ คือ ความมั่นใจในตนเอง มีอารมณ์คงที่ความนิยมอำนาจเพื่อส่วนรวมจิตใจดีมีศีลธรรมการควบคุมตนเองได้ดี พลังในตัวสูง อดทนต่อความเครียดได้ดี ความต้องการเป็นที่รักไม่สูงมาก ความต้องการความสำเร็จพอสมควร

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุป ได้ว่า คุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้นำองค์กรควรมี จะมีความโดดเด่นในด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพที่ดีมีน้ำเชื่อถือ ด้านความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ ความกระตือรือร้น ตลอดจนเป็นผู้นำความแข็งแกร่งและศรัทธา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์การอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่อการทำงานที่ประสบความสำเร็จในองค์กร

4.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2551, หน้า 14) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล มีดังนี้ 1) ผู้นำกำหนดทิศทางและแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทบทวนให้เห็นว่าอะไรคือสิ่งที่สำคัญ และทำไมสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติจึงนำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลง 2) ผู้นำสร้างความไว้วางใจ 3) ผู้นำชอบการลงมือปฏิบัติและการกล้าเสี่ยง หมายความว่า ผู้นำชอบทำงานเชิงรุกและพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ 4) ผู้นำเป็นผู้ให้ความหวัง ทั้งในเชิงของรูปธรรมและสัญลักษณ์ เพื่อเสริมแรงมีความเชื่อว่าความสำเร็จจะได้รับการบรรลุในที่สุด

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2557, หน้า 13) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำจะประกอบด้วย

1. คุณลักษณะ (trait) ได้แก่ 1) รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ 2) มีความตื่นตัวต่อสภาวะแวดล้อมทางสังคม 3) มีความทะเยอทะยานสูง 4) มีความน่าเชื่อถือและสามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ได้ 5) มีลักษณะประนีประนอม 6) มีความเด็ดขาด 7) ลูกน้องสามารถพึ่งพาได้ 8) เป็นผู้ทรงอำนาจ 9) มีความสามารถในการทำงานที่ต้องใช้ความคิดมาก 10) มีความมั่นใจในตนเองสูง 11) เผชิญหน้ากับเหตุการณ์ซึ่งมีความยุ่งยาก 12) สามารถรับผิดชอบสูง

2. ทักษะ (skill) ได้แก่ 1) มีความเฉลียวฉลาด 2) มีทักษะในการคิด 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีทักษะในเชิงการพูด รู้จักผู้กมิตร ไมตรี 5) มีวาทศิลป์ มีทักษะทางการพูด 6) มีความรู้เกี่ยวกับงาน 7) มีทักษะในการจัดการอย่างเป็นระบบ 8) มีทักษะในการชักจูงใจผู้อื่น 9) มีทักษะทางสังคมสูง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2559, หน้า 199-200) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำ มีคุณสมบัติที่ตีไว้ ดังนี้ 1) มีความรู้ 2) มีความคิดริเริ่ม 3) มีความกล้าหาญและเด็ดขาด 4) มีมนุษยสัมพันธ์ 5) มีความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต 6) มีความอดทน 7) มีความตื่นตัวและพร้อม 8) มีความรักดี 9) มีความสงบเสถียร ไม่ถือตัว

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 19) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่าคุณลักษณะของผู้นำเป็นผู้มีความสามารถและมีศักยภาพในทุกๆ ด้านและมีฐานะทางสังคมมีปรัชาในการบริหารมีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความมั่นใจและพึงพอใจแก่สังคมอีกทั้งยังสามารถนำรุ่นใหม่โดยพัฒนาส่งเสริมให้ผู้นามีคุณลักษณะที่มีความเป็นผู้นำมีความคิดสร้างสรรค์

มนัชา ธรรมลิขิต (2559, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่าคุณลักษณะของผู้นำได้กล่าวไว้ว่าการที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีความสามารถในทุกๆ ด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญาฐานะทางสังคมมีความรอบรู้รอบคอบ มีไหวพริบปฏิภาณ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถสร้างผู้นำรุ่นใหม่โดยพัฒนาส่งเสริมให้ผู้นามีคุณลักษณะของผู้นำ

สัมา ธนินัย (2560, หน้า 65-66) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 1) มีแรงขับสูง (drive) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จทะเยอทะยานมีพลังความริเริ่มและการกระทำที่ทุ่มเทแบบกับไม่ปล่อย 2) มีความซื่อสัตย์ และความมีคุณธรรม (honesty and integrity) เป็นความเชื่อถือได้เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ 3) มีแรงจูงใจสูงในการเป็นผู้นำ (leadership motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์ 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-

confidence) คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง 5) มีความรู้ในด้านธุรกิจ (knowledge of the business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน 6) มีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้เริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดในที่ทำงาน 7) มีความยืดหยุ่น (flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตามและสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ

พินลพรรณ เพชรสมบัติ (2561, หน้า 3-6) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำ กล่าวว่ามีองค์ประกอบในด้านต่างๆ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าการต้องการให้องค์การเป็นอย่างไร ในอนาคตอธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ดังที่ เบคเกอร์ (Baker) กล่าวว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะก่อให้เกิดพลังในองค์การพลังจะนำไปสู่การปฏิบัติจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ โดยจะสะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายหลักขององค์การ การมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือทำให้การทำงานที่ขององค์การราบรื่นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งองค์การ การสร้างวิสัยทัศน์จะเป็นกลยุทธ์แรกของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายหลักร่วมกันมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ และมีความท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ หลังจากการสร้างวิสัยทัศน์แล้วผู้นำต้องถ่ายทอดและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดจุดศูนย์รวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนรวมของสมาชิก ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน 2) การสร้างบารมี การที่อำนาจในตัวของผู้นำมีผลอย่างลึกซึ้งต่อผู้ตามทำให้ผู้ตามนับถือเชื่อฟัง จงรักภักดี พร้อมอุทิศตนโดยผู้ตามจะเชื่อว่าความเชื่อของผู้นำถูกต้อง ผู้นำสามารถนำความสำเร็จมาสู่กลุ่มหรือองค์การได้ บารมีของผู้นำจะประกอบด้วยคุณลักษณะพิเศษ คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล และการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องหา เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา และมีความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรมสามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของลูกน้อง สามารถโน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) การคำนึงถึงเอกบุคล จะเน้นที่การมุ่งพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล โดยมีการเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ผู้นำจะปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันไปตามความต้องการและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องแบบตัวต่อตัวจะพัฒนาความเป็นผู้นำ และช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจดี เพราะการเอาใจใส่ของ ผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวทำให้ได้มีโอกาสได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลาจึงจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์การได้อย่างดียิ่งขึ้น 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญาเป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในอดีตโดยใช้ความคิดในการป้องกัน ปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสนใจต่อการใช้

ความคิดในการวิเคราะห์ การนำไปใช้การตีความและการประเมินผลผู้บริหารจะสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการใหม่ๆ หรือคิดค้นสิ่งแปลกใหม่เพื่อที่จะบรรลุในภารกิจประจำวันของพวกเขาอย่างเช่น ครูใหญ่อาจให้กลุ่มเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ต่อโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดโครงการทางการศึกษาที่แปลกใหม่ 5) การสร้างแรงบันดาลใจ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจให้ลูกน้องเปลี่ยนแปลงความสนใจในการกระทำเพื่อตนเองไปสู่การกระทำประโยชน์ เพื่อกลุ่มหรือเพื่อองค์การ โดยการใช้วิธีการพูดที่โน้มน้าวจิตใจในการทำงาน รวมทั้งหาวิธีการกระตุ้น จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอำนาจและความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งอาจจะทำโดยสร้างความมั่นใจสร้างความเชื่อในเหตุผลที่จะทำให้ลูกน้องรับรู้ว่สิ่งที่เขากระทำนั้น และสร้างความ คาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ดูบริน (Dubrin, 2006, p.90) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่น 2) นำไว้วางใจ 3) มีลักษณะโดดเด่นจนครอบงำคนอื่นได้ 4) กล้าแสดงออก 5) การแสดงออกเชิงรุกที่เหมาะสม 6) ความมั่นคงทางอารมณ์ 7) ความกระตือรือร้น 8) อารมณ์ขัน 9) มีความอบอุ่น โอบอ้อมอารี 10) อดทนต่อความตึงเครียด 11) รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

เฮอร์เชย์, และแบลนชาร์ด (Hersey, & Blanchard, 1993, p.94) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัยอัน ได้แก่ 1) ผู้นำ (leader) : หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัย ลักษณะอย่างไร 2) ผู้ตาม (followers) : หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ 3) สถานการณ์ (situation) : หมายถึง เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ไฟรกอง, และแจ๊คสัน (Frigon, & Jackson, 1996, pp.29-36) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ไว้ว่า คุณลักษณะผู้นำ (leadership trait) หมายถึง คุณลักษณะและคุณสมบัติเด่นในตัวผู้นำที่ผู้อื่นไม่มีคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออกบนภาวะผู้นำและความรับผิดชอบทางการบริหารความสำคัญของคุณลักษณะดังกล่าว หากไม่มีอย่างชัดเจน อาจทำให้ผู้นำได้รับความศรัทธา และสูญเสียความเชื่อมั่นในฐานะผู้นำคุณลักษณะภาวะผู้นำแสดงได้ด้วยคุณลักษณะ 10 ประการ คือ 1) การควบคุมอารมณ์ (controlled emotions) 2) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) 3) ความคิดริเริ่ม (initiating) 4) ความกล้าหาญ (courage) 5) ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (determination and resolution) 6) พฤติกรรมจริยธรรม (ethical behavior) 7) ดุลยพินิจที่ดี (sound judgment) 8) ความอดทน (endurance) 9) ความปรารถนามุ่งมั่น (desire) 10) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ (dependability)

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุป ได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถของผู้นำที่มีความรู้มีเชี่ยวชาญในการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

มีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้วยความอดทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจด้วยความเด็ดขาดโดยใช้เหตุและผล ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จสามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจมีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาที่มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และทักษะการบริหาร มีความสามารถในการกล้าตัดสินใจโดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม มีความรับผิดชอบสูงควบคุมอารมณ์ตนเองได้สามารถปกครองและสามารถนำคนของตนไปสู่จุดมุ่งหมายของการทำงานได้อย่างมีคุณภาพเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ สร้างบารมี การคำนึงถึงความเอกบุคลล กระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่น่าเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์

5. บทบาทของผู้นำและภาวะผู้นำ

5.1 บทบาทของผู้นำ

อุทัย เดชตานนท์ (2545, หน้า 36-44) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้นำไว้ดังนี้ บทบาทของผู้นำไว้ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการผู้นำควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วมผู้นำที่ดีต้องมีการบริหารงานอย่างอิสระและคล่องตัวในการบริหารในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นให้มีส่วนร่วมทั้งครูบุคลากรภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน 3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ การส่งเสริมการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ และศูนย์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองรวมถึงการจัดบรรยากาศของสถานศึกษาให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีการแสวงหาความรู้ได้อย่างอิสระ 4) ประสานสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณบุคคลผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้และประสบการณ์ที่สถานศึกษาต้องการให้มาช่วยพัฒนาสถานศึกษาด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ 5) การส่งเสริมและพัฒนาครูบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น 6) การสร้างแรงจูงใจเป็นผู้มีทัศนเชิงบวกกับความร่วมมืองานมีความยืดหยุ่นในการทำงานสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีต่างๆ และการแสดงความขอบคุณการเผยแพร่ผลงานของทีมและการยกย่องให้

รางวัล 7) การประเมินผลโดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา แห่งชาติเพื่อรับรองการประเมินภายนอกมีการนำผลงานการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการกำหนด นโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้กระบวนการการทำงานเป็นระบบและครบวงจร 8) การส่งเสริมและ การสนับสนุนงานวิจัยเพื่อการพัฒนาโดยการส่งเสริมสนับสนุนเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ในสถานศึกษาและทีมงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้บริหารต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการทำการวิจัยด้วย 9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลของสถานศึกษาให้ชุมชนและสาธารณชนทราบด้วย วิธีการที่หลากหลายสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันการสร้างความร่วมมือกันมากขึ้น

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2554, ย่อหน้า 34) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้นำไว้ ดังนี้

1) เป็นผู้ให้คำปรึกษาหารือในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นธรรมเป็นผู้นำทางปัญญารอบรู้รอบด้านใดด้าน หนึ่งอย่างชัดเจนอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ดีในอาชีพ 2) เป็นผู้จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นตัวอย่างอย่างที่ดีผู้นำจึงจำเป็นต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีผู้นำต้องเป็นผู้ยอมรับฟังจากผู้อื่น 3) นักพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทำประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนไม่เห็นแก่ตนและพวก พ้องของตนเป็นนักพัฒนามีความคิดเชิงบวกมองโลกในแง่ดี 4) บทบาทในเชิงบริหารงานวิชาการแก้ไข ปัญหาได้ 5) บทบาทในการเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้เฉลียวฉลาดอารมณ์มั่นคงมีความฉลาดอารมณ์ดี และมีคุณธรรมจริยธรรมสูง

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558, หน้า 14-15) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้นำไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1) ประธานทำหน้าที่เป็นประธานในพิธีต่างๆในองค์กรเป็นตัวแทนขององค์การต่อ สาธารณะ 2) โฆษกทำหน้าที่โฆษกแถลงข่าวตอบคำถามหรือรายงานต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ นอกเหนือจากการสั่งการของผู้จัดการ 3) นักเจรจาต่อรองทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองกับผู้อื่นที่ ต้องการเรียกร้องทรัพยากรภายในและภายนอกองค์กร 4) ผู้ฝึกสอนทำหน้าที่ฝึกสอนสมาชิกในทีมใน การกำหนดผลสำเร็จของทีมการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ลูกทีม 5) คู่สร้างทีมเป็นบทบาทสำคัญใน การสร้างทีมในการกำหนดเป้าหมายสร้างขวัญกำลังใจและการประชุมทีม 6) ผู้เล่นในทีมบทบาทนี้ สัมพันธ์กับบทบาทการสร้างทีมซึ่งจะต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมประสานงานกับหน่วยงานใน องค์กรแสดงความภักดีต่อผู้บังคับบัญชาด้วยการสนับสนุนแผนและการตัดสินใจอย่างเต็มที่เต็มกำลัง เป็นความสามารถ 7) ผู้แก้ไขปัญหาเทคนิคบทบาทนี้เป็นบทบาทที่สำคัญสำหรับหัวหน้าและ การจัดการระดับกลางในการช่วยเหลือสมาชิกในทีมแก้ปัญหาทางเทคนิคต่างๆ 8) ผู้ประกอบการเป็น บทบาทที่ต้องให้ข้อเสนอที่เป็นแนวความคิดเชิงนวัตกรรมหรือต่อยอดธุรกิจ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2558, หน้า 20) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้นำ ดังนี้

1) ผู้นำจะต้องวางแผนงานและกำหนดจุดมุ่งหมายซึ่งเรียกหน้าที่นี้ว่า การวางแผน 2) ผู้นำจะต้อง วางแผนงานและอุปกรณ์เพื่อทำกิจกรรมซึ่งเรียกหน้าที่นี้ว่า การจัดการ 3) ผู้นำจะต้องคัดเลือก บุคลากรที่มีคุณสมบัติซึ่งเรียกหน้าที่นี้ว่า การจัดการบุคลากร 4) ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำในการทำงานของ

คนงานซึ่งเรียกหน้าที่นี้ว่า การสั่งการ 5) ผู้นำจะต้องควบคุมกิจกรรมของคนงานซึ่งเรียกหน้าที่นี้ว่า การควบคุม

สมชาติ กิจยรรยง (2560, หน้า 30-43) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้นำไว้ ดังนี้ บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในการบริหารงานไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผน (planning) 2) การจัดการองค์การ (organizing) 3) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) 4) การสั่งและมอบหมายงาน (directing) 5) การควบคุมงาน (controlling) 6) มนุษย์สัมพันธ์ที่ประสานประโยชน์ (relationship coordinating)

พรนพ พุกกะพันธ์ (2561, หน้า 25) ได้กล่าวถึง บทบาทและหน้าที่ของผู้นำที่ดี สามารถบริหารงานประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้ 1) ผู้นำที่ดีต้องมีความรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ 2) ผู้นำที่ดีต้องมีความจริงใจต่อผู้ตาม 3) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสอนแนะการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ตามได้ 4) ผู้นำที่ดีต้องมีความแน่อนและเด็ดเดี่ยวมั่นคงในความคิดเห็นที่เห็นว่าถูกต้อง 5) ผู้นำที่ดีต้องมีความซื่อตรง 6) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักผู้ตามเป็นอย่างดี 7) ผู้นำที่ดีต้องเป็นคนช่างสังเกตและมีจิตวิทยาบ้าง ตามสมควร 8) ผู้นำที่ดีต้องมีทักษะในการสื่อความหมายได้อย่างดี 9) ผู้นำที่ดีต้องไม่หวั่นไหวต่อปัญหาอะไรง่ายๆ 10) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน 11) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักยอมรับข้อผิดพลาด 12) ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้รู้จักบริหารเวลา 13) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักทำเป็นไม่รู้ไม่ชี้จากแรงกดดันในแต่ละวันบ้าง 14) ผู้นำที่ดีต้องไม่เป็นคนที่เคร่งเครียดจนเกินไป

พิชาภพ พันธุ์แพ (2561, หน้า 116-119) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้นำที่ดีมีดังต่อไปนี้ 1) การวางแผนและการจัดการองค์การเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวขององค์การความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากรการตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้บุคลากรและทรัพยากรเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความร่วมมือการผลิตและควมมีประสิทธิภาพของหน่วยงานภายในองค์การ 2) การแก้ไขปัญหาเป็นการชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานการวิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลาอย่างมีระบบเพื่อค้นหาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขปัญหาและค้นหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น 3) การชี้แจงบทบาทและวัตถุประสงค์ทำหน้าที่มอบหมายงานให้แนวทางในการทำงานอธิบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการทำงานกำหนดขอบข่ายของงานและความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นภายในองค์การ 4) การให้ข้อมูลแจกจ่ายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องของแผนงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การเพื่อประโยชน์ในการทำงาน และตอบสนองความต้องการของข้อมูลข่าวสาร 5) การสังเกตการณ์ทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกที่จะเป็นผลต่อการทำงานตรวจสอบความก้าวหน้า และคุณภาพของงานประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคล ระดับกลุ่มการวิเคราะห์แนวโน้มการดำเนินงานเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น 6) การกระตุ้นการตัดสินใจมีการใช้อิทธิพลอย่างมีเทคนิคอันเป็น

การกระตุ้นอารมณ์หรือเหตุผลเพื่อวัตถุประสงค์ของงานและตอบสนองความร่วมมือความช่วยเหลือ การสนับสนุนการแจกจ่ายทรัพยากรมีการสร้างตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสม 7) การปรึกษาหารือทำหน้าที่ตอบสนองแก่บุคลากรก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการทำงานสนับสนุนให้มีคำแนะนำที่ดีอันก่อให้เกิดการปรับปรุงรวมถึงการระดมความคิดคำแนะนำหลายๆฝ่ายเพื่อประกอบการตัดสินใจ 8) การมอบหมายอำนาจหน้าที่จะอนุญาตให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบและการตัดสินใจงานต่างๆ สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้ด้วยตนเอง 9) การส่งเสริมสนับสนุนจะเป็นมิตรและให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจและสนับสนุนเมื่อมีคนผิดหวังหรือมีความวิตกกังวลมีการรับฟังคำบ่นการร้องทุกข์และปัญหาต่างๆ เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร 10) พัฒนาและให้คำสั่งสอนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ 11) การจัดการปัญหาข้อขัดแย้งและส่งเสริมการสร้างการทำงานการส่งเสริมให้มีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมการประสานงานการทำงานเป็นทีมและการสร้างเอกลักษณ์ในหน่วยงาน 12) การสร้างเครือข่ายมีการพบปะสังสรรค์แบบไม่เป็นทางการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลซึ่งให้ข้อมูลและการสนับสนุนรักษาติดต่ออย่างไม่ขาดตอนเป็นระยะซึ่งการไปเยี่ยมเยียนการเข้าร่วมประชุมต่างๆ 13) การให้การยอมรับให้ความชมเชยและยอมรับสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพความสำเร็จที่สำคัญการบริจาคเงินในโอกาสพิเศษให้กับบุคลากร 14) การให้รางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจเช่นการเพิ่มเงินเดือนค่าชมการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพความสำเร็จในการทำงานและการแสดงความสามารถที่เด่นชัด

ยูวิค (Urwick, 1962, pp.44-45) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำมี 4 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้นำอันเป็นตัวแทนองค์การทำให้เกิดมโนภาพขึ้นในจิตใจของทุกๆ คนเมื่อคิดถึงองค์การก็ต้องคิดถึงเขาในฐานะผู้นำองค์การ 2) เป็นผู้ชักนำความมีชีวิตชีวาไปสู่กลุ่มและสร้างบรรยากาศแห่งความคิดอันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเป็นเอกภาพและนำไปสู่สัมฤทธิ์ผล 3) เป็นผู้บริหารงานขององค์การ คือ การวางแผนการจัดการองค์การ การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การควบคุมดูแล การรับผิดชอบ การคาดคะเน ตลอดจนการรักษาวินัยของกลุ่ม 4) สร้างความกระฉับกระเฉงของเหตุผลในการดำเนินงานทุกอย่างแก่ทุกคนเสมือนทำหน้าที่เป็นล่ามที่ดี

ลิปแฮม, และโฮห์ (Lipham, & Hoeh, 1974, pp.120-121) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) การประเมินหลักสูตรปรับปรุงหลักสูตรนำหลักสูตรที่ปรับปรุงไปใช้ให้เกิดผลและการประเมินหลักสูตรที่ปรับปรุงแล้วเพื่อจะปรับปรุงหลักสูตรต่อไป 2) การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานและมอบหมายงานให้เหมาะสมพร้อมทั้งต้องส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ 3) การให้บริการแก่ผู้เรียนในด้านกิจกรรมนอกหลักสูตรเพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทางด้านสังคมและการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการเป็น

ผู้นำ 4) การวางแผนงบประมาณโดยดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณให้พอเพียงต่อการจัดการศึกษาทั้งในด้านของงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุครุภัณฑ์ 5) การวางแผนทางกายภาพโดยต้องวางแผนเกี่ยวกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 6) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนผู้นำสถานศึกษาจะต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา

เบนเน่, และชีทส์ (Benne, & Sheets, 1997, p.8) ได้เสนอบทบาทของผู้นำที่แสดงถึงกลยุทธ์ในอันที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรมี ดังนี้ 1) บทบาทการเป็นผู้ริเริ่มสนับสนุนเสนอจุดหมายของการทำงานให้ข้อเสนอแนะและวิธีการทำงานข้อคิดเห็นเพื่อการแก้ไขปัญหา 2) บทบาทการเป็นผู้เสาะหาผู้ให้ข้อมูลสอบถามหาข้อมูลนำข้อมูลแสดงทรรศนะและให้ข้อเสนอเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหรืองานที่ทำ 3) บทบาทที่เป็นผู้เสนองานวิเคราะห์สังเคราะห์ความเห็นต่างๆ เพื่อผู้กมัดให้การทำงานเป็นกลุ่มเป็นไปได้ด้วยดี 4) บทบาทเป็นผู้ชี้นำชี้ประเด็นที่เบี่ยงเบนจากจุดหมายเพื่อตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับทิศทางการทำงาน 5) บทบาทเป็นผู้ให้พลังกระตุ้นให้กลุ่มเพิ่มระดับและคุณภาพการทำงานให้สูงขึ้น 6) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นแสดงความเป็นมิตร ความอบอุ่นใจให้กับสมาชิกของกลุ่มกระตุ้นพวกเขาให้การยอมรับในการมีส่วนร่วมของพวกเขา 7) บทบาทเป็นผู้ปรองดองประสานความคิดเห็นที่เป็นที่ตกลงกันของสมาชิกพยายามลดความแตกแยกไม่ลงรอยกัน 8) บทบาทเป็นผู้รักษาประตูปยายามติดต่อสื่อสารเปิดส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้กับสมาชิกทุกคน 9) บทบาทเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการทำงานของกลุ่มและตรวจสอบความพึงพอใจต่อการทำหน้าที่ของสมาชิกกลุ่ม 10) บทบาทเป็นผู้สังเกตกลุ่มเฝ้ามองการทำงานของกลุ่มข้อมูลย้อนกลับถึงสมาชิกทำกันอยู่แนวทางการทำหน้าที่ที่ดีขึ้น 11) บทบาทการเป็นผู้ตามทำอย่างไรก็ตามอย่างเป็นมิตร

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้นำหมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจตลอดจนเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรมสูงอีกทั้งยังมีทักษะในการเป็นผู้นำที่โดดเด่น

5.2 บทบาทของภาวะผู้นำ

สุภัก มั่นศรี (2557, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของบทบาทของภาวะผู้นำหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่บริหารงานวิชาการและการบริหารกิจการของสถานศึกษาระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจัดทำหลักสูตรในสถานศึกษาและรายงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและปฏิบัติปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557, หน้า 31) ได้กล่าวถึง บทบาทภาวะผู้นำ มีดังต่อไปนี้ 1) บทบาทต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความรู้แห่งตน 2) บทบาทต่อการพัฒนา

องค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านแบบแผนความคิดอ่าน 3) บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในการเรียนรู้ของทีม 5) บทบาทต่อการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ในการคิดอย่างเป็นระบบ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีบทบาท ดังนี้

- 1) การกำหนดแนวทางหลัก 2) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 3) การมอบอำนาจ 4) การสร้างตัวแบบ

ชูศักดิ์ เอกเพชร (2561, ย่อหน้า 4) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำมีบทบาทและหน้าที่ ดังนี้ 1) เป็นทั้งหัวและหน้าขององค์กร 2) เป็นผู้วางแผนและนโยบาย 3) เป็นผู้ประสานงาน ประสานคน 4) เป็นผู้แก้ปัญหา อุปสรรคขององค์กร 5) เป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่างที่ดี 6) เป็นผู้วินิจฉัยตัดสินใจ

ปรีดี นกุลสมปรารถนา (2564, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวถึง บทบาทสำคัญของภาวะผู้นำต้องมีการทำงานมี 9 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นครูสอนที่ดีทุกครั้งที่มีการรับพนักงานใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสามารถมากเพียงใดก็จำเป็นต้องได้รับการสอนงานรวมถึงปรับวิถีชีวิตให้เข้ากันกับองค์กรนั้นๆ คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำในองค์กรคือการสอนทั้งงานและวัฒนธรรมขององค์กรไปพร้อมๆ กัน 2) อำนาจความสะอาด การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีส่วนหนึ่ง คือ การสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับทีมงาน เพื่อให้งานออกมาไหลลื่นและง่ายต่อทีมงานในการทำงานและบริหารจัดการด้านต่างๆ 3) น้อมรับคำวิจารณ์การทำงานย่อมมีความผิดพลาดเกิดขึ้นอยู่เสมอและเกิดปัญหาอยู่เป็นประจำซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้นำในการรับผิดชอบการกระทำที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นจากทีมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ และนำมาวิเคราะห์เพื่อหาทางแก้ไขต่อไป 4) เป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ ผู้นำไม่ได้มีอำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียวและสั่งงานโดยที่ไม่รู้ว่าพนักงานหรือขั้นตอนต่างๆ นั้นมีปัญหาอะไรบ้าง รวมไปถึงปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นอาจมาจากสาเหตุส่วนตัวของพนักงานในทีม บทบาทการเป็นผู้ฟังที่ดีจึงเป็นแกนหลักในการช่วยให้ทุกปัญหาคลีคลายไปในทางที่ดีและสร้างให้เกิดการทำงานเป็นทีมได้อย่างลงตัวมากขึ้น 5) นักวางกลยุทธ์กลยุทธ์ที่ดีจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและได้รับชัยชนะเหนือคู่แข่งนับเป็นบทบาทของผู้นำองค์กรในการวางแผนและผลักดันให้ทีมงานร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 6) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน นอกจากบทบาทที่เป็นนักวางกลยุทธ์แล้วเป้าหมายที่ตามมาก็ต้องมีความเป็นไปได้และชัดเจน และผู้นำที่ดีควรตั้งเป้าหมายโดยยึดหลัก SMART goal เพื่อวางแผนแนวทางให้ทีมงานได้เห็นจุดหมายปลายทางร่วมกัน 7) ถ้าตัดสินใจ เมื่อคุณต้องเป็นผู้นำไม่ว่าจะเป็นในระดับไหนก็จะมากับบทบาทที่ต้องตัดสินใจอยู่เสมอ หากผู้นำขาดคุณสมบัติในจุดนี้ก็แน่นอนครีว่่างานหลายๆ อย่างจะสะดุดผู้นำจึงต้องใช้วิจารณญาณในการวิเคราะห์ตรวจสอบก่อนตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างเป็นเหตุ เป็นผล 8) เป็นแบบอย่างที่ดีที่หากคุณอยากให้ทีมงานเป็นอย่างไรรู้คุณก็ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างให้ทีมงานเห็นอย่างนั้น

นอกเหนือจากจะช่วยให้งานเดินหน้าแล้วคุณยังได้ใจพนักงานไปเต็มๆ และอาจส่งผลให้ทีมงานยึดไปเป็นแบบอย่างในการใช้ชีวิตได้อีก 9) สร้างแรงบันดาลใจ บทบาทสุดท้ายของผู้นำที่ควรมี คือ การสร้างแรงบันดาลใจในมุมต่าง ให้กับพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงาน การใช้ชีวิตประจำวัน หรือการส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างๆ

เกตเซลส์, และกูบา (Getzels, & Guba, 1957, p.60) ได้ให้ความหมายของบทบาทของภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหน้าที่ตามขอบเขตและสิทธิในการกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน

ซิล (Sill, 1968, p.230) ได้ให้ความหมายของบทบาทของภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อื่นคาดหวังต่อผู้ดำรงตำแหน่งหรืออยู่ในสถานภาพ ซึ่งเป็นความคาดหวัง (expectation) ที่บุคคลยึดถือเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ดำรงตำแหน่งและการแสดงบทบาท (enactment) ของบุคคลที่ถูกกำหนดให้แสดงบทบาทในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

เนซวิช (Knezevich, 1984, pp.73-74) ได้ให้ความหมายของบทบาทของภาวะผู้นำ หมายถึง บทบาทของภาวะผู้นำไว้ 17 บทบาท มีข้อความ ดังต่อไปนี้ 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา 2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำในงานของสถานศึกษาเป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามได้ 3) บทบาทเป็นนักวางแผน หมายถึง เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา 4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ หมายถึง เป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา 5) บทบาทเป็นนักจัดองค์การ หมายถึง เป็นผู้ที่กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา 6) บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง 7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน หมายถึง เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานในสถานศึกษา 8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร หมายถึง เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 9) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง หมายถึง เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลและกลุ่มในสถานศึกษา 10) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา หมายถึง เป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา 11) บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน หมายถึง เป็นผู้นำในการจัดการระบบงาน และการพัฒนาสถานศึกษา 12) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน หมายถึง เป็นผู้นำด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา 13) บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นผู้สรรหา ตัดเลือก รักษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา 14) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร หมายถึง เป็นผู้นำทรัพยากรด้านต่างๆ ทั้งทรัพย์สินสิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุด 15) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล หมายถึง เป็นผู้นำการประเมินผลการทำงาน และโครงการของสถานศึกษา RATAD 16) บทบาทเป็นประธานในที่ประชุม หมายถึง เป็นผู้นำทางด้าน

การจัดงาน และพิธีการของหน่วยงานทั้งในและนอกสถานศึกษา 17) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน หมายถึง เป็นผู้ดำเนินการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานนั้นๆ

ยุกส์ (Yukl, 1994, p.69) ได้ให้ความหมายของบทบาทของภาวะผู้นำ หมายถึง บทบาทของภาวะผู้นำที่ดีมี ดังนี้ 1) การวางแผนและการจัดองค์การเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวขององค์การ ความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้บุคลากรและทรัพยากรเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความร่วมมือ การผลิต และควมมีประสิทธิภาพภายในองค์การ 2) การแก้ไขปัญหา คือ การชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน การวิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลา อย่างมีระบบเพื่อค้นหาสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหา และค้นหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาหรือวิกฤตที่เกิดขึ้น 3) การชี้แจงบทบาทหรือวัตถุประสงค์คือ ทำหน้าที่ในการมอบหมายงาน ให้แนวทางในการทำงานอธิบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับความรับผิดชอบของงาน วัตถุประสงค์ของงานกำหนดการของงานและความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงาน 4) หายไปทางการให้ข้อมูลคือการทำหน้าที่ในการแจกจ่ายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจแผนและกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรเพื่อประโยชน์ในการทำงาน แจกจ่ายเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรและสนองความต้องการด้านข้อมูลข่าวสารทางเทคนิคที่ได้รับการขอร้อง 5) การสังเกตทำหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน และสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกที่จะมีผลต่อการตรวจสอบความก้าวหน้าและความคุณภาพของงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม วิเคราะห์แนวโน้ม และคำทำนายเกี่ยวกับเหตุการณ์ภายนอก 6) การกระตุ้นและการตลใจมีการใช้อิทธิพลอย่างมีเทคนิค อันเป็นการกระตุ้นอารมณ์หรือเหตุผลเพื่อวัตถุประสงค์ของงาน และตอบสนองความร่วมมือความช่วยเหลือการสนับสนุน การแจกจ่ายทรัพยากรมีการสร้างตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสม 7) การปรึกษาหารือทำหน้าที่การตอบสนองแก่บุคคลก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่พวกเขา สนับสนุนให้มีคำแนะนำที่ดีอันก่อให้เกิดการปรับปรุงมีการสนับสนุนให้มีการร่วมกันตัดสินใจ ระดมความคิดและคำแนะนำจากหลายๆ ฝ่ายเพื่อการตัดสินใจ 8) การมอบหมายอำนาจที่จะอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบ และการตัดสินใจทำงานต่างๆ สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจในเรื่องสำคัญได้ด้วยตนเอง 9) การส่งเสริมสนับสนุนจะเป็นมิตรและให้การนับถือ อดทนและช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจและสนับสนุน เมื่อมีคนผิดหวังหรือมีความวิตกกังวลมีการรับฟังคำบ่น การร้องทุกข์และปัญหาต่างๆ เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร 10) พัฒนาและให้คำสั่งสอนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ 11) การจัดการปัญหาข้อขัดแย้งและส่งเสริมการสร้างทีมงาน ส่งเสริมให้มีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ส่งเสริมการประสานงานทำให้ทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์ใน

หน่วยงาน 12) การสร้างเครือข่ายมีการพบปะสังสรรค์แบบไม่เป็นทางการ พัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลผู้ซึ่งให้ข้อมูลและการสนับสนุน รักษาการติดต่ออย่างไม่ขาดตอนเป็นระยะระยะเช่นการไปเยี่ยมเยียนการรับโทรศัพท์การตอบจดหมายและการเข้าร่วมการประชุมหรืองานสังคมต่างๆ 13) จังหวัดให้การให้การยอมรับให้ความชมเชยการยอมรับสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพความสำเร็จที่สำคัญ การบริจาคเนื่องในโอกาสพิเศษมีการชมเชยสำหรับบุคคลที่บริจาคการให้การสนับสนุนโครงการด้วยความพยายาม 14) การให้รางวัลมีการให้รางวัลที่สามารถจับต้องได้ เช่น การเพิ่มเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่งสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพความสำเร็จที่สำคัญและการแสดงความสามารถที่เด่นชัด

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, pp. 396-397) ได้กล่าวถึง บทบาทภาวะผู้นำออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความเป็นผู้มีความสามารถ (capacity) ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์การใช้เวลาและภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และเป็นผู้ตัดสินใจปัญหา 2) ความเป็นผู้มีความสำเร็จ (achievement) ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้ 3) ความเป็นผู้รับผิดชอบ (responsibility) ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้มีความสม่ำเสมอมั่นคง อดทน กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) ความเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม (participation) ในด้านกิจกรรม ด้านสังคมให้ความร่วมมือรู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน 5) ความเป็นผู้มีฐานะทางสังคม (status) มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีมีความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรมและมีทักษะในการเป็นผู้นำที่ดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้อุทิศความสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

บุญรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์

กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิดกล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายใน องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร มีความสามารถในการ ปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัวและยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ ต่างๆ ได้ดีมาก

เพ็ญภา ศิริภูธร (2562, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมีความรู้มีความ สามารถในการบริหารงานรู้จักยืดหยุ่นและปรับตัวในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถ กำหนดภาพความสำเร็จในอนาคตได้มีความสามารถในการนำใจหรือกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดความคิด แปลกใหม่เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม

อาเรลลาโน, โบลฟารีน, และมาร์ติน (Arellano, Bolfarine, & Martin, 2002, p.13) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) อย่างมี เอกลักษณะเพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน (Complex) พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและ ก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ๆ

ดูบริน (Dubrin, 2006, p.89) ได้กำหนดคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leader) ในหนังสือ principles of leadership ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไป ด้วยความรู้ (knowledge) ความสามารถทางความคิด (cognitive abilities) บุคลิกลักษณะ (personality) และการศรัทธาในหน้าที่ (passion for the task)

เอแดร์ (Adair, 2007, p.12) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างท้าทายซึ่งนับว่าเป็นความท้าทาย อย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

บาซาดอร์ (Basadur, 2008, p.205) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การนำบุคคลอื่นๆ ผ่านกระบวนการ (process) หรือวิธีการ (method) ร่วมกัน

อิลบอทสัน (Ibbotson, 2008, p.549) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการประสานให้เกิดความสมดุล กัน (balancing) ระหว่างความเร่งด่วน (emergent) และการเปลี่ยนแปลงแบบช้าๆ ทั้งที่อาจจะ เกิดขึ้นและที่ยังไม่ได้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

สตอลล์, และเทมเพอร์ลีย์ (Stoll, & Temperley, 2009, p.12) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การมีปฏิกิริยาตอบสนองเชิง จินตนาการโดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย (challenge)

แฮร์ริส (Harris, 2009, p.12) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ต่างหาก (different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันแต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันแตกต่างตามภาวะความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิมๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (servant leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคล (connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็น ที่ต่างหาก เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (leadership without ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง ด้านวิธีการใหม่ๆ ขององค์กร และความท้าทาย (challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (status quo)

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถในสร้างแรงบันดาลใจและมีความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันในกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ และความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม

2. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บุญนาค ทับทิมไทย (2557, หน้า 59) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะภายในและภายนอกของผู้บริหาร ที่แสดงถึงความสามารถในการนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทั้งการติดต่อประสานงาน ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

ทวีภรณ์ วรชิน (2559, หน้า 19) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการแสดงตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย และยืดหยุ่น ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนผู้อื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือการมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 21) ได้กล่าวถึง แนวความคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงความรู้การแก้ปัญหาการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีการประสานงาน และพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กรสมาชิกตระหนักในวิสัยทัศน์ภารกิจทำให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

บาซาดูร์ (Basadur, 2008, p.205) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (leading people) อย่างมีกระบวนการ (process) หรือมีวิธีการ (method) ร่วมกันมีการศึกษาปัญหาอย่างละเอียด และแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ (new solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจะต้องสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วตามกระบวนการเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับใด มีทักษะในการจัดการบุคคลอื่นอย่างเป็นขั้นตอนจากกระบวนการสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นต้นแบบในการสร้างผู้นำสมัยใหม่

แดนเนอร์ (Danner, 2008, p.155) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น และความไว้วางใจ ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม และนอกจากนี้ยังมีเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

แฮร์ริส (Harris, 2009, p.12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและบุคคลที่มีความคิดเห็นต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันแต่อาจมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อาจนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ

คอสท (Coste, 2009, para.4) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความท้าทาย การมีส่วนร่วม ความมีอิสระ ความไว้วางใจ การเปิดเผย การให้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนาน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้งและการกล้าเสี่ยง

สโตลล์, และเทอร์เพอร์ลีย์ (Stoll, & Terperley, 2009, p.12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองต่อจินตนาการและการคิดไตร่ตรองทุกอย่างอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสต่างๆ ประเด็นต่างๆ อย่างท้าทายเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการมอง

การคิด และการกระทำสิ่งต่างๆ ที่ทั้งหมดมีความแตกต่างกัน เพื่อสร้างเสริมโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

ดูบริน (Dubrin, 2010, p.22) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรจะต้องมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีความรู้ (knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหาเพราะการแก้ไขปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้นโดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วยความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวคิดการสรุปรวบรวมมีความคิดตัวอย่างในกรณีนี้เช่นการชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา 2) มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (intellectual abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดี และผลเสียโดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบสติปัญญา และการใช้เหตุผลการมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดว่าความสามารถแต่อย่างใดแต่ความที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่วและเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี คนที่มีความฉลาดมักเป็นคนจะต้องการทำงานสร้างสรรค์การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นคนที่มินิสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนให้ผู้อื่นรับรู้ตัวอย่างในกรณีนี้เช่นคนที่สามารถคิดได้อย่างทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดหรือมักจะคิดหางานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น 3) มีบุคลิกภาพที่ดี (personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดีแต่ไม่เชื่อมั่นในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้างเพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้ความสามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดที่ไม่เหมือนใครเป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดื้อยึดมั่นในสิ่งที่ตนเองเชื่อว่าเป็นจริงได้ และนำไปใช้เป็นจริงได้เป็นผู้ที่มีความสามารถรับมือกับความขัดแย้งความวุ่นวายเป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์จะสับสนเสมอเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น 4) พฤติกรรมที่ทางสังคมและการเลี้ยงดูคนที่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะและเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นที่มีความคล้ายคลึงกับตนเอง และในช่วงชีวิตวัยเด็กมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์เช่นเด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการเงินการ ทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นเขาจะกลายเป็นคนที่มีความเข้มแข็ง และมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์เพราะในอดีตพวกเขาจะต้องขบคิดและแสวงหาการแก้ไขปัญหาโดยตลอดส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นอย่างมากดังนั้นพฤติกรรมสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรม

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในสร้างแรงบันดาลใจและมี

ความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันในกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในการดำเนินงานและการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมีความยืดหยุ่น การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ และความน่าเชื่อถือไว้วางใจ การทำงานเป็นทีม

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 41) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์

อดิยศ สรรคบุรณรักษ์ (2559, หน้า 84) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (originality) 2) ความคิด คล่องแคล่ว (fluency) 3) ความคิดยืดหยุ่น (flexibility) 4) ความประณีตหรือความละเอียดลออ (elaboration) 5) ความกล้าเสี่ยง (risk-taking) 6) เต็มใจและพร้อมที่จะ ก้าวไปข้างหน้า (willingness to have ago)

ทวีภรณ์ วรชิน (2559, หน้า 10) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ 2) การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม 3) การเป็นผู้นำของผู้นำ 4) การเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ 5) การเป็นผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) การเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) การมีแรงจูงใจ 4) การมีจินตนาการ 5) ความสามารถในการแก้ปัญหา 6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 31) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีจินตนาการ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความสามารถในการสื่อสาร

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2560, หน้า 27) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์มีจินตนาการ 2) มีความยืดหยุ่น 3) มีแรงจูงใจ

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 6) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี 2) การทำงานเป็นทีม 3) การเจรจาต่อรองการวางใจ 4) การสร้างมนุษยสัมพันธ์

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 36) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561, หน้า 44) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีจินตนาการ 3) มีความยืดหยุ่น 4) บุคลิกภาพ

ธนาภรณ์ นิลพันธุ์นันท (2562, หน้า 37) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การใช้เทคโนโลยี 3) การสื่อสาร 4) การไว้วางใจ 5) การบริหารเวลา

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 31) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มีจินตนาการ 3) มีความยืดหยุ่น 4) มีการแก้ปัญหา

เบนนิส (Bennis, 2007, p.2) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากหนังสือเรื่อง “The Challenges of Leadership in the Modern World” ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) ความไว้วางใจ (trust) 3) การมุ่งความสำเร็จ (success) 4) ความยืดหยุ่น (flexibility)

รอสส์ (Ross, 2007, p.3) สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ที่จะประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) มีเป้าหมาย 2) การตรวจสอบ 3) มีความยืดหยุ่น 4) มีวิสัยทัศน์

คาสส์ (Casse, 2007, p.176) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) จินตนาการ (imagination) 2) ความยืดหยุ่น

พาวเวลล์ (Powell, 2008, pp.158-166) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ 2) มีวิสัยทัศน์ขององค์กร 3) แรงจูงใจภายในและภายนอก 4) การประเมินผล 5) ยอมรับความเสี่ยง

แดนเนอร์ (Danner, 2008, p.157) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Creative leadership in art education: Perspectives of an art education ซึ่งเป็นผลงานวิจัยที่มีชื่อเสียงและเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ คือ Ohio University ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย ความยืดหยุ่น (flexibility) 2) ความไว้วางใจ (trust)

แฮร์ริส (Harris, 2009, p.3) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่น (flexibility) 2) ความท้าทาย (challenging)

สโตลล์, และเทมเปอร์ลีย์ (Stoll, & Temperley, 2009, p.17) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความยืดหยุ่นและปรับตัว 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

คอสเต (Coste, 2009, para.1-5) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน บทความชื่อ “Creative Leadership and women” ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) เป็นบุคคลที่ชอบความท้าทายและการมีส่วนร่วม 2) ความมีอิสระ 3) ความไว้วางใจ หรือการเปิดเผย 4) การให้เวลาสำหรับการคิด 5) ความสนุกสนาน 6) การลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความคิดเห็น 7) การกล้าเสี่ยง

เดลิช (Delich, 2010, p.3) ได้ให้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทัศนะ กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีจินตนาการ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการ และ นักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และได้ข้อมูลตามที่ปรากฏดังตาราง 1

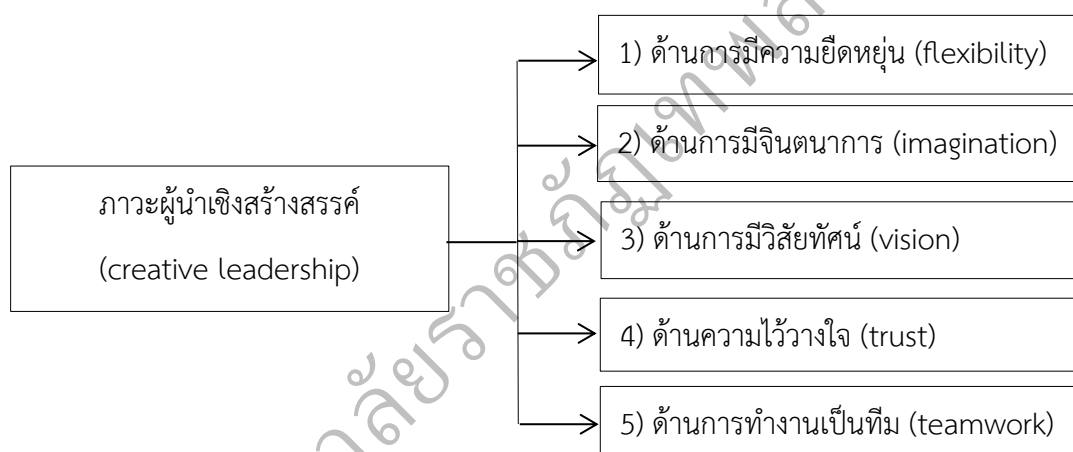
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	พินัฟพร พินัฟเกาะ (2557)	อดิยศ สรรคบุรานุรักษ์ (2559)	ทวีภรณ์ วรชิน (2559)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560)	สุพัฒตราธิพรพันธ์ (2560)	จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560)	ธนาภรณ์ นิลพัฒน์พันธ์ (2562)	ศิริวรรณ คำเงิน (2561)	จันทร์ธรีมา รัตนโกสุม (2561)	จุฑามาส ชุณหวัน (2562)	Bennis (2007)	Ross (2007)	Casse (2007)	Powell 2008	Danner (2008)	Harris (2009)	Stoll, & Temperley (2009)	Chaudury, & Holobrook (2009)	Delich (2010)	ความถี่	ร้อยละ
1. การตัดสินใจ				✓																	1	5.00
2. ความคิดสร้างสรรค์																	✓				1	5.00
3. วิสัยทัศน์	✓			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓						10	50.00
4. การแก้ปัญหา				✓											✓						1	5.00
5. จินตนาการ	✓		✓		✓	✓				✓	✓			✓				✓	✓	✓	10	50.00
6. การยืดหยุ่น	✓	✓		✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓			12	60.00
7. ความไว้วางใจ			✓				✓	✓			✓	✓				✓			✓		7	35.00
8. ความท้าทาย																	✓				1	5.00
9. แรงจูงใจ				✓		✓									✓						3	15.00
10. มุ่งมั่นในความสำเร็จ		✓										✓									1	5.00
11.ความคล่องแคล่ว		✓																			1	5.00

ตาราง 1 ต่อ

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	พิมพ์พร พิมพ์เกษ (2557)	อดิยศ สรรคบุรานุรักษ์ (2559)	ทวีภรณ์ วรชิน (2559)	รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560)	สุพัฒตรา ธิพรพันธุ์ (2560)	จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560)	ธนาภรณ์ นิลพันธุ์นนท์ (2562)	ศิริวรรณ คำเงิน (2561)	จันทร์วิธิดา รัตนโกสุม (2561)	จุฑามาส ชื่นห้วน (2562)	Bennis (2007)	Ross (2007)	Casse (2007)	Powell 2008	Danner (2008)	Harris (2009)	Stoll, & Temperley (2009)	Chaudury, & Holobrook (2009)	Delich (2010)	ความถี่	ร้อยละ
12. การสื่อสาร								✓													1	5.00
13.คำนึงถึงปัจเจกบุคคล										✓								✓			2	10.00
14. บุคลิกภาพ										✓											1	5.00
15. การบริหารเวลา								✓													1	5.00
16. การทำงานเป็นทีม					✓		✓	✓	✓											✓	5	25.00
17. การเปลี่ยนแปลง		✓																			1	5.00
18. การเจรจาต่อรอง							✓														1	5.00
19. มนุษยสัมพันธ์							✓														1	5.00
20. นวัตกรรมและ เทคโนโลยี							✓	✓													2	10.00

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศดังตารางแสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์ ทั้งหมด 20 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่เหมาะสมกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโดยใช้เกณฑ์พิจารณา เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 25 ขึ้นไป ดังนั้น สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 5 องค์ประกอบ ทำการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความยืดหยุ่น (flexibility) 2) ด้านการมีจินตนาการ (imagination) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (vision) 4) ด้านความไว้วางใจ (trust) 5) ด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork)



ภาพ 2 จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสังเคราะห์จากแนวคิดของ นักวิชาการและนักการศึกษาต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม สังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยาม เชิงปฏิบัติการและตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึง ต่อไปนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์กรอบแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
1. ด้านความยืดหยุ่น	
พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างยอมรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ นำไปสู่สิ่งใหม่และใช้การได้
อดิยศ สรรคบุรณรักษ์ (2559)	ความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่หลากหลาย มุมมองหลายทิศทางหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ทำให้การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ
รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	ความยืดหยุ่นว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวของผู้บริหารต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการกระทำเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วผู้นำและองค์กรที่มีความยืดหยุ่นจะสามารถนำพาองค์กรพัฒนาไปตามแบบแผนที่กำหนดไว้ได้ ทั้งนี้ในการเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นนั้นจะเป็นการสร้างศักยภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กรนั้นๆ
สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2560)	ความยืดหยุ่นว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดได้หลายแง่มุม ปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและพร้อมที่จะเปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัว และมองสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เปิดโอกาสในการที่จะรับฟังแนวคิดที่หลากหลายของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา และสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้
ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561)	พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการที่จะคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้
จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561)	ความยืดหยุ่นจะทำให้การตอบสนองทางด้านการเปลี่ยนแปลงไปในความทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ดังนั้นระบบต่างๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ
จุฑามาส ชื่นห้วน (2562)	ความสามารถในการคิดและมองปัญหาแล้วเห็นทางออกได้หลายทิศทางสามารถที่จะปรับเปลี่ยน

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
Ross (2007)	การมีความยืดหยุ่น บุคคลที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องไม่ยึดติดอยู่กับเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือใช้อิทธิพลมากเกินไปต้องสามารถอำนวยความสะดวกต่างๆ ช่วยเหลือทีมงานให้ประสบผลสำเร็จ
2. ด้านการมีจินตนาการ	
พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีภาพที่มีเหตุในจิตใจโดยวัดได้จากการพินิจตัวชี้วัดของการมีจินตนาการ คือ 1) มีอารมณ์ขัน 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) มีสติปัญญา
ทวีภรณ์ วรชิน (2559)	เป็นความสามารถการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย และยืดหยุ่น อีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนผู้อื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือการมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560)	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ๆ เป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดความคิด แนวทางหรือการกระทำสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย
สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2560)	ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดีอันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการเป็นผู้ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระ สามารถให้ คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้
จันทร์ธิมา รัตนโกสุม (2561)	การมีพลังในการวาดภาพขอจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์จริงของชีวิตซึ่งคนที่มีการจินตนาการจะเป็นบุคคลในสภาพที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
จุฑามาส ชุ่นหัวน (2562)	จินตนาการว่าเป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองของบุคคลที่มีความเป็นไปได้ในอนาคตเพื่อจะนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้ และลงมือดำเนินการตามขั้นขั้นตอนโดยอาศัยตัวบ่งชี้ของจินตนาการ ประกอบไปด้วย 1) อารมณ์ขันในการทำงาน 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดใหม่ๆ 5) แนวทางใหม่ที่เหมาะสมตาม
Casse (2007)	จินตนาการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหรือการค้นพบความคิดใหม่ร่วมกับการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งจากประสบการณ์อย่างรอบคอบ
Stoll, & Temperley (2009)	จินตนาการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหรือการค้นพบความคิดใหม่ร่วมกับการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งจากประสบการณ์อย่างรอบคอบ
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	
พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้นำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ
รัชฎากร อัครจันทร์ (2560)	การแสดงออกของครูให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสามารถวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายในภายนอกมีโอกาสดำเนินการวิสัยทัศน์กับเพื่อนร่วมงานเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาการศึกษานักเรียนไปสู่ผลสำเร็จที่ดีขึ้นมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560)	วิสัยทัศน์สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม
สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2560)	วิสัยทัศน์เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการกำหนดทิศทาง การคาดคะเนมาประกอบวางแผนให้การดำเนินงานมีคุณภาพ และสามารถที่จะจูงใจให้บุคลากรอยากเข้าไปร่วมทำงาน เกิดความรู้สึกการเห็นคุณค่าในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้องค์กรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวเชื่อมความเข้าใจและความต้องการในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561)	สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบาย ต้องอาศัยปัจจัยในการแสดงความคิดเห็นที่มีความกว้างขวางและชัดเจน
จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561)	การมองภาพอนาคตของผู้นำและสมาชิกในองค์กรและกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการจุดหมายปลายทางที่ต้องการ จุดหมายปลายทางดังกล่าวต้องชัดเจนท้าทายและมีความเป็นไปได้ นอกจากนี้การบริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารมองการณ์ไกล มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาต่างๆ มีการคาดการณ์ล่วงหน้าว่าอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด และรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้ง
จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562)	วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มุ่งหวังจะให้เกิดขึ้นในอนาคตซึ่งผู้บริหารของหน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนด โดยทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วม โดยให้แนวคิดวิสัยทัศน์ที่ดีต้องประกอบไปด้วย 1) มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ 2) เป็นภาพเชิงบวกที่สะท้อนถึงความเป็นเลิศของโรงเรียนใน
Bennis (2007)	ความสามารถในการสร้างสรรค์และสามารถที่จะแปลงออกมาเป็นการปฏิบัติได้วิสัยทัศน์ของผู้นำเปรียบเสมือนสะพานที่เชื่อมปัจจุบันไปสู่อนาคต

4. ด้านความไว้วางใจ

ทวีภรณ์ วรชิน (2559)	ได้สรุปความหมายของความไว้วางใจว่าหมายถึง ความรู้สึกและการกระทำที่แสดงออกของบุคคลที่แสดงถึงความมั่นใจ ความเชื่อมั่นและการสนับสนุนต่อบุคคลและองค์การ
จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560)	ลักษณะของการปฏิบัติงานที่สมาชิกในองค์กรไว้วางใจและมีสามัคคีเชื่อใจซึ่งกันและกันสามารถพูดคุยกันอย่างเปิดเผยซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นการลดช่องว่าง ลดการหวาดระแวงซึ่งกันและกันนำไปสู่การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ได้

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
ธนาภรณ์ นิลพันธุ์ (2562)	การสร้างควมไว้วางใจกันนั้นเป็นก้าวแรกที่สำคัญ ผู้บริหารจะต้องสร้างความไว้วางใจกันในกลุ่มสมาชิกของทีมงาน เพื่อไม่ให้เกิดการหวาดระแวงและสร้างทีมงานให้ร่วมกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจภายใต้บรรยากาศแห่งการไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่พูดคุยกันอย่างเปิดเผย เป็นการลดหรือเป็นการปิดช่องว่างความหวาดความรู้สึกที่ติดต่อกันจึงเกิดขึ้น
จุฑามาส ชื่นห้วน (2562)	ความเชื่อที่บุคคลใด บุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขา ไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบ เป็นความคาดหวังต่อบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ และคำมั่นสัญญา
Bennis (2007)	ความไว้วางใจสามารถทำได้และควร ขับเคลื่อนด้าน ความสัมพันธ์ในการทำงานของเรา ผู้นำต้องไม่ถือว่า คณาจารย์พนักงานและ นักเรียนจะพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำหน้าที่ที่แย่ที่สุด
Danner (2008)	ผู้นำที่สามารถสร้างความเชื่อถือและนำ ไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความ กล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย
Chaudury, & Holobrook (2009)	ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นของผู้บริโภคที่มีต่อความสามารถในการทำงานได้อย่าง เหมาะสม ความไว้วางใจที่มีต่อความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องขึ้นอยู่กับส่วนที่ทำการวิเคราะห์ ผลกระทบหนึ่งจะมีต่อภาคบริการ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม

- ทวีภรณ์ วรชิน (2559) การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม คือ ผู้ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (team work and networking) ตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันการทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกันการเรียนรู้เป็นทีม จึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันสามัคคีกันขยันคิดขยันเรียนรู้และขยันใช้เทคนิค

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560)	กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์อันดีหรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานต่าง ๆ นั้น ซึ่งมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการร่วมกันทีมงานคือ ต้องประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน พึ่งพากันในการปฏิบัติงานทุกคนเป็นสมาชิกของทีมงานมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันมีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันให้สำเร็จมีความเพิลิตเพิลินที่จะทำงานและผลิตงานคุณภาพสูงพร้อมที่จะเผชิญปัญหา ร่วมกันภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกันมีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและประเมินผล
จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560)	การทำงานเป็นทีมว่าหากองค์กรใดสามารถสร้างทีม ให้มีความเข้มแข็งได้ องค์กรนั้นก็จะมี ความแข็งแกร่งและมีโอกาสในการที่จะก้าวหน้าได้ กว่าองค์กรที่มีความแตกแยก ซึ่งองค์ประกอบในส่วนของคุณลักษณะที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมมี 4 ด้าน ได้แก่ 1. ผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่ดี และมีความเป็นผู้นำ คือ ฉลาดมีลักษณะเป็นผู้ใหญ่มีเหตุผลมีแรงจูงใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถเข้ากับสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานได้ 2. สมาชิกมีความเต็มใจในการทำงาน โดยปราศจากการบังคับ คือ มีการกำหนดเป้าหมายและขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน 3. กำหนดวันและเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอนเพื่อการวางแผนและควบคุมระยะเวลาในการดำเนินงานที่สมดุลกัน 4. จัดให้มีการประเมินผลที่ดีเพื่อให้การบริหารงานมีคุณภาพสามารถมองเห็นช่องทางหรือภาพแห่งความสำเร็จในอนาคตได้

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
ธนาภรณ์ นิลพันธุ์นันท (2562)	การทำงานเป็นทีมว่าเป็นความพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เป็นลักษณะของ การทำงานที่เป็นกลุ่มซึ่งเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีการบริหารการทำงานแบบเป็นทีมงาน มีการติดต่อ สื่อสารระหว่างกันมีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยอาศัยเป้าหมายร่วมกัน มีการมอบหมายและวางแผนการทำงานร่วมกัน คอยเป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ
ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561)	พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถแสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การร่วมวางแผนร่วมกัน มีความการติดต่อสื่อสารประสานงานกันมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายแล้ววัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง
อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560)	การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหารแบบทีมงาน ความร่วมมือระหว่างสมาชิกของทีมงานที่ดีมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทราบผลการทำงานของทีมงาน มีความผูกพันต่อกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานได้ทำการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยใช้ดีชนตัวบ่งชี้ หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มองเห็นคุณค่าของบุคลากรและมีการยอมรับ การยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	
Delich (2010)	คุณภาพของงาน ทางบุคคลที่อยู่ในทีมมีรสกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหรือเป็น สมาชิกของทีมงานที่ต้องการให้ทีมงานประสบความสำเร็จ เขาจะให้ความร่วมมือทีมทำงาน ให้ดีที่สุดเพื่อให้งานประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

จากการสังเคราะห์ตัวแปรของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 7); อติยศ สรรคบุรานุรักษ์ (2559, หน้า 84); ทวีภรณ์ วรชิน (2559, หน้า 10); รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82); พัฒนวงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 31); สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2560, หน้า 27); จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 6); ธนาภรณ์ นิลพันธ์นันท์ (2562, หน้า 37); ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 13); จันทรธิมา รัตนโกสุม (2561, หน้า 44); จุฑามาส ชุณหวัน (2562, หน้า 31); Bennis (2007, p.2); Ross (2007, p.3); Casse (2007, p.176); Powell (2008, pp.158-166); Danner (2008, p.155); Harris (2009, pp.9-11); Stoll, & Temperley (2009, p.17); Chaudury, & Holobrook (2009, pp.81-93); Delich (2010, p.3) จะเห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์ทั้งหมด 20 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารโดยใช้เกณฑ์พิจารณา เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 25 ขึ้นไป ดังนั้น สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 5 องค์ประกอบ ทำการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความยืดหยุ่น (flexibility) 2) ด้านการมีจินตนาการ (imagination) 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (vision) 4) ด้านความไว้วางใจ (trust) 5) ด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork) โดยผู้ศึกษาได้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 องค์ประกอบที่ได้ทำการคัดสรรจากตารางสังเคราะห์ความถี่แล้วนั้นมาทำการศึกษาดัชนีแต่ละด้านเพื่อนำมาสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการดังนี้

3.1 ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

บุณรดา ทรงบุญศาสตร์ (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิด

ใหม่ๆ อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น (flexibility) คือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นกอง (2559, หน้า6-7) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมองหลากหลาย

จุฑามาส ชื่นห้วน (2562, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง ความยืดหยุ่นว่าเป็นความสามารถในการคิดและมองปัญหาแล้วเห็นทางออกได้หลายทิศทาง สามารถที่จะปรับเปลี่ยน

ลูซเซียร์, (Lussier, 2001, p.125) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนตามกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

ซัวซา (Sousa, 2003, p.139) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง ความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

โรบินสัน (Robinson, 2007, para.12) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง การมีความเป็นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานกำหนดตัวบ่งชี้ ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

เบนนิส (Bennis, 2007, p.2) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง ความยืดหยุ่น (flexibility) มีการปรับตัวและใช้อำนาจอย่างละมุนละม่อมมีการกระจายอำนาจในระบบให้แก่ผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น

สโตลล์, และเทมเปอร์ลีย์ (Stoll, & Temperley, 2009, p.17) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นการยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ และคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ดูบริน (Dubrin, 2010, p.178) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้และความยืดหยุ่น (flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้ที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

เมลลิสซ่า (Melissa, 2011, p.23) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ คนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะสามารถคิดได้หลายรูปแบบ แต่จะเลือกแนวทางเดียวมาใช้

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา รวมถึงความสามารถในคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย และมีทักษะการสร้างบรรยากาศให้มีความสนุกสนานในการทำงาน พร้อมรับฟังทุกความคิดเห็น มีความเป็นกลางและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับทุกคน มีจิตใจที่พร้อมที่จะเปิดใจในการรับฟังแนวคิดของผู้อื่น พร้อมจะเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน

3.2 ด้านการมีจินตนาการ (imagination)

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของจินตนาการ หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมีภาพที่มีเหตุในจิตใจของผู้บริหาร โดยวัดได้จากตัวชี้วัดของการมีจินตนาการ คือ 1) มีอารมณ์ขัน (humor) 2) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking) และ 3) มีสติปัญญา (intellect)

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของจินตนาการ หมายถึงจินตนาการว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีกระบวนการคิดที่เปิดกว้างต่อการรับสิ่งใหม่ๆ เป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ที่ทำให้เกิดความคิด แนวทางหรือการกระทำสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

จันทร์ธิดา รัตนโกสุม (2561, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของจินตนาการ หมายถึงการมีพลังในการวาดภาพของจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์จริงของชีวิตซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น

คุณาวุฒิ สิงห์ทอง (2561, หน้า 63) ได้ให้ความหมายของจินตนาการ หมายถึงภาพวาดในจิตใจที่มีเป้าหมายจากความรู้สึกรักใคร่และความเป็นไปได้ในอนาคตเป็นแนวคิดที่มีความสร้างสรรค์ไม่มีถูกหรือผิดเป็นความคิดเบื้องต้นของการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์ (2560, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของจินตนาการ หมายถึงความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดีอันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการเป็นผู้ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระ สามารถให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้

จุฑามาส ชุณหวัน (2562, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของจินตนาการ หมายถึง เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองของบุคคลที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ได้มีการวางแผนไว้ และลงมือดำเนินการตามขั้นตอนโดยอาศัยตัวบ่งชี้ของจินตนาการ ประกอบไปด้วย 1) อารมณ์ขันในการทำงาน 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ 3) สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา 4) ความคิดใหม่ๆ 5) แนวทางใหม่ที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ซัวซา (Sousa, 2003, p.147) ได้ให้ความหมายของจินตนาการ หมายถึง ภาพที่ผ่านการประมวลการไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมองซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมนำไปสู่การตัดสินใจและการแก้ปัญหา (decision making and problem solving) และตัวชี้วัดของการมีจินตนาการ คือ 1) มีการตัดสินใจ (decision) และ 2) การคิดไตร่ตรอง (thoughts)

โชดาคอฟสกี (Chodakowski, 2009, p.56) ได้ให้ความหมายของจินตนาการ หมายถึง ภาพที่ยืดหยุ่น (flexibility) ในจิตใจและส่วนตัวบ่งชี้ของการมีจินตนาการมี ดังต่อไปนี้ 1) มีอารมณ์ขัน (humor) 2) มีประสบการณ์ (experience) 3) มีความรู้ (knowledge) และ 4) ความรู้สึกที่อิสระ (sense of freedom)

รอยเตอร์ (Reuter, 2011, para.151) ได้ให้ความหมายของจินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจโดยมีตัวบ่งชี้จินตนาการ คือ ประสบการณ์ (experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

ไอซัคเซน (Isaksen, 2011, p.27) ได้ให้ความหมายของจินตนาการ หมายถึง มุมมอง (attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึงโดยประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ๆ (new ideas) แนวทางใหม่ๆ (new solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (new actions approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้มวลประสบการณ์ความรู้นำไปสร้างสรรค์ผลงาน โดยมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีทักษะในการทำงานและมีกระบวนการแก้ปัญหาที่เฉลียวฉลาดปรับเปลี่ยนสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีความกล้าในการตัดสินใจ รวมถึงการส่งเสริมความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์มีศิลปะในการทำงานและเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และสามารถวิเคราะห์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (vision)

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่เป็นไปได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพที่ ฟังปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงการมีพลังมีผลักดันแห่งอำนาจที่ ปรารถนาใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิดในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่ สมาชิกต้องการความสร้างสรรค์เป็นส่วนที่แสดงถึงแรงบันดาลใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง (awareness) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ในการไตร่ตรองปัญหา 2) การมองการณ์ไกล (foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคตการคาดการณ์ ล่วงหน้าในอนาคต 3) การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตการมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

ภรณ์ทิพย์ ปนกอง (2559, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์กรเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์ การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหาร เพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรมีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 82) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นการแสดงออกของครูให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน สามารถวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมภายในภายนอกมีโอกาสดำเนินการวิสัยทัศน์กับเพื่อนร่วมงานเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาการศึกษานักเรียนไปสู่ผลสำเร็จที่ดีขึ้น

พัฒน์วงศ์ ดอกไม้ (2560, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีความคิดเชิงบวก

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่สามารถกำหนดกรอบการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติและให้นโยบาย ต้องอาศัยการแสดงความคิดเห็นที่กว้างขวางและชัดเจน

แบส, และริคกีโอ (Bass, & Riggio, 2006, p.6) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำที่สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม ผู้นำจะต้องมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่

ไวใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้องผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูงหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และผู้นำจะต้องแสดงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การรวมทั้งกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงผู้นำต้องมีบทบาทในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์การ และวิธีปฏิบัติการมีการติดต่อวิสัยทัศน์ และสื่อสารความหมายให้ชัดเจนทำให้เกิดจิตวิญญาณแห่งความเป็นความกระตือรือร้นการมองโลกในแง่ดี ความผูกพันต่อเป้าประสงค์วิสัยทัศน์ร่วมและการเชื่อมต่อภายในกลุ่มงาน และองค์การซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารวิสัยทัศน์ใช้สัญลักษณ์ที่จะเน้นย้ำความพยายามของผู้ตาม และการเป็นแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสม

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.120) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารที่ประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้การสร้าง และการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ในการสร้างวิสัยทัศน์ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

ฮัทช์ (Hatch, 2009, p.16) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นความสามารถของผู้นำในการคาดการณ์เหตุการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาวะการณ์ในอนาคตทำให้ องค์การสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์การโดยการเพิ่มประสิทธิภาพและความรับผิดชอบให้กับผู้ตามได้ร่วมตัดสินใจซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้ทิศให้คำปรึกษาและสนับสนุนบุคลากร ได้พัฒนาคุณภาพของผลผลิตและการบริการรวมถึงการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการมองการณ์ไกลมองภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินการไปในทิศทางใด เพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่ทิศทางแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นโดยมีการวางแผน เป็นคนที่ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเองมีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่เป็นเลิศและทักษะในการวางแผนรวมถึงมีแนวทางในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและชัดเจนมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3.4 ด้านความไว้วางใจ (trust)

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่สมาชิกในองค์การไว้วางใจและมีสัมพันธภาพซึ่งกันและกันพูดคุยกันอย่างเปิดเผยซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานเป็นการลดช่องว่าง ลดการหวาดระแวงซึ่งกันและกัน นำไปสู่การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์การตั้งไว้ได้

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความคาดหวังความเชื่อมั่นความไว้วางใจที่แสดงออกอย่างเปิดเผยจะต้องสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กรด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารเป็นแม่แบบที่ดียอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรและให้เกียรติผู้อื่นเคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่นไม่ว่าคนๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นรับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อสมาชิกในองค์กรรู้สึกเต็มใจหรือยินยอมที่จะร่วมกระทำตามข้อเสนอแนะ บริหารด้วยยึดหลักการบริหารตามหลักสากล เช่น มีคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม สุจริต ความอดทน มุ่งมั่น ความมีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ยอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กรเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร สนับสนุนให้การช่วยเหลือของสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสม

สุกัญญา สายลวด (2564, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ผู้นำที่สร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร โดยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่นซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดียอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่นไม่ว่าคน คนนั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตามสอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นรับฟังปัญหา และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรตามความเหมาะสมและความสามารถ

มอร์แกน, และฮันท์ (Morgan, & Hunt, 1994, p.23) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ความไว้วางใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดลักษณะข้อผูกมัดเพื่อแสดงสัมพันธภาพระหว่างคนในองค์กรความไว้วางใจ คือ สภาพความเป็นจริงเมื่อคนจำนวนหนึ่งเกิดความเชื่อมั่นโดยเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความเชื่อถือ (reliability) และความซื่อสัตย์จริงใจ (integrity) โดยมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและขนานกับกรอบแนวคิดทางการตลาดที่ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพและจิตวิทยา

โรบินสัน (Robinson, 1996, pp.574-599) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูดการกระทำหรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควร

วิทนี (Whitney, 1996, pp.418-429) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อความมั่นใจใน ความซื่อสัตย์ความน่าเชื่อถือ และความยุติธรรมในบุคคลหรือสิ่งใด ๆ

รอตเตอร์ (Rotter, 1971, pp.443-448) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง เป็นความคาดหวังต่อบุคคลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งด้านคำพูด การกระทำ คำมั่นสัญญา จากการเขียนหรือใช้ข้อความของบุคคลหรือกลุ่มซึ่งจะสามารถทำให้เกิดความไว้วางใจ

บอยส์, และคอร์เบตต์ (Boies, & Corbett, 2007, pp. 8-9) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจ หมายถึง เป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่า บุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถมีความเปิดเผยให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความน่าเชื่อถือ น่าเชื่อมั่น จนกลายเป็นความไว้วางใจ เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจะยังคงอยู่ก็ต่อเมื่อ บุคคลมีความมั่นใจ ความไว้วางใจและเชื่อใจซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในการทำงานในองค์กรและเป็นผลที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3.5 ด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork)

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 224) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เขามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกลุ่มต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน คนที่ร่วมกันนั้นต้องมีความรู้และความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน จึงจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมว่าหากองค์กรใดสามารถสร้างทีม ให้มีความเข้มแข็งได้ องค์กรนั้นก็จะมี ความแข็งแกร่งและมีโอกาสในการที่จะก้าวหน้าได้กว่าองค์กรที่มีความแตกแยก

บงกช วิจบ (2560, หน้า 30-31) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นการที่กลุ่มคนต้องทำงานร่วมกัน โดยอาศัยความร่วมมือและ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้การสร้างทีมงานมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของกระบวนการทำงานที่เน้นคุณภาพ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการทำงานในลักษณะแบบทีมงาน จะสำเร็จราบรื่นได้ก็ต่อเมื่ออาศัยการมีแนวคิดหรือความเชื่อแบบที่ทุกคนในองค์กรเต็มใจรับและสนับสนุนในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทีมงานได้ทำการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาาร่วมกันกล่าวคือ การทำให้ทีมงานรู้สึกประสบความสำเร็จ โดยวัดจากการใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จของทีมงานที่ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของบุคลากร และเกิดการยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

วินา สุทธิโพธิ์ (2561, หน้า 65) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกในการใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาของการทำงานเป็นทีมที่เล็งเห็นความสำคัญของผู้ร่วมงาน โดยการจัดระเบียบการติดต่อสื่อสารให้สะดวก รวดเร็ว และมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานที่ชัดเจน รวมทั้งประชุมเกี่ยวกับปัญหา และแบ่งปันข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ มุ่งส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการประสานงาน และทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือช่วยเหลือและยอมรับในคุณค่าของเพื่อน

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกในองค์กรไว้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายงานตามความเหมาะสม มีการวางแผนการดำเนินงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน และมีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

ธนาภรณ์ นิลพันธุ์ (2562, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน เป็นลักษณะของการทำงานที่เป็นกลุ่มซึ่งเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีการบริหารการทำงานแบบเป็นทีมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันมีการกำหนด บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยอาศัยเป้าหมายร่วมกันมีการมอบหมาย และวางแผนการทำงานร่วมกัน คอยเป็นผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะ ประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพร่วมงาน

วู้ดค็อก (Woodcock, 1989, p.8) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพังและยังทำให้เกิดการกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน

ปาร์คเกอร์ (Parker, 2001, p.16) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คือการทำงานร่วมกัน

จอห์นสัน, และจอห์นสัน (Johnson, & Johnson, 2003, p.435) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

โรบินสัน (Robinson, 2007, p.124) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลผู้ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันและต้องการที่จะทำงานร่วมกันจนสำเร็จ ตลอดจนแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการใช้กระบวนการการบริหารงานในสถานศึกษาในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม โดยให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นกลาง และร่วมกันดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาโดยอาศัยเป้าหมายเดียวกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งใน และต่างประเทศ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ คือ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีวิสัยทัศน์ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันมี ระดับความเห็นในภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนกลุ่มระดับ การศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับ ปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา ศิลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน

(เครือข่ายที่ 19) มี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ด้านการไว้วางใจด้านการเจรจาต่อรองด้านการइनวัตกรรมการและเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา 2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์และด้านการไว้วางใจ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการइनวัตกรรมการและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารเวลาด้านการสื่อสารด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

บงกช วิจิตร (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารเวลา ด้านความยืดหยุ่นและด้านการไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางด้านจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อามาล โต๊ะดาหยง (2560, หน้า 110-112) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่าย เรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรืองวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาพบว่า ภาพรวมและหลายด้านไม่แตกต่างกัน

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560, หน้า 51-52) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัยผู้มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

เกศณี กฐินเทศ (2562, หน้า 86-87) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จุฑามาส ชุ่นหวน (2562, หน้า 111-113) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการด้านวิชาการ และด้านกายภาพ ตามลำดับ และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนวยการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม

2. งานวิจัยต่างประเทศ

โดโรธี (Dorothy, 2001, abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษา ระดับกลาง ระดับอาวุโสและระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกาผลการศึกษาพบว่ามียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1. การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ 2. การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย 3. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และ 4. การอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

สเตียร์นเบิร์ก (Stemberg, 2006, abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาดมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง

มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนเองและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

แดนเนอร์ (Danner, 2008, abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปศึกษาในมุมมองของนักศิลปะผู้นำเสนอคำนิยามความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผ่านการทำงานร่วมกับชุมชนและปฏิบัติตามกรอบแนวคิดสาขามนุษยวิทยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษาเกิดขึ้นจากประสบการณ์แสดงออกได้ถึงวิธีการสอนในการดำเนินชีวิต กระบวนการสร้างความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับความหมายช่วยให้นักศึกษา เข้าใจความสัมพันธ์ดังกล่าวและความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการศึกษา ศิลปะเป็นสะพานเชื่อมต่อระหว่างความคิดสร้างสรรค์ และการเป็นผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์

คอว์ (Kho, 2011, abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผล โครงการพัฒนาภาวะผู้นำระดับโลกของสหรัฐอเมริกา เพื่อประกอบการพิจารณาการลงทุนสร้างเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำอันจะนำไปสู่การสร้างภาวะผู้นำที่มีความสามารถในเชิงการแข่งขันทั่วโลก ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายให้ไปศึกษาดูงาน ในต่างประเทศเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร นอกจากจะเป็นการพัฒนาศักยภาพแล้วยังได้เรียนรู้วัฒนธรรม การปรับตัว ความเชื่อมั่นในตนเองความอดทน ความใฝ่รู้และความคิดในเชิงบริบทโลกการเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการศึกษาดูงานในต่างประเทศ โดยมุ่งจุดเน้นถึงความเข้าใจ และการประเมินกระบวนการตั้งแต่การคัดเลือกคน เข้าอบรมการฝึกอบรม การสร้างทีมงาน การมอบหมายงาน

เฟาซีเยห์, และอับดุลเลาะ (Fozyah, & Abdullah, 2021, pp.347-351) ได้ศึกษา ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดของผู้นำมหาวิทยาลัยซาอุดีอาระเบีย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในรียาด ประเทศซาอุดีอาระเบียสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รูปแบบการคิด ความสมจริงนักปฏิบัตินิยม อุดมคตินิยม นักวิเคราะห์และการสังเคราะห์ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างอันดับเฉลี่ยของผู้เข้าร่วมตามประเภทของมหาวิทยาลัย (ภาครัฐหรือเอกชน) ส่วนความแตกต่างที่สำคัญระหว่างหัวข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จากการผลงานการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาภายในโรงเรียนนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะในยุคสังคมปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสามารถจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาคิดค้นและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 133 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,062 คน รวมทั้งสิ้น 1,195 คน (ข้อมูล : แผนปฏิบัติการปี 2567 สารสนเทศทางการศึกษา ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1973, p.1089) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน แต่เนื่องจากผู้บริหารมีจำนวนน้อยเกินไป ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างผู้บริหารกับข้าราชการครูเป็น 40 : 60 จะได้ผู้บริหารจำนวน 120 คน และข้าราชการครู จำนวน 180 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษาแล้วมาเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางค์ แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาด สถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
ขนาดเล็ก	73	810	66	137
ขนาดกลาง	57	187	51	32
ขนาดใหญ่	3	65	3	11
รวม	133	1062	120	180

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้ค้นคว้าอิสระสร้างขึ้นโดยประมวลแนวความคิดที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารตำรา และงานค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านการมีจินตนาการ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993, p.247)

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้จัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3
2. นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อให้ข้อเสนอแนะ พิจารณาปรับปรุงแก้ไข
3. นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและสามารถวัดได้ถูกต้องตามความเป็นจริง ตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (content validity) ตลอดจนความชัดเจนของการใช้ภาษา องค์ประกอบด้านกรอบแนวคิด เชิงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (reliability) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.981
5. นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้ มาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่บกพร่องนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อให้ความเห็นชอบ แล้วจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. จัดเตรียมเครื่องมือให้ครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละฉบับให้ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้แล้ว เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ
2. ผู้วิจัยทำแบบบันทึกเสนอคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ออกหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3
3. การเก็บข้อมูลผู้วิจัยกระทำตามขั้นตอน คือ
 - 3.1 ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 300 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 120 คน และครูจำนวน 180 คน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ตอบแบบสอบถาม โดยการนำส่งและเก็บคืนด้วยตนเอง ภายใน 30 วัน

3.2 ตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้รับกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ทำการตรวจนับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจากแจกความถี่ (frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบ่งเป็นรายด้าน นำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง การแปลความหมายการให้คะแนน จากค่าเฉลี่ย (mean) ของคำตอบทั้งหมดตามขอบเขตของคะแนนเฉลี่ย (John, 1981, p.182) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way

ANOVA) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การคำนวณหาขนาดตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากสูตร (สุรวิทย์ ศรีโกศาภิรมย์, 2553, หน้า 34)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence : IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) จากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 163)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค คำนวณจากสูตร (Cronbach's alpha coefficient) จากสูตร (Cronbach, 1970, p.160)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม

$$\begin{array}{ll} S_i^2 & \text{แทน} \quad \text{คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ} \\ S_t^2 & \text{แทน} \quad \text{คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ} \end{array}$$

4. การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 186)

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

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

5. การหาค่าเฉลี่ย (mean) จากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 150)

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

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

6. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553, หน้า 163)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละข้อ
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

7. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เมื่อพิจารณาความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบ (independent sample) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 87)

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}; df_1 = n_1 - 1, df_2 = n_2 - 1, S_1^2 > S_2^2$$

เมื่อ S_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่ามาก
 S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าน้อย

7.1 ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนเท่ากัน $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}; df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่
 $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
 $\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
 S_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1
 S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 2
 n_1 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
 n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2
 df แทน องศาแห่งความเป็นอิสระ

7.2 ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมาจากประชากรที่มีความแปรปรวนไม่เท่ากัน $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ คำนวณจากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$t = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)^2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}; df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1}\right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2}\right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 1
	s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่ม 2
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 2
	df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way analysis of variance) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

9. การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธี S-method ของเซฟเฟ (Scheffe) จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2549, หน้า 88)

$$F_1 = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)}$$

$$F_1 = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	F_1	แทน	ค่าสถิติเซฟเฟ
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติ (t-test)
P	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า sum of square
MS	แทน	ค่า mean of squares
F	แทน	ค่าสถิติ (f-test)
df	แทน	ค่า degree of freedom
*p $\leq$.05	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

สภาพทั่วไป	จำนวน (n = 300)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	116	38.70
หญิง	184	61.30
รวม	300	100.00
สถานภาพ		
ผู้บริหาร	120	40.00
ข้าราชการครู	180	60.00
รวม	300	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	176	58.70
ปริญญาโท	117	39.00
ปริญญาเอก	7	2.30
รวม	300	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	87	29.00
5-10 ปี	113	37.70
มากกว่า 10 ปี	100	33.30
รวม	300	100.00
ขนาดของสถานศึกษา		
โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)	217	72.30
โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)	81	27.00
โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 600 คนขึ้นไป)	2	0.70
รวม	300	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 และส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ดังตาราง 5-10

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.72	0.41	มากที่สุด	1
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.70	0.43	มากที่สุด	4
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.70	0.44	มากที่สุด	5
4. ด้านความไว้วางใจ	4.72	0.45	มากที่สุด	2
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.71	0.44	มากที่สุด	3
รวม	4.71	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 5 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวม เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.41) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.72$, S.D.=0.45) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.71$, S.D.=0.44) ด้านการมีจินตนาการ ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.43) และด้านด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.70$, S.D.=0.44) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านความ
ยืดหยุ่น โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความยืดหยุ่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.80	0.45	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม	4.72	0.50	มากที่สุด	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากของครูและผู้อื่น	4.73	0.53	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์	4.73	0.48	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	4.71	0.55	มากที่สุด	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นๆได้อย่างเป็นกลาง	4.70	0.52	มากที่สุด	9
7. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.71	0.58	มากที่สุด	7
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับความคิดให้สอดคล้องตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา	4.71	0.56	มากที่สุด	6
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย ทำงานอย่างไม่เครียดหรือกังวล	4.70	0.55	มากที่สุด	8
รวม	4.72	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 6 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านความยืดหยุ่น ภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.45) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับ

สภาวะการณ์ ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.48) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากของครูและผู้อื่น ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.50) ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับความคิดให้สอดคล้องตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.56) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.58) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลายทำงานอย่างไม่เครียดหรือกังวล ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นๆ ได้อย่างเป็นกลาง ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.52) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีจินตนาการ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการมีจินตนาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในองค์กรอย่างสร้างสรรค์	4.70	0.51	มากที่สุด	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงาน	4.69	0.54	มากที่สุด	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจ	4.70	0.53	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นปรีชาที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	4.74	0.54	มากที่สุด	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีศิลปะในการทำงาน	4.70	0.57	มากที่สุด	4
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการแก้ปัญหาที่เฉลียวฉลาด	4.68	0.59	มากที่สุด	6
รวม	4.70	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 7 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีจินตนาการ ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถเป็นปรีชาที่ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.51) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย เท่ากันกับผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.53) ผู้บริหาร สถานศึกษามีศิลปะในการทำงาน ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการ ทำงาน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ แก้ปัญหาที่เฉื่อยฉะล่าช้า ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ด้านการมี วิสัยทัศน์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการมีวิสัยทัศน์	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลเห็นภาพในอนาคต ว่าสถานศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ที่ดีขึ้น	4.69	0.56	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนพัฒนา สถานศึกษาไปสู่ทิศทางแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดี	4.73	0.55	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ใจกว้าง กล้าคิด กล้าทำ	4.73	0.52	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบและชัดเจน	4.73	0.56	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความสามารถในการกำหนด นโยบายที่เป็นเลิศในสถานศึกษา	4.73	0.53	มากที่สุด	2
6. ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้และ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เสมอ	4.69	0.57	มากที่สุด	6
รวม	4.70	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 8 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.44) พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ใจกว้าง กล้าคิด กล้าทำ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ

ความสามารถในการกำหนดนโยบายที่เป็นเลิศในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดี ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและชัดเจน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลเห็นภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาที่นำไปสู่กาเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาล้ำที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ๆ เสมอ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านความไว้วางใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ น่าเชื่อมั่น	4.69	0.56	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา จนกลายเป็นความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ที่เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา	4.73	0.55	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.73	0.52	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่พึ่งของบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อเผชิญกับปัญหาในทุกสถานการณ์	4.73	0.56	มากที่สุด	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	4.73	0.53	มากที่สุด	2
รวม	4.72	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 9 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ด้านความไว้วางใจ ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารสถานศึกษา

สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา จนกลายเป็นความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ที่เกิดขึ้นในตัวผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่พึ่งของบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อเผชิญกับปัญหาในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ น่าเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำรูปแบบของการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.69	0.56	มากที่สุด	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นกลาง	4.72	0.55	มากที่สุด	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาโดยอาศัยเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา	4.73	0.49	มากที่สุด	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานในสถานศึกษา	4.73	0.56	มากที่สุด	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร	4.71	0.51	มากที่สุด	4
รวม	4.71	0.44	มากที่สุด	

จากตาราง 10 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.44) พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาโดยอาศัยเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.49) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.56) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นกลาง ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของการ

ทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.51) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำรูปแบบของการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา ดังตาราง 11-23

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	(n=116)		(n=184)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความยืดหยุ่น	4.71	0.37	4.73	0.44	-0.255	.622
2. ด้านการมีจินตนาการ	4.71	0.42	4.70	0.44	0.063	.610
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.70	0.42	4.70	0.45	0.068	.633
4. ด้านความไว้วางใจ	4.73	0.38	4.71	0.49	0.422	.185
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.73	0.38	4.70	0.47	0.592	.068
รวม	4.72	0.36	4.71	0.43	0.199	.352

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ พบว่า ผู้บริหาร และครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 3 ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1.ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.025	1	0.025	0.139	.709
	ภายในกลุ่ม	52.572	298	0.176		
	รวม	52.597	299			
2. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.010	1	0.010	0.053	.818
	ภายในกลุ่ม	57.288	298	0.192		
	รวม	57.299	299			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.014	1	0.014	0.071	.790
	ภายในกลุ่ม	59.131	298	0.198		
	รวม	59.145	299			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.112	1	0.112	0.542	.462
	ภายในกลุ่ม	61.585	298	0.207		
	รวม	61.697	299			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.005	1	0.005	0.025	.875
	ภายในกลุ่ม	59.843	298	0.201		
	รวม	59.848	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.000	1	0.000	0.002	.965
	ภายในกลุ่ม	49.305	298	0.165		
	รวม	49.305	299			

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม
สถานภาพ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1.ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	4.131	2	2.066	12.658	.000*
	ภายในกลุ่ม	48.466	297	0.163		
	รวม	52.597	299			
2. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.840	2	0.920	4.926	.008*
	ภายในกลุ่ม	55.459	297	0.187		
	รวม	57.299	299			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	4.152	2	2.076	11.212	.000*
	ภายในกลุ่ม	54.993	297	0.185		
	รวม	59.145	299			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	5.197	2	2.599	13.660	.000*
	ภายในกลุ่ม	56.500	297	0.190		
	รวม	61.697	299			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.364	2	0.682	3.465	.033*
	ภายในกลุ่ม	58.483	297	0.197		
	รวม	59.848	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.091	2	1.546	9.933	.000*
	ภายในกลุ่ม	46.214	297	0.156		
	รวม	49.305	299			

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ พบว่า มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method) ปรากฏดังตาราง 14-18

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้านความยืดหยุ่น

ด้านความยืดหยุ่น	วุฒិการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	4.74	4.74	3.96
ปริญญาตรี	4.74	-	-.00262	.77619*
ปริญญาโท	4.74		-	.77881*
ปริญญาเอก	3.96			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 14 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาในด้านความยืดหยุ่น พบว่า ด้านความยืดหยุ่น จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วุฒิการศึกษาปริญญาตรีแตกต่างจากวุฒิการศึกษาปริญญาเอก และ วุฒิการศึกษาปริญญาโทแตกต่างจากวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้านการมีจินตนาการ

ด้านการมีจินตนาการ	วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	4.73	4.70	4.21
ปริญญาตรี	4.73	-	.03475	.52101*
ปริญญาโท	4.70		-	.48626*
ปริญญาเอก	4.21			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 15 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาในด้านการมีจินตนาการ พบว่า ด้านจินตนาการ

จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วุฒิการศึกษาปริญญาตรีแตกต่างจากวุฒิการศึกษาปริญญาเอก และวุฒิการศึกษาปริญญาโท แตกต่างจากวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	4.73	4.70	3.95
ปริญญาตรี	4.73	-	.03092	.78585*
ปริญญาโท	4.70		-	.75495*
ปริญญาเอก	3.95			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 16 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วุฒิการศึกษาปริญญาตรีแตกต่างจากวุฒิการศึกษาปริญญาเอก และวุฒิการศึกษาปริญญาโทแตกต่างจากวุฒิการศึกษาปริญญาเอก

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ

ด้านความไว้วางใจ	วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	4.77	4.59	3.91
ปริญญาตรี	4.77	-	.08289*	.86454*
ปริญญาโท	4.59		-	.78165*
ปริญญาเอก	3.91			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาในด้านความไว้วางใจ พบว่า ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีจำนวน 3 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วุฒิการศึกษาปริญญาตรีแตกต่างจากวุฒิกศึกษาปริญญาโท และวุฒิกศึกษาปริญญาตรี แตกต่างจากวุฒิกศึกษาปริญญาเอก และวุฒิกศึกษาปริญญาโทแตกต่างจากวุฒิกศึกษาปริญญาเอก

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม วุฒิกศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็น ทีม	วุฒิกศึกษา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	4.77	4.59	3.91
ปริญญาตรี	4.77	-	.08289*	.86454*
ปริญญาโท	4.59		-	.78165*
ปริญญาเอก	3.91			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 18 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามวุฒิการศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วุฒิกศึกษาปริญญาตรี แตกต่างจากวุฒิกศึกษาปริญญาเอก และวุฒิกศึกษาปริญญาโท แตกต่างจากวุฒิกศึกษาปริญญาเอก

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1.ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	2.404	2	1.202	7.112	.001*
	ภายในกลุ่ม	50.193	297	0.169		
	รวม	52.597	299			

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.391	2	1.195	6.466	.002*
	ภายในกลุ่ม	54.908	297	0.185		
	รวม	57.299	299			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2.764	2	1.382	7.281	.001*
	ภายในกลุ่ม	56.381	297	0.190		
	รวม	59.145	299			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.946	2	0.973	4.838	.009*
	ภายในกลุ่ม	59.751	297	0.201		
	รวม	61.697	299			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.479	2	1.239	6.416	.002*
	ภายในกลุ่ม	57.369	297	0.193		
	รวม	59.848	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.374	2	1.187	7.512	.001*
	ภายในกลุ่ม	46.931	297	0.158		
	รวม	49.305	299			

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความแตกต่างกัน และด้านความไว้วางใจ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method) ปรากฏดังตาราง 20-24

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความยืดหยุ่น

ด้านความยืดหยุ่น	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	4.81	4.60	4.77
น้อยกว่า 5 ปี	4.81	-	.21028*	.04577
5-10 ปี	4.60		-	-.16451*
มากกว่า 10 ปี	4.77			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 20 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในด้านความยืดหยุ่น พบว่า ด้านความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างจาก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี แตกต่างจาก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีจินตนาการ

ด้านการมีจินตนาการ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	4.79	4.58	4.75
น้อยกว่า 5 ปี	4.79	-	.20720*	.03932
5-10 ปี	4.58		-	-.16488*
มากกว่า 10 ปี	4.75			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในด้านการมีจินตนาการ พบว่าด้านการมีจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีจินตนาการ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	4.79	4.57	4.75
น้อยกว่า 5 ปี	4.79	-	.22046*	.03675
5-10 ปี	4.57		-	-.18371*
มากกว่า 10 ปี	4.75			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 22 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่าด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความไว้วางใจ

ด้านความไว้วางใจ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	4.82	4.52	4.74
น้อยกว่า 5 ปี	4.82	-	.19957*	.07498*
5-10 ปี	4.52		-	-.12459*
มากกว่า 10 ปี	4.77			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 23 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในด้านความไว้วางใจ พบว่าด้านความไว้วางใจ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 3 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างจาก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี แตกต่างจาก ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	$\bar{X}$	4.79	4.57	4.75
น้อยกว่า 5 ปี	4.81	-	.21822*	.05952
5-10 ปี	4.59		-	-.15870*
มากกว่า 10 ปี	4.75			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 24 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปี

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	1.143	2	0.572	3.299	.038*
	ภายในกลุ่ม	51.454	297	0.173		
	รวม	52.597	299			
2. ด้านการมีจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.320	2	0.160	0.835	.435
	ภายในกลุ่ม	56.978	297	0.192		
	รวม	57.299	299			
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.610	2	0.805	4.156	.017*
	ภายในกลุ่ม	57.535	297	0.194		
	รวม	59.145	299			
4. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.866	2	1.433	7.233	.001*
	ภายในกลุ่ม	58.832	297	0.198		
	รวม	61.697	299			
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.181	2	0.090	0.450	.638
	ภายในกลุ่ม	59.667	297	0.201		
	รวม	59.848	299			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.947	2	0.473	2.908	.056
	ภายในกลุ่ม	48.359	297	0.163		
	รวม	49.305	299			

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน และรายด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความไว้วางใจ พบว่า มีความแตกต่างกัน และด้านการมีจินตนาการ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ไม่มีความแตกต่าง และ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' method) ปรากฏดังตารางที่ 26-28

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น

ด้านการมีจินตนาการ	ขนาดของ สถานศึกษา	โรงเรียนขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาด กลาง	โรงเรียนขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	4.74	4.70	4.00
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.74	-	.03706	.74174*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.70		-	.70468*
โรงเรียนขนาดใหญ่	4.00			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 26 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในด้านความยืดหยุ่น พบว่า ด้านความยืดหยุ่น จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ขนาดของ สถานศึกษา	โรงเรียนขนาด เล็ก	โรงเรียนขนาด กลาง	โรงเรียนขนาด ใหญ่
		$\bar{X}$		
		4.72	4.68	3.83
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.72	-	.03582	.88889*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.68		-	.85307*
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.83			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 27 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีจำนวน 2 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ

ด้านการมีวิสัยทัศน์	ขนาดของ สถานศึกษา	โรงเรียนขนาด เล็ก	โรงเรียนขนาด กลาง	โรงเรียนขนาด ใหญ่
		$\bar{X}$		
		4.75	4.67	3.60
โรงเรียนขนาดเล็ก	4.78	-	.07504*	1.15135*
โรงเรียนขนาดกลาง	4.67		-	1.07632*
โรงเรียนขนาดใหญ่	3.60			-

หมายเหตุ : * มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (* $p \leq .05$)

จากตาราง 28 พบว่า ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในด้านความไว้วางใจ พบว่า ด้านความไว้วางใจ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีจำนวน 3 คู่ ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจาก สถานศึกษาขนาดกลาง และ สถานศึกษาขนาดเล็ก แตกต่างจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่ และ สถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างจาก สถานศึกษาขนาดใหญ่

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 และเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 มีแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 133 คน และข้าราชการครู จำนวน 1,062 คน รวมทั้งสิ้น 1,195 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1973, p.1089) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน แต่เนื่องจากผู้บริหรมีจำนวนน้อยกว่ามาก ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างผู้บริหรกับข้าราชการครูเป็น 40 : 60 จะได้ผู้บริหรจำนวน 120 คน และข้าราชการครู จำนวน 180 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามขนาดของสถานศึกษาแล้วมาเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางค์ แล้วนำมาสุ่มตัวอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 5 ข้อ เพศ สถานภาพ วุฒิกการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านความยืดหยุ่น 2. ด้านการมีจินตนาการ 3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4. ด้านความไว้วางใจ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1993, p.247)

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับคำแนะนำในการปรับปรุงและแก้ไขจากอาจารย์ ที่ปรึกษาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องในด้านเนื้อหาและการสร้างเครื่องมือจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 แล้วนำไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 12 คน และครู 18 คน ซึ่งเป็น สถานศึกษานอกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้จำนวนทั้งหมด 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 แล้วนำแบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค โดย การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม $\alpha = 0.981$

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาจากแจกแจงความถี่ (frequency) เป็นรายข้อ ใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แบ่งเป็นรายด้าน นำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง การแปลความหมายการให้คะแนน จากค่าเฉลี่ย (mean)

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และเมื่อจำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) ในกรณีเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ โดยแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากของครูและผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากของครูและผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับความคิดให้สอดคล้องตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย ทำงานอย่างไม่เครียดหรือกังวลและน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นๆ ได้อย่างเป็นกลางตามลำดับ

1.2 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นปรึกษาที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีศิลปะในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการแก้ปัญหาที่เฉลียวฉลาด และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ใจกว้าง กล้าคิด กล้าทำ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความสามารถในการกำหนดนโยบายที่เป็นเลิศในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลเห็นภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่ดีขึ้น และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ๆ เสมอตามลำดับ

1.4 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา จนกลายเป็นความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ที่เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่พึ่งของบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อเผชิญกับปัญหาในทุกสถานการณ์ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ น่าเชื่อมั่น ตามลำดับ

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาพรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาโดยอาศัยเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำรูปแบบของการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ตามลำดับ

2. ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และด้านการทำงานเป็นทีม เพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ ภาพรวม พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีวินัยในตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวม พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวม พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีจินตนาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และด้านการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวม พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความยืดหยุ่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ ผลการวิเคราะห์พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และด้านการมีจินตนาการ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่ามาแตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในภาพรวม จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความยืดหยุ่น ด้านความไว้วางใจ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุด คือ ด้านการมีจินตนาการจินตนาการ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มที่คล้ายคลึงกัน โดยในภาพรวม ผู้นำในสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง มีความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม และความไว้วางใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, บทคัดย่อ) ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 มีระดับสูงในด้านความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556, บทคัดย่อ) พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร สำนักงานเขตบางเขน เน้นที่การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการเจรจาต่อรองเป็นหลัก ซึ่งให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนให้มีศักยภาพสูงขึ้นในอนาคต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโดโรธี (Dorothy, 2001, abstract) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า ยุทธศาสตร์สำคัญที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย การมุ่งเน้นประเด็นสำคัญ การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์เหล่านี้สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมและความยืดหยุ่นที่พบในผลการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและการมีความยืดหยุ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ

1.1 การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในด้านความยืดหยุ่น ได้เผยให้เห็นถึงหลายแง่มุมที่สำคัญของความสามารถในการปรับตัวและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยระบุว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่สามารถปรับตัวได้จะสามารถตอบสนองต่อปัญหาและสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นแม้ในช่วงเวลาที่มีความท้าทาย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูและผู้อื่น การเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกระดับเป็นสิ่งที่ช่วยให้การตัดสินใจและการบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากการรับฟังความคิดเห็นจากหลายฝ่ายทำให้สามารถรับรู้และเข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างครบถ้วน การยอมรับฟังความคิดเห็นยังเป็นการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการที่ยั่งยืน การปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์เป็นการแสดงถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการศึกษา อีกปัจจัยที่สำคัญ คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม การสร้างโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกันในทีมงาน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย การมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาที่หลากหลายเป็นสิ่งที่ช่วยให้สามารถหาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในแต่ละสถานการณ์ได้ การคิดแก้ปัญหาที่หลากหลายยังเป็นการแสดงถึงความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสุขในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น บรรยากาศที่ดีในการทำงานยังช่วยลดความเครียดและความกังวลในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์และเป็นมิตร ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสามารถในการปรับความคิดให้สอดคล้องตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา การปรับความคิดให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การปรับความคิดตามสถานการณ์ยังเป็นการแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวและการคิดเชิงสร้างสรรค์ สุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถการบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย ทำงานอย่างไม่เครียดหรือกังวล ตามลำดับ การบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลายเป็นสิ่งที่ช่วยให้สามารถหาแนวทางที่ดีที่สุดในการดำเนินงานของสถานศึกษา การทำงานอย่างไม่เครียดหรือกังวลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านการมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และความไว้วางใจ นอกจากนี้ ผลการวิจัยจากนครสวรรค์ยังแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และช่วยเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวก และงานวิจัยของ โดโรธี (Dorothy, 2001, abstract) งานวิจัยนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง ระดับอาวุโส และระดับสูง (CEOs) ในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่ามียุทธศาสตร์ทั้งหมด 4 ประการที่จะช่วยส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ การมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับประเด็นที่สำคัญ การให้อำนาจในการทำงานแก่ทุกฝ่าย การยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการให้อำนาจแก่ทุกฝ่ายนั้นตรงกับผลการวิจัยที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์และเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สเติร์นเบิร์ก (Stemberg, 2006, abstract) งานวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้นำสถานศึกษาที่ดีต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง และมีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ การมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับตัวตามสถานการณ์เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในด้านการมีจินตนาการ ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยภาพรวมของการมีจินตนาการอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งบ่งชี้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และมีทักษะในการวางแผนที่ดี ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในการวิจัยระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของผู้บริหารในการสนับสนุนและสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรอื่นๆ การเป็นที่ปรึกษาที่ดีไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานแต่ยังสามารถกระตุ้นให้เกิดการคิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร ซึ่งสร้างบรรยากาศของการทำงานที่เปิดกว้างและร่วมมือกัน ผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษาได้ดีจะมีความสามารถในการเข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคลากร ซึ่งช่วยให้สามารถให้คำแนะนำที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในสถานศึกษา รองลงมาคือ ความสามารถในการ

การบริหารงานในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนานโยบายและกลยุทธ์ใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์จะมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความกล้าในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่กล้าตัดสินใจจะสามารถดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างมั่นใจ และสามารถเผชิญกับความท้าทายหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ความกล้าหาญในการตัดสินใจไม่เพียงแต่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่น แต่ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและนักเรียน เมื่อพวกเขาเห็นว่าผู้บริหารมีความมั่นใจในการตัดสินใจและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ อีกปัจจัยหนึ่ง คือ ศิลปะในการทำงาน ซึ่งหมายถึงความสามารถในการใช้ทักษะและเทคนิคในการจัดการและสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีศิลปะในการทำงานสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การใช้ศิลปะในการบริหารยังช่วยให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและสามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการแก้ปัญหาที่เฉลียวฉลาดเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา การมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาอย่างเฉลียวฉลาดช่วยให้ผู้บริหารสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถหาวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาช่วยส่งเสริมการคิดเชิงสร้างสรรค์ในทีมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาวัตกรรมและวิธีการใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานในสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานอยู่ในลำดับน้อยที่สุด อาจบ่งชี้ว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการทำงานในบางด้านเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนที่วางไว้ได้อย่างเต็มที่ แม้ว่าผู้บริหารจะมีความสามารถในการเป็นทีปรีक्षाที่ดีและมีจินตนาการในการบริหารงาน แต่การมีทักษะที่ครบถ้วนในทุกด้านจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ หนูไชยทอง (2561, บทคัดย่อ) ที่ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมมีการจัดอันดับที่เน้นด้านการมีจินตนาการเป็นหนึ่งในคุณสมบัติที่สำคัญ โดยมีการอธิบายถึงความสำคัญของจินตนาการในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงถึงแนวคิดและวิธีการในการนำไปใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เริ่มจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจินตนาการสามารถคิดสร้างสรรค์แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างหลากหลายและเหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน จินตนาการที่ดีช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างภาพรวมของการพัฒนาที่ชัดเจน รวมถึงการวางแผนและการคิดริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและครู การมีจินตนาการยังเป็นการสร้างสรรค์แนวทางในการแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในสถานศึกษา เช่น

การพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมที่กระตุ้นการเรียนรู้ และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการคิดและการสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีการจัดอันดับด้านการมีจินตนาการอยู่ในลำดับต้นๆ นั้น ยังสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีจินตนาการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากร การมีจินตนาการช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมของการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดี เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ การที่ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดบ่งบอกถึงความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นและวางแผนอนาคตที่ดีให้กับสถานศึกษา การสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและความพยายามในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแล้ว ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู บุคลากรในสถานศึกษา และนักเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยในการสร้างแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ การศึกษาและการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดี แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรต่างๆ ภายในสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ทุกคนเข้าใจถึงเป้าหมายร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้ การสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสถานศึกษาจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารมีใจใหญ่ กล้าคิด กล้าทำ เป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สามารถส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาได้ ผู้บริหารที่มีความกล้าหาญในการตัดสินใจและดำเนินการจะเป็นผู้นำที่สามารถนำพาสถานศึกษาไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความกล้าหาญในการดำเนินงานยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถทดลองแนวทางใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในกระบวนการเรียนรู้ ความสามารถในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและชัดเจนยังสะท้อนถึงคามมีระเบียบวินัยและการจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจนจะสามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาได้ง่ายขึ้น การดำเนินงานที่มีระบบยังช่วยลดความสับสนและความไม่แน่นอนในกระบวนการทำงาน ซึ่งทำให้ทุก

คนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านทักษะการกำหนดนโยบายที่เป็นเลิศในสถานศึกษา ผู้บริหารที่สามารถกำหนดนโยบายที่เหมาะสมจะช่วยให้สถานศึกษามีกรอบการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถดำเนินการตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การมองการณ์ไกลและเห็นภาพในอนาคตเป็นสิ่งที่สำคัญในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา โดยการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางและมุ่งมั่นจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม การกล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ และเปิดรับสิ่งใหม่ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาวิธีการจัดการและแนวทางการเรียนการสอนในสถานศึกษา การเปิดรับสิ่งใหม่ๆ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำแนวคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะและความสามารถให้กับนักเรียน โดยรวมแล้ว ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่ดีเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอนาคต การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางจึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างต่อเนื่องในวงการการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สเติร์นเบิร์ก (Stenberg, 2006, abstract) ในหลายประเด็นที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการตัดสินใจและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมาก ในงานวิจัยของสเติร์นเบิร์กได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจที่ชาญฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัวและพัฒนาแนวทางการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ต่างๆ ในสถานศึกษา นอกจากนี้ การมีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนเองและของบุคลากรยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งตรงกับผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางที่ดี มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีนั้น เกิดจากการที่พวกเขามีความสามารถในการสร้างและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา การวิเคราะห์ความคิดและแนวทางการทำงานของบุคลากรทำให้ผู้บริหารสามารถระบุและพัฒนาศักยภาพของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันและความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรเดียวกัน ในแง่ของการพัฒนาหลักสูตรและการตัดสินใจทางการศึกษา ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการปรับใช้หลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและความต้องการของนักเรียน การนำหลักสูตรที่มีความคิดสร้างสรรค์มาปรับใช้ไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน แต่ยังช่วยให้พวกเขามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับตัวต่อสถานการณ์และความท้าทายที่เกิดขึ้นใน

วงการศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์สามารถทำได้เหมาะสม และงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยมีการเน้นด้านการมีวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การมองเห็นและวางแผนอนาคตเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยในพื้นที่นครสวรรค์ เขต 3 ที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การไว้วางใจ การใช้นวัตกรรม และการสื่อสาร การมีวิสัยทัศน์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือและการพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งตรงกับผลการวิจัยในนครสวรรค์ เขต 3 ที่เน้นการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

1.4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในด้านความไว้วางใจ แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างและรักษาความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา ที่ความไว้วางใจนี้ไม่เพียงแต่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน แต่ยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยรวม การที่ผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น เป็นสัญญาณของการมีภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ ในการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้เกิดการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้นำ และสามารถที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ การมีความไว้วางใจเช่นนี้ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับทีมงาน นอกจากนี้ การที่ผู้นำสามารถเป็นที่พึ่งของบุคลากรในสถานศึกษาเมื่อเผชิญกับปัญหาในทุกสถานการณ์ เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจต่อผู้บริหารอย่างสูง ผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและเข้าใจในปัญหาที่ตนกำลังเผชิญอยู่ การที่ผู้บริหารมีทักษะในการให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างเหมาะสม จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นนั้นสามารถนำไปสู่การสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งในทีมงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผลมากขึ้น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในผู้บริหาร พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรมากขึ้น และแสดงถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน

ร่วมกัน ความน่าเชื่อถือและความน่าเชื่อถือของผู้นำเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความไว้วางใจในองค์กร หากผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานอย่างโปร่งใส มีการสื่อสารที่ชัดเจน และสามารถรักษาคำพูดได้ จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในทิศทางที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คอสท (Cost, 2009, para.4) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งรวมถึงองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และความเปิดเผย มีความสอดคล้องอย่างชัดเจนกับผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ในด้านความไว้วางใจ การสร้างและรักษาความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานในสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจากแนวคิดของคอสทที่ระบุว่า ความไว้วางใจนั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ โดยในบริบทของการศึกษา ความไว้วางใจสามารถนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การลดความขัดแย้งและการส่งเสริมความคิดเห็นการโต้แย้งที่คอสทกล่าวถึงนั้นสอดคล้องกับการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนในการแสดงความคิดเห็น โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับการตอบโต้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจนั้นจะสามารถผลักดันให้เกิดการพัฒนาและความสำเร็จในสถานศึกษา การมีอิสระที่คอสทกล่าวถึงยังส่งผลต่อความไว้วางใจในองค์กรด้วย การที่ผู้บริหารให้ความอิสระในการทำงานและการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ไม่เพียงแต่แสดงถึงความไว้วางใจที่ผู้นำมีต่อทีมงาน แต่ยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองและมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ และวิจัยของ กาญจนา ศิลา (2556, บทคัดย่อ) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การไว้วางใจ การเจรจาต่อรอง การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารเวลา นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกันในบางด้าน เช่น การสร้างมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจ และยังสอดคล้องกับ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการพิจารณาด้านต่างๆ เช่น

ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การทำงานเป็นทีม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามตัวแปรต่างๆ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในบางกลุ่มยกเว้นระดับการศึกษา ซึ่งการศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 ผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในด้านการทำงานเป็นทีม แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันในบริบทของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ เริ่มต้นจากผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารสามารถดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาโดยอาศัยเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากร ซึ่งแสดงถึงความสามารถในการสร้างทิศทางที่ชัดเจนและทำให้ทุกคนมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่ามีส่วนสำคัญในการพัฒนาและทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น การมีเป้าหมายร่วมกันไม่เพียงแต่สร้างแรงจูงใจ แต่ยังช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานที่ทำ นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา บรรยากาศที่ดีช่วยให้บุคลากรรู้สึกสบายใจและมีความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ๆ ที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาการทำงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์ การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานยังส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นกลาง ถือเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นในทีมงาน การให้ความสำคัญกับทุกคนช่วยให้ทุกคนรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ไม่แบ่งแยก การให้ความสำคัญกับทุกคนเป็นการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกันในทีมงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานร่วมกันมีความราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันนั้นเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ เนื่องจากการทำงานร่วมกันช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนางานในสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมยังสามารถเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมืองเกษม (Mungkasem, 2001, abstract) ที่เน้นไปที่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ ซึ่งรวมถึงการทำงานเป็นทีม โดยคุณลักษณะดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันในบริบทการบริหารสถานศึกษาอย่างชัดเจน การทำงานเป็นทีมถือเป็นองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เมืองเกษมระบู้ไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าผู้นำสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาโดยอาศัยเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากร การสร้างเป้าหมายร่วมกันเป็นการสร้างทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน ซึ่งช่วยให้ทุกคนรู้สึกถึงความสำคัญของบทบาทของตนในองค์กร การที่ผู้นำสามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวและสามารถร่วมมือกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมยังมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา การที่ผู้นำส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นกลางยังช่วยส่งเสริมความเคารพซึ่งกันและกันในทีมงาน การเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันช่วยให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้การทำงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวคิดของบุคลากร การทำงานร่วมกันช่วยให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นและนำเสนอแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกของความเป็นเจ้าของในองค์กรและงานวิจัยของกฤษฎพล อัมระนันท์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าผู้นำสถานศึกษามีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาโดยอาศัยเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากร นอกจากนี้การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก์ตามความคิดเห็นของครู พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นโดยรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันมีระดับความเห็นในภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยรวมไม่ต่างกัน ส่วนกลุ่มระดับการศึกษาพบว่าการศึกษาในระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบงกช วิจบ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 7 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการบริหารเวลา ด้านความยืดหยุ่น และด้านการไว้วางใจ การเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันช่วยให้บุคลากรทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมสำคัญในการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้การทำงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวคิดของบุคลากร

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์พบว่าไม่มีความแตกต่างในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระหว่างเพศชายและเพศหญิงในภาพรวมและในด้านต่างๆ ทั้งความยืดหยุ่น จินตนาการ วิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม ข้อนี้แสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารชายและหญิงมีความสามารถในการนำทีมและสร้างสรรค์อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งชี้ให้เห็นถึงการสนับสนุนการมีส่วนร่วมและโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาภาวะผู้นำของทุกเพศในองค์กรการศึกษา

2.2 ผลการวิเคราะห์ยังพบว่าไม่มีความแตกต่างในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ซึ่งรวมถึงความยืดหยุ่น วินัยในตนเอง วิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม นั้นหมายความว่า ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพไหน ผู้บริหารสถานศึกษายังคงมีความสามารถในการสร้างสรรค์และบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจแสดงให้เห็นถึงความเป็นหนึ่งเดียวและความเข้าใจในพันธกิจการศึกษาโดยรวมของผู้บริหารทุกสถานภาพ

2.3 ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งบ่งชี้ว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาสูงกว่ามักจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ดีกว่า ในด้านต่างๆ รวมถึงความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีม อาจสันนิษฐานได้ว่า ความรู้และทักษะที่ได้รับจากการศึกษาเพิ่มเติมสามารถช่วยเพิ่มพูนศักยภาพในการบริหารจัดการและการนำเสนอวิสัยทัศน์ใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กรการศึกษา

2.4 ผลการวิเคราะห์ที่แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่าจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สูงกว่าในทุกด้าน อาจหมายถึงว่า ประสบการณ์ที่มากขึ้นช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวและพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาและการสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันได้ดีกว่า ส่งผลให้เกิดการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัย อามาล โต๊ะตางย (2560, หน้า 110-112) ในเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายเรื่องวิทย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่รายงานว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบตามตัวแปรเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษาไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญนั้น สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้กล่าวถึงเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในงานวิจัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ที่ได้เสนอผลการวิเคราะห์ในหลายด้านที่มีการเปรียบเทียบไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน ในส่วนแรกเกี่ยวกับ เพศ ผลการวิจัยของทั้งสองงานพบว่าผู้นำทั้งเพศชายและ เพศหญิงมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจแสดงถึงการ ส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันในทุกเพศในด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติ และความสามารถของผู้บริหารไม่ได้ถูกกำหนดโดยเพศ แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสำคัญใน กระบวนการบริหารจัดการในส่วนของ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งพบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ทำงานมากกว่าไม่ได้แสดงความแตกต่างในระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าผู้บริหารที่มี ประสบการณ์น้อยกว่า ทั้งนี้อาจบ่งชี้ถึงความสำคัญของการสนับสนุนและพัฒนาทักษะการบริหาร สำหรับทุกคนในองค์กรการศึกษา โดยไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ในส่วน ของวุฒิการศึกษา และสถานภาพ ซึ่งในการศึกษาของอามาลก็ไม่ได้พบความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญเช่นกัน โดยรวมแล้วแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงในกระบวนการบริหารจัดการในระดับปาน กลางของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ไม่ถูกกำหนดโดยปัจจัยเหล่านี้ อย่างไรก็ตาม อาจหมายความว่า ผู้นำในทั้งสองเขตพื้นที่การศึกษาอาจมีการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการสร้างสรรคในระดับที่ ใกล้เคียงกัน แต่ยังไม่ถึงระดับสูงสุด และงานวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556, บทคัดย่อ) การศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขต บางเขน (เครือข่ายที่ 19) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ใน ระดับมาก การเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์การทำงานของคนไม่พบความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นบางด้านที่เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจที่มีความแตกต่าง เล็กน้อย งานวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในนครสวรรค์ เขต 3 ซึ่งพบว่าเพศ และประสบการณ์การทำงานไม่ได้มีผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญ และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบตามเพศ

อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นระดับการศึกษาที่พบว่าการศึกษาในระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในนครสวรรค์ เขต 3 ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานและเพศไม่ได้มีผลต่อระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอทั่วไป

จากผลการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาครูและนักเรียนในทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยการศึกษาสามารถช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจลึกซึ้งขึ้นเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่ไม่ใช่เพียงแค่การควบคุมการดำเนินงานในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังสามารถเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ที่พร้อมจะสนับสนุนและขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 การศึกษาครั้งนี้สามารถเพิ่มตัวแปรใหม่ที่สามารถมีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร เช่น ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม อิทธิพลจากองค์กรภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษา หรือบทบาทของชุมชนในการสนับสนุนการบริหารงานเชิงสร้างสรรค์ การเพิ่มตัวแปรเหล่านี้อาจทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถใช้ประกอบการวิเคราะห์เชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น

2.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมถึงผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลระหว่างเขตพื้นที่และวิเคราะห์ความแตกต่างของ

ภาวะผู้นำในแต่ละพื้นที่ เช่น การเปรียบเทียบกับเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ในภาคกลางหรือภาคเหนือ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในระดับที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.3 การศึกษาในครั้งต่อไปสามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) การจัดเวทีสนทนากลุ่ม (focus group) หรือ การสังเกตการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวคิดและทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การใช้เครื่องมือที่หลากหลายจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์เชิงคุณภาพและได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.4 ควรมีการวัดผลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระยะยาวเพื่อติดตามพัฒนาการของผู้บริหารว่ามีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงอย่างไรในระยะเวลาต่างๆ การติดตามผลในระยะยาวนี้จะทำให้เห็นถึงผลกระทบของการบริหารเชิงสร้างสรรค์ที่มีต่อการพัฒนาของสถานศึกษา ในระยะเวลาที่หลากหลาย

2.5 ควรพิจารณาศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในระดับต่างๆ เช่น ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา เพื่อเปรียบเทียบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความแตกต่างกันอย่างไรในแต่ละระดับของการศึกษา การศึกษาเปรียบเทียบนี้จะช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างของลักษณะผู้นำในแต่ละระดับ ซึ่งจะช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับแต่ละระดับการศึกษาได้

2.6 จากผลการศึกษานี้ ควรมีการนำเสนอแนวทางและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหารในแต่ละพื้นที่หรือบริบทต่างๆ แนวทางเหล่านี้ควรจะเป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในสถานศึกษา เช่น การจัดอบรมและเวิร์กช็อปการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา หรือการจัดโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างเสริมความคิดสร้างสรรค์

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กฤษฎา อัมระนันท์. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วังค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกศณี กฐินเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- คุณาวุฒิ สิงห์ทอง. (2561). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จรรณี แก้วเอียน. (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษากลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมีอาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : ชานเมือง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2559). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์ธิดา รัตนโกสุม. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จำเนียร พลหาญ. (2559). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิตติมา อัครดิพงษ์. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พระนครศรีอยุธยา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- จุฑามาส ชื่นห้วน. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). **การบริหารการศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :** แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2551). **คู่มือสู่องค์กรแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพฯ :** ปัญญาชน.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2558). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :** สถาบันความก้าวหน้าทางวิชาการ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2549). **เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ :** ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ชูศักดิ์ เอกเพชร. (2561). **ความรู้พื้นฐานการจัดทำงานวิจัยพัฒนา (Routine to Research: R2R). สืบค้น มิถุนายน 30, 2566, จาก**<https://graduate.sru.ac.th/wpcontent/uploads/2018/11/R2R.pdf>.
- ฐิริธยา พรหมศรี. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.**
- ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2561). **การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ :** ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2564). **ภาวะผู้นำ แนวคิด ทฤษฎี เพื่อการประยุกต์ใช้ทางการศึกษา. พิษณุโลก :** วนิตา.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.**
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.**

- ธนาภรณ์ นิลพันธุ์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ :** วี. อินเตอร์ พรินท์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2557). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล. ที.เพรส.**
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2557). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัล เอ็กซ์เพรส.**
- บงกช วิจบ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- บุญนาค ทับทิมไทย. (2557). **การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- บุณรดา ทรงบุญศาสตร์. (2559). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- บุศรา ปุณริบูรณ์. (2563). **องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.**
- บุษยา วีรกุล. (2558). **ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : องค์การส่งเสริมการค้าผ่านศึก.**
- เบญจมาศ หนูไชยทอง. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.**
- ประธาน ยศรุ่งเรือง. (2559). **แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.**
- ประภาพรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.**

- ปรัชญา เวสารัชช์. (2558). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ : สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีดี นกุลสมปรารณา. (2564). **กระบวนการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค (Consumer Buying Process)**. สืบค้น พฤศจิกายน 23, 2564, จาก <https://www.popticles.com/marketing/consumer-buying-process/>.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2561). **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.
- พรสวัสดิ์ ศิรตาดนนท์. (2561). ปัจจัยเชิงพระดดับที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการกระจายอำนาจไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา**, 2(2), 17.
- พัชรา วาณิชวสิน. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พัฒน์วงศ์ ดอกไม้. (2560). **อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2561). **ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร. (2553). **ผู้นำการบริหารยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: Life model (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ : คณะบริหารธุรกิจ ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2561). **รายงานการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจังหวัดปทุมธานี**. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พุทธชาติ ภูจอมจิต. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ภรณ์ทิพย์ ปั่นกอง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มนตรี.
- มนัชา ธรรมลิขิต. (2559). **ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2557). **ภาวะผู้นำ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตนา กาญจนพันธ์. (2549). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วนิชชัย แสงหมั่น. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.
- วรรณดี ชายสมุทร. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2**. วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, 7(2), 65.
- วินิดา เวชญาลักษณ์. (2564). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2558). **การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุน การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4**. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 1(1), 15.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). **การบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.

- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์
เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สมคิด บางโพ. (2559). การฝึกอบรมและการประชุม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมชาย รุ่งเรือง. (2560). รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์. *Veridian
E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์
และศิลปะ*, 10(1), 30.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2560). ศาสตร์และศิลป์ของผู้นำที่ครองใจคน. กรุงเทพฯ : สมาร์ทไลฟ์.
- สรวิชัย กุลแดง. (2566). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัณยา รณนิษฐ์. (2560). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :
ข้าวฟ่าง.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. *วารสารข้าราชการครู*, 1(22), 16.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3. (2565). แผนพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา. นครสวรรค์ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุกัญญา สายลวด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2554). ภาวะผู้นำ. สืบค้น พฤศจิกายน 23, 2564, จาก
<http://pongsriwat@thaimail.Com>.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง).
กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุพัฒตรา ธิพรพันธ์. (2560). การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- สุภัค มั่นศรี. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาจีนใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ระยอง).
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สุรชัย ศิริโกคาภิรมย์. (2553). วิทยาการวิจัย. ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาในเขต อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา
- อดิยา สรรคบุรณรักษ์. (2559). การพัฒนารูปแบบการสอนโดยใช้ศิลปะเป็นฐาน เพื่อ ส่งเสริมงาน
สร้างสรรค์สำหรับนักเรียนระดับปริญญาตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัยรินทร์ สมอา. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อามาล โต๊ะดาหยง. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์
เครือข่าย เรือวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- อุดม ชูสิริวรรณ. (2559). รูปแบบการพัฒนาระบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่
ความเป็นเลิศระดับสากล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทัย เดชตานนท์. (2545). นักบริหารมืออาชีพ (Professional Managers). นครราชสีมา :
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

- Adair, J. (2007). **Leadership for innovation: How to organize team creativity and harvest ideas**. London : Kogan.
- Arellano, R.B., Bolfarine, H., & Martin, H. (2002). Skew-normal linear mixed models. **Journal of Data Science**, 3(2), 415-438.
- Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatively together: Creative leadership. **Journal of The Leadership Quarterly**, 15(1), 103-121.
- Bass, B.M., & Avolio, B.I. (1985). **Transformational leadership development**. California : Consulting Psychologists Press.
- _____, & Riggio, R.E. (2006). **The bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial application** (4th ed.). NY : Free Press.
- Benne, & Sheets. (1997). Perspectives of effective principal. **The Canadian Administrator**, 6(7), 9–13.
- Bennis, W. (2007). **Creative leadership**. Bangkok : Chulalongkorn University.
- Bernard, M.B. (1985). **The academy of management review**. Leadership and Performance Beyond Expectations.
- Boies, & Corbett. (2007). Management and administration: Conceptual clarification of management and administration. **Innovative Journal of Marketing Management**, 4(4), 8-9.
- Campbell, B.J. (1979). **Understanding information system foundation for control**. New Delhi : Prentice-Hall of India.
- Casse, P. (2007). **Philosophy for creative leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders**. London : UK Athena Press.
- Chaudury, A., & Holbrook, M.B. (2009). The chain of effects from brand trust and brand effect to brand performance: the role of brand loyalty. **Journal of Marketing**, 65(2), 81–93.
- Chodakowski, A. (2009). **Teaching made wonderful: Redesigning teacher**. Education with Imagination in Mind. (Unpublished Ph.D. Thesis), Simon Fraser University, Canada.
- Coste, T.G. (2009). **Creative leadership and women**. Retrieved July 28, 2017, from <http://www.pptsearch.net/details-creative-leadership-amp-women349420.html>.

- Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of psychological test** (5th ed.). New York : Harper Collins.
- Danner, S.E. (2008). **Creative leadership in art education: Perspectives of an art educator**. Ph.D. Thesis Art Education (Fine Arts), Ohio University.
- Delich, V. (2010). The impact of mercosur's sanitary and phitosanitary regime on its members' institutional dynamics. **Journal of CMA Management**, **79(2)**, 3.
- Donaldson, G.A. (2001). **Cultivating leadership in school**. New York : Teachers College.
- Dorothy, A.S. (2001). **Spiritual intelligence: Developing higher consciousness**. MA : Creative Education Foundation.
- Drucker, P.F. (1968). **The practice of management**. New York : Harper & Row.
- Dubrin, A.J. (2006). **Fundamentals of organizational behavior**. Ohio : Cengage Learning.
- _____. (2010). **The principles of leadership** (6th ed.). Toronto : Houghton Mifflin.
- Fayol, H. (1841). **General and industrial management**. London : Sir Isaac Pitman & Sons.
- Fozyah, S.A., & Abdullah, Z.A. (2021). **Public personnel administration**. New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Frigon, N.L., & Jackson, H.K. (1996). **The Leader**. New York : Amecom.
- Getzels, J.W., & Guba, E.G. (1957). Social behavior and administrative process. **School Review**, **65(4)**, 423-441.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of education**. New York : McGraw-Hill.
- Griffiths, D.E. (1956). **Human relationship in school administrators**. New York : Appleton Century – Crofts.
- Halpin, A.W. (1996). **Theory and research in administration**. New York : Macmillan.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. **Journal of Management in Education**, **23(1)**, 9-11.
- Hatch, T. (2009). **The outside - inside connection: Educational leadership**. New York : McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, H.B. (1993). **Management of organizational behavior: Utilizing human resources**. Englewood. Boston : PWS-Kent.

- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). **Educational administration: Theory, research and practice** (6th ed.). New York : McGraw–Hill.
- Ibbotson, P. (2008). Directing creative: The art and craft of creative leadership. **Journal of Management and Organization**, 14(5), 548-559.
- Isaksen, S.A.O. (2011). **Creative approaches to problem solving: A framework for innovation and change**. New York : Sage.
- Jesse. (1999). **School personnel administration: A practitioner's guide**. Massachusetts : Simon & Schuster.
- John, W.B. (1981). **Research in education** (4th ed.). New Jersey : Prentice–Hall.
- Johnson, D.W., & Johnson, F.P. (2003). **Joining Together: Group Theory and Group Skill**. Boston : Mass., Allyn & Bacon.
- Kho, E.C. (2011). An evaluation study of the effectiveness of a united states based global leadership development program. **Dissertation Abstracts International**, 2(1), 264-A.
- Knezevich, S.J. (1984). **Administration of public education** (4th ed.). New York : Harper & Row.
- Kurt, L. (1939). Properties of concrete made with recycled aggregate from partially hydrated old concrete. **Cement and Concrete Research**, 8(1), 273.
- Likert, R. (1967). **The method of constructing and attitude scale**. New York : Wiley & Son
- _____. (1993). **New ways of managing conflict**. New York : McGraw – Hill.
- Lipham, J.M., & Hoeh, J.A. (1974). **The principalship: Foundations and functions**. Michigan : Harper & Row.
- Lussier, R.N.A.C.F.A. (2001). **Effective leadership** (3rd ed.). Meson : Thomson Higher Education.
- Mary, P.F. (1924). **Educational administration** (2nd ed.) Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall
- Maxwell. (2011). **People in organization: An introduction to organizational behaviour** (3rd ed.). New York : McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). **The human side of enterprise**. New York : McGraw–Hill.

- Melissa, M. (2011). The experimental chief executive officer. **A Dissertation Presented to the Graduate School Technical University of the Philippines, 4(1), 23.**
- Morgan, & Hunt. (1994). Effective leadership Behaviors of Two Selected High School Principals with Successful Professional Technical Program: A Case Study. **Dissertation Abstracts International, 21(1), 87-119.**
- Mungskasem, Udom. (2001). **The experimental chief executive officer.** Doctoral Dissertation Graduate School Technical University of the Philippines.
- Owens, R.G. (2001). **Organizational behavior in education: Instructional leadership and school reform** (7th ed.). Boston : Allyn & Bacon.
- Parker. (2001). **The leader's edge: Six creative competencies for Navigating complex challenges.** San Francisco : Jossey Bass.
- Pearce, J.A., & Robinson, R.B. (1996). **An industry approach to case in strategic management** (2nd ed.). New York : Time Mirror Higher Education Group.
- Powell. (2008). **Enhancing UV-protection of clear coated wood by utilizing reactive UV-absorber and epoxy functionalized soybean oil.** KTH Royal Institute of Technology.
- Razik, A., & Swanson, D. (2001). **Swanson fundamental concepts of educational leadership** (2nd ed.). New Jersey : Merrill Prentice Hall International.
- Reuter, P. (2011). **Doped: How two plants wreak havoc on the countries that produce and consume them and everyone in between foreign policy.** Retrieved October 27, 2024, from http://www.foreignpolicy.com/articles/2009/10/19/prime_numbers_doped?page=0,22014.
- Ricketts, C. (1997). **Leadership: Personal development and career success** (2nd ed). New York : Delmar.
- Robbins, S.P., & Coulter, M.A. (2012). **The principles of creative leadership.** New York : McGraw-Hill.
- _____, & Judge, T.A. (2008). **Essentials of organizational behavior.** New Jersey : Pearson Prentice-Hall.
- Robinson, K. (2007). **Ken robinson on the principles of creative leadership.** Retrieved October 27, 2024, from <http://www.fastcompany.com/1764044/kenrobinsonprinciples-creative-leadership>.

- Robinson, W.P. (1996). **Deceit, delusion and detection**. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Ross, M. (2007). Creating a vision of creativity: The first 25 years. psychology of aesthetics. **Creativity, and the Arts**, 1(1), 3.
- Rotter, J.B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. **American Psychologist**, 26(5), 443-448.
- Sill, D.L. (1968). **International encyclopedia of the social science**. New York : The Macmillan.
- Sousa, D.A. (2003). **The leadership brain: How to lead today's schools more effectively**. California : Sage.
- Stenberg. (2006). Creative leadership: It's a decision. **Journal of Leadership**, 36(2), 22-24.
- Stogdill, R.M. (1974). **Handbook of leadership: A survey of theory and research**. New York : The Free Press.
- Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership teams. **Journal of Management in Education**, 23(1), 12-18.
- Terry, G.R. (1960). **Principle of management** (3rd ed). Homewood, IL : Richard D. Irwin.
- Urwick, L. (1962). **Papers on the science of administration**. Clifton : Augustus M. Kelley.
- Whitney. (1996). **Emotions and social behavior mood and temperament**. New York : Guilford Press.
- Woodcock. (1989). **Modes of thinking in young children**. New York : Holt Rinehart & Winston.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York : Harper & Row.
- Yukl, G.A. (1994). **Leadership in organization**. New Jersey : Prentice-Hall.
- _____. (2002). **Leadership in organizations** (5th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- _____. (2013). **Leadership in organizations** (8th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ลงในข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
 โดยให้ตอบแต่ละข้อเพียงคำถามเดียว

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สถานภาพ

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ข้าราชการครู

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

5. ขนาดสถานศึกษา

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)

☐ โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน)

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ มิให้ตรงกับระดับทักษะการบริหารภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา

5 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
องค์ประกอบที่ 1 ด้านความยืดหยุ่น (flexibility)							
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม						
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม						
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครูและผู้อื่น						
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์						
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นๆ ได้อย่างเป็นกลาง ไม่อคติ						
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน						
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับความคิดให้สอดคล้องตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลาย ทำงานอย่างไม่เครียดหรือกังวล						
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีจินตนาการ (imagination)							
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานในองค์กรอย่างสร้างสรรค์						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานที่ดี						
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจ						
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นปรีชาที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นธรรมชาติ						
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีศิลปะในการทำงาน						
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (vision)							
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการแก้ปัญหาที่เฉลียวฉลาด						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษามองการณ์ไกลเห็นภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่ดีขึ้น						
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดี						
18.	ผู้บริหารสถานศึกษามีใจกว้างกล้าคิด และกล้าทำ						
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและชัดเจน						
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาทักษะความสามารถในการกำหนดนโยบายที่เป็นเลิศในสถานศึกษา						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้และเปิดรับสิ่งใหม่ๆ เสมอ						
องค์ประกอบที่ 4 ด้านความไว้วางใจ (trust)							
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ น่าเชื่อมั่น						
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา จนกลายเป็นความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ที่เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา						

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา						
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สามารถเป็นที่พึ่งเมื่อเผชิญกับปัญหาในทุกสถานการณ์						
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ						
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork)							
27.	ผู้บริหารสถานศึกษานำรูปแบบของการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา						
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นกลาง						
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมในสถานศึกษาโดยอาศัยเป้าหมายเดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา						
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในการทำงานในสถานศึกษา						
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็นหนึ่งขององค์กร						

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอความกรุณาท่านตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้ง

นางสาวศิริธร คุ่มดีทอง

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

สรุปผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (IOC)

**ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์****(Index of Item-Objective Congruence Index : IOC)**

ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1	เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	☐ ชาย							
	☐ หญิง							
2	สถานภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	☐ ผู้บริหาร							
	☐ ข้าราชการครู							
2	วุฒิการศึกษา	0	+1	+1	0	+1	0.50	ใช้ได้
	☐ ปริญญาตรี							
	☐ ปริญญาโท							
	☐ ปริญญาเอก							
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาปัจจุบัน	+1	0	+1	+1	+1	0.75	ใช้ได้
	☐ น้อยกว่า 5 ปี							
	☐ 5-10 ปี							
	☐ มากกว่า 10 ปี							
4	ขนาดสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	☐ โรงเรียนขนาดเล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)							
	☐ โรงเรียนขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 600 คน)							
	☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 คนขึ้นไป)							

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
องค์ประกอบที่ 1 ด้านความยืดหยุ่น (flexibility)								
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาการมีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากของครูและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนความคิดหรือวิธีการตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์	+1	+1	+1	0	+1	0.75	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความสามารถของบุคคลอื่นๆ ได้อย่างเป็นกลาง ไม่อคติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับความคิดให้สอดคล้องตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	0	+1	0.75	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการวิธีการทำงานอย่างหลากหลายทำงานอย่างไม่เครียดหรือกังวล	+1	0	+1	+1	+1	0.75	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีจินตนาการ (imagination)								
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานในองค์กรอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกล้าในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรึกษาที่ดีให้กับบุคลากรในสถานศึกษา อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีศิลปะในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการแก้ปัญหาที่เฉลียวฉลาด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (vision)								
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาการมองการณ์ไกลมองภาพในอนาคตว่าสถานศึกษาที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคนที่ใจกว้างกล้าคิด กล้าทำ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการดำเนินงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาทักษะความสามารถในการกำหนดนโยบายที่เป็นเลิศในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 4 ด้านความไว้วางใจ (trust)								
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความน่าเชื่อถือ น่าเชื่อมั่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา จนกลายเป็นความมั่นใจ ที่เกิดขึ้นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเป็นบุคคลที่สามารถเป็นที่พึ่งเมื่อเผชิญกับปัญหาในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	0	+1	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
องค์ประกอบที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม (teamwork)								
27.	ผู้บริหารสถานศึกษากระบวนกรการบริหารงานในสถานศึกษาในรูปแบบของการทำงานเป็นทีมในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ดัชนีความ สอดคล้อง	แปล ผล
		1	2	3	4	5		
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและ เป็นกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมใน สถานศึกษาโดยอาศัยเป้าหมาย เดียวกันกับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้การส่งเสริม บรรยากาศที่ดีในการทำงานใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของ การทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความเป็น หนึ่งขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. ดร.โกสิฐ นันทินบัณฑิต | ผู้อำนวยการ
โรงเรียนหนองตากยาตั้งวิริยะราษฎร์บำรุง |
| 4. ดร.กมลทิพย์ ใจเที่ยง | ผู้อำนวยการ
โรงเรียนวัดพรหมสาคร |
| 5. ดร.บุพกานต์ ศรีโมรา | รองผู้อำนวยการ
โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา |

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๕๕๖/๒๕๖๗.....วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวศิริธร คุ่มดีทอง รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๒ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธรรณัท ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุมัติคุณครูจากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.....

ที่ ๕๕๕/๒๕๖๗ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวศิริธร คุ่มดีทอง รหัสนักศึกษา ๖๕๐๑๗๐๑๐๒๒๒ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธรรณัท ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังกล่าว ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.รักษกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๕๗๔

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.โกสิฐ นันทินบัณฑิต

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.เค้าโครงการค้นคว้าอิสระ
๒.แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
๓.แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวศิริธร คุ่มดีทอง รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๒ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธรรณัฐ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าวหวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๔.๐๒/๕๗๕

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.กมลทิพย์ ใจเที่ยง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวศิริธร คุ่มดีทอง รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๒ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธรรณัฐ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าวหวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัสกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๕๗๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนาวี
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.บุพกานต์ ศรีโมรา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการค้นคว้าอิสระ
๒. แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวศิริธร คุ่มดีทอง รหัสนักศึกษา ๖๕๐๑๓๐๑๐๒๒๒ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธรรณัฐ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระซึ่งนักศึกษาได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาดังกล่าว หวังอย่างยิ่งในความกรุณา และได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. ภัษกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

E-mail : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out)

เครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ เลขที่.....S 14944 วันที่ 23 ส.ค. 2567 เวลา.....

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๖๘๙

คณะครูศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

เลขที่.....๐๔๓ วันที่ ๒๓ ส.ค. ๖๗ เวลา 16.๐๕ น.
--

ด้วยนางสาวศิริธร คุ่มดีทอง รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๑๐๑๐๒๒๒ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนืองพะยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ธรรณัฐ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือที่สร้างขึ้น

คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นางสาวศิริธร คุ่มดีทอง ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร. กัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครูศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

โทรแจ้งโทรสาร ๐๖๖๖ ๐.๓๓๓๓

๐๖๖๖

๐๖๖-๗๗๗๐๖

๐๖๖-๕๐๙๙๓๐

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๘๗๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 วรรณสถานการสวรรค์ เขต ๓
 เลขที่รับ ๐ 17525
 วันที่ 30 ก.ย. 2567
 เวลา 14.36

คณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
 ถนนนารายณ์มหาราช
 อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระ

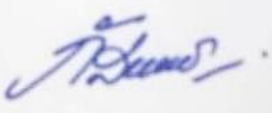
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรรณสถานการสวรรค์ เขต ๓

ด้วยนางสาวศิริธร คุ่มดีทอง รหัสนักศึกษา ๖๕๒๑๗๐๑๐๒๒๒ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรรณสถานการสวรรค์ เขต ๓ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ฉันทน์ ทองบุญตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นางสาวศิริธร คุ่มดีทอง ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรรณสถานการสวรรค์ เขต ๓ หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อ และประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


 (อาจารย์ ดร.รัตนา กองศรี)
 คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๔-๑๑๑๒
 โทรสาร ๐-๓๖๔๔-๑๑๑๒
 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-สกุล	นางสาวศิริธร คุ่มดีทอง
วัน/เดือน/ปี เกิด	วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2534
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	25/1 หมู่ 8 ตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ 60190
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านราษฎร์อุปถัมภ์ ตำบลสุขสำราญ อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ 60190 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2560 ครูผู้ช่วยโรงเรียนบ้านวังตาอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2
	พ.ศ. 2566 ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการโรงเรียนบ้านราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3
	พ.ศ. 2567 รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านราษฎร์อุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3
	พ.ศ. 2558 ครูศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2568 ครูศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี