



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

สุชุม ทินรัตน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พฤษภาคม, พ.ศ. 2560

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

สุชุม ทินรัตน์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พฤษภาคม, พ.ศ. 2560

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

**CREATIVE LEADERSHIP OF BASIC EDUCATION INSTITUTES
ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY SERVICE
AREA OFFICE 25**

SUKHUM THINNARAT

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULLFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION DEPARTMENT
OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
MAY, B.E. 2560
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)**

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้เพราะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากหลายฝ่ายผู้วิจัยจึงขอขอบคุณ สถาบัน องค์กร และบุคคลที่ได้ให้ความช่วยเหลือดังต่อไปนี้

กราบขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสานและคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แนะแนวทางการเขียนสารนิพนธ์แก่ผู้วิจัย

กราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเติมเต็มให้แก่สารนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ขึ้น

กราบขอบพระคุณ พระครูธรรมมาภิสมัย,ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.กิตติ์กาญจน์ ปฎิพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ สละเวลาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้ได้สารนิพนธ์ที่ถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้วิจัยด้วยดีตลอดจนให้ข้อเสนอแนะและอื่นๆ ในการทำสารนิพนธ์ ครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อมงคล ทินนรัตน์ คุณแม่ดวงใจ ทินนรัตน์ ที่ได้กำเนิดลูกมา และเป็นครูคนแรกของลูก คอยอบรม เลี้ยงดู และสั่งสอนเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ครอบครัวหมื่นมา นางรัตนา ทินนรัตน์ และน.ส.นันทิศา ทินนรัตน์ นายปฏิภาณ ทินนรัตน์ ที่คอยเป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวนาม ไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันใดที่เกิดสารนิพนธ์นี้ ขอสัมฤทธิ์ผลนั้นเป็นสิ่งบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ของงได้รับส่วนแห่งความดีนี้ทุกท่านเทอญ

สุขุม ทินนรัตน์

5820440432017: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา, ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์/ผู้บริหารสถานศึกษา

สุขุม ทินนรัตน์: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY SERVICE AREA OFFICE 25) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์: พระครูธรรมมาภิสมัย, ดร., ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์: 138 หน้า. ปี พ.ศ. 2560

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน และครูผู้สอน จำนวน 273 รวมทั้งสิ้น 332 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test แบบ One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

ระดับการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านมีจินตนาการ และด้านมีวิสัยทัศน์ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5820440432017: MAJOR: EDUCATION ADMINISTRATION: M.Ed
(EDUCATION ADMINISTRATION)

KEYWORD: CREATIVE LEADERSHIP OF ADMINISTRATION

SUKHUM THINNARAT: CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY SERVICE AREA OFFICE 25: ADVISORY COMMITTEE: PHRAKRUDHAMMAPISAMAI. DR., DR. KITTKHAN PATIPAN 138 P., 2017

The objectives of this thesis were to study the level of creative leadership of school administrator under the secondary service area office 25, And to compare each level of creative leadership. Classified by status and experience. The data were collected from 59 administrators and 273 teachers, altogether 332 persons. The 5-Likert scale questionnaire with reliability value equal to 0.96 was used to collect data. The statistics used in this study were percentage. Mean standard deviation, t-test and One-Way ANOVA (F-test)

The results of the study were as follows:

The level of creative leadership of school administrator under the secondary service area office 25, province was high in all aspects. The comparison of the level of creative leadership of school administrator under the secondary service area office 25, classified by status was found that the aspect of creative, flexible, imaginary, and vision Found no difference. The comparison of the level of creative leadership of school administrator under the secondary service area office 25, classified by experience, Found. Were statistically significant differences at 0.01

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่	
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	9
2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา.....	22
2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	28
2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	34
2.5 สภาพพื้นที่ศึกษา.....	44
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	57
3.2 ระเบียบวิธีวิจัย.....	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่	
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	64
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	79
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	80
5.2 อภิปรายผล.....	85
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	102
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	105
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	111
ภาคผนวก ง แบบประเมินดัชนีความสอดคล้อง.....	117
ภาคผนวก จ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา.....	127
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	130

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	37
2-2 ข้อมูลพื้นฐาน จำนวนโรงเรียนและนักเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	44
2-3 สรุปขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์.....	45
2-4 สรุปแสดงข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษา สังกัด สพม.25.....	45
4-1 แสดงค่าความถี่ ร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์.....	63
4-2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวม.....	64
4-3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์.....	65
4-4 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิด สร้างสรรค์ จำแนกตามสถานภาพ.....	67
4-5 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิด สร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	67
4-6 ผลการทดสอบรายคู่ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน.....	68
4-7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น.....	69
4-8 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความ ยืดหยุ่น จำแนกตามสถานภาพ.....	70
4-9 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความ ยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-10 ผลการทดสอบรายคู่ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน.....	71
4-11 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ.....	72
4-12 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมี จินตนาการ จำแนกตามสถานภาพ.....	73
4-13 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมี จินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	74
4-14 ผลการทดสอบรายคู่ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน.....	75
4-15 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์.....	75
4-16 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมี วิสัยทัศน์ จำแนกตามสถานภาพ.....	77
4-17 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมี วิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	78
4-18 ผลการทดสอบรายคู่ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ จำแนก ตามประสบการณ์การทำงาน.....	78

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1.1 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกไร้พรมแดนในศตวรรษที่ 21 มีการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการศึกษา การพัฒนาประเทศตามระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคมทั้งในระดับโลกและภายในประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลของการพัฒนาให้เกิดขึ้นทุกมิติ ทั้งมิติทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนไทย “Green Society” และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดไป โดยยังคงยึด “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” และน้อมนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติบริหารและพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555-2559 หน้า 10) ประกอบกับ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2555-2559) ได้กำหนดจุดมุ่งหมายการศึกษา คือการพัฒนาชีวิตมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555 หน้า 6) และให้มีการจัดระบบการศึกษา การบริหารจัดการมาตรฐานการประกันคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ที่ส่งผลต่อการปฏิรูปพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 และฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 ปัจจัยที่สำคัญอีกประการ คือความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยากร เชียงกูล, 2553) โดยเฉพาะปัญหาด้านผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษา (Greenberg:&Baron 2002) ผู้นำในด้านการศึกษาคควรจมองให้ลึกซึ้งและกว้างขึ้น ผู้นำต้องมีความคิดวิเคราะห์ในอนาคต เมื่อวิเคราะห์แล้วจะต้องคิดสิ่งใหม่ๆ ในที่สุดก็จะนำไปสู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative & Product Leadership) หมายความว่า ผู้นำรุ่นใหม่ต้อง คิดใหม่ ทำใหม่ และต้องมีผลงานจากแนวคิด คือจะต้องมีผลงานจากการมองในเชิงของ จิตใจเป็นสำคัญ ด้านการเปลี่ยนแปลง และจินตนาการ (Critical Mind, Transformation และ Imaginary) ไปพร้อมๆ กันภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิดรูปแบบ และกระบวนการเพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลุวงไปจากแนวทางแบบเดิมๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต (ไพฑูริย์ สตินลารัตน์, 2553) ได้สอดคล้อง

กับแนวคิดภาวะผู้นำของ สตอล และ เทมเพอร์ (Stoll, L. & Temperedly, J. 2009) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิด ไตร่ตรองอย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย (Challenge) สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2553) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาผู้นำในอนาคตจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ (Initiative) จะเน้นในด้านการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ส่งเสริมความคิดนอกกรอบ (Think out of the box) อย่างสร้างสรรค์ ในวัฒนธรรมองค์กรแบบเปิด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยให้ได้มาตรฐานสากล และสูงเทียบเท่าค่าเฉลี่ยของโลก ภายในปี 2563 รวมทั้งลดช่องว่างของโอกาสและคุณภาพการศึกษา และการเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 สถานศึกษาจะต้องดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยมุ่งให้เกิดคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารให้เป็นมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556 หน้า 6) โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4) จะเห็นได้จากรายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557-ปัจจุบัน พบว่า การจัดการศึกษาของประเทศไทยเท่าที่ผ่านมาไม่มีคุณภาพประสิทธิภาพเท่าที่ควรซึ่งพบว่า มาตรฐานที่ 4 ด้านผู้เรียน ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผลนักเรียนยังขาดทักษะการอ่าน หลักการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัญหาส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศและยังมีปัญหาคุณภาพด้านการศึกษาที่ต้องการปรับปรุงแก้ไขอย่างเร่งด่วนคือ การปฏิรูปเพิ่มคุณภาพประสิทธิภาพของผู้บริหารครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การรายงานติดตามและประเมินผลด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สรุปว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่พบว่าเหมือนกันในทุกระดับชั้น คือ ตัวแปร “คุณลักษณะของครู” แสดงให้เห็นว่า การที่ครูมีคุณลักษณะสร้างสรรค์ที่ดีย่อมส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทางสร้างสรรค์ที่ดีด้วย และการดำเนินงานของครูอย่างเป็นระบบอยู่ภายใต้การวางแผนงานบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามกรอบแนวคิดและเป้าประสงค์ การพัฒนาศึกษาและทิศทางการปรับระบบการศึกษาในอนาคต ใน 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การศึกษาตลอดชีวิต 2) การยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) การพัฒนาการศึกษาเพื่อสนองความต้องการการทำงาน และ 4) การศึกษาเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 หน้า 3-4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้กำหนดจุดเน้นการการปฏิรูป การศึกษาเชื่อมโยงกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบาย กระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายของรัฐบาล โดยวางแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559 คือ จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 2.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ให้มีทักษะทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ในการทำงาน จากปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และ กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ ทั่วถึงครอบคลุมนักเรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ พัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำทุกๆด้าน และเน้นในด้านกระบวนการคิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ กล ยุทธ์ที่ 4 ข้อ 1 ควรสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องให้เห็น ความสำคัญในการพัฒนาตนเองในเชิงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ (รายงานผลการ ดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สพม.25 หน้า 49-50) เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่มีกลยุทธ์หรือเชิงยุทธศาสตร์ และ ผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ต้องมีสำนึกของความเร่งด่วนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การ ปฏิบัติได้อย่างสมดุลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558 หน้า 10) ซึ่งสถานศึกษาจะดำเนินการปฏิรูปการจัดการศึกษาให้ประสบ ผลสำเร็จในสภาวะปัจจุบันและในอนาคตได้นั้นผู้นำต้องมีหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมคุณภาพของ การคิด (Quality of Thinking) ของทุกคน ลดเลิกการบริหารแบบควบคุมสั่งการให้น้อยลง แต่หันมา สร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสามารถของครูและบุคลากรให้คน เหล่านี้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่าง สร้างสรรค์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549, หน้า 1) ผู้นำและครูผู้สอนจะต้องดำเนินงานบนพื้นฐานการ ดำเนินชีวิตด้วยการมีสติ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดบวก คิดใหม่ คิดริเริ่ม คิดต่างและนำไปสู่ การทำให้ดีกว่าเดิม โดยความคิดที่สร้างสรรค์นั้นเกิดจากการใช้ปัญญาหรือโยนิโสมนสิการที่แฝง อยู่ในสรรพภคกายของมวลมนุษยทุกคน ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพลังแห่งใจอันยิ่งใหญ่ที่จะทำให้ ผู้นำและมนุษย์ทุกคนประสบความสำเร็จ (พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร., 2556, หน้า 1) แต่ความ เป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความสลับซับซ้อนท่ามกลางกระแสแห่งความเป็นโลกา วิวัฒน์ (Globalization) ผู้นำต้องอาศัยทักษะกระบวนการคิดและมุมมองที่แตกต่างจากเดิม หรือการ มองหาเส้นทางใหม่อย่างมีวิสัยทัศน์ การมองโลกในแง่ดี มีจิตใจที่ดีงาม มีความยืดหยุ่น รอบคอบ มี ความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้อยู่รอดในสังคมยุคใหม่ได้

อย่างมีความสุข (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปคาพล, วัลย์พรรณ เสรีวัฒน์, 2556, หน้า 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบ และกระบวนการ เพื่อสำรวจและขยายขอบเขตการมองปัญหาทะเลาะไปจากแนวทางแบบเดิมๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนได้ในอนาคต (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์, 2553) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรเสริมสร้างการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านมีจินตนาการ และด้านมีวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้ทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติมากที่สุด ด้วยรูปแบบ วิธีการและกระบวนการที่หลากหลายนอย่างสร้างสรรค์

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 25 โดยคาดว่าผลการวิจัยจะสะท้อนให้เห็นสภาพที่เป็นจริงในเรื่องที่วิจัย และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาตนเองสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและในการดำเนินชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กร หรือสถานประกอบการอื่นๆสามารถนำข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลสร้างสรรค์สังคมในทางที่ดี ยั่งยืนสืบต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 25

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 25 จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

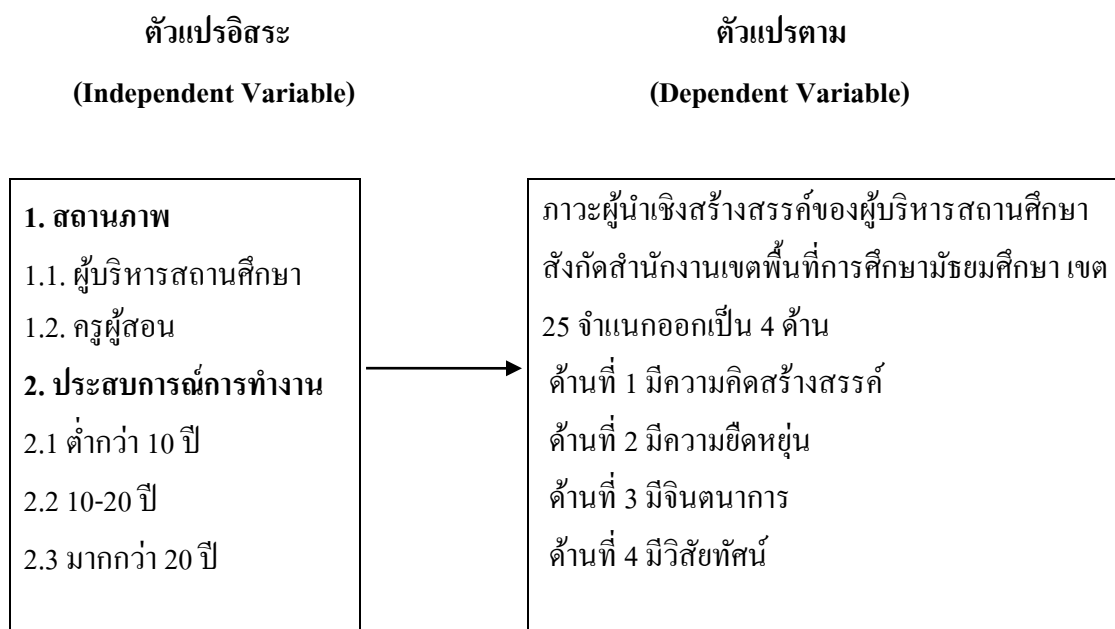
จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วัลลภา หมั่นมา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อ

เปรียบเทียบระดับการแสดงผลภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้

คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่มีสถานภาพและมีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้วิจัยได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการ นักบริหารการศึกษา นักจิตวิทยา และได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นำมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



ภาพที่ 1-1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1.5.1 ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านมีจินตนาการ ด้านมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามสถานภาพและจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

1.5.3 ได้องค์ความรู้ข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและครูผู้สอนให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านมีความยืดหยุ่น
3. ด้านมีจินตนาการ
4. ด้านมีวิสัยทัศน์

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทั้งหมด 3,752 คน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 177 คน ครูผู้สอน จำนวน 3,575 คน (กลุ่มงานบริหารบุคคล สพม.25 ข้อมูล 10 มิถุนายน 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2559) หน้า 140

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (สารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2559)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้การวิจัยเรื่องนี้มี ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำจำกัดความสำหรับ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำคือ พฤติกรรมการแสดงออกและความสามารถพิเศษด้านวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี มีศิลปะ สามารถกระตุ้น จูงใจ สื่อสาร และมีอิทธิพล ซึ่งนำไปให้ผู้อื่นกระทำ หรือไม่กระทำในสิ่งที่ต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ตามที่ ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้าน ความรู้จากภูมิปัญญา มีความคิด สร้างสรรค์ ความสนใจ มีจินตนาการมีวิสัยทัศน์ สามารถจูงใจบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทาง เดียวกัน สามารถคิดนอกกรอบ คิดบวก กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ กระตุ้นผู้ร่วมงาน หา แนวทางใหม่ๆ ในองค์กรมีความคล่องตัวและมีความยืดหยุ่นเข้ากับทุกสถานการณ์อย่างมีศิลปะ ซึ่ง มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ แสดงออกถึงการคิดนอกกรอบ การคิดสิ่งใหม่ๆ อย่างทำทลาย และสร้างสรรค์ โดยอยู่บนพื้นฐาน ความรู้และประสบการณ์ ที่ลึกซึ้ง

2.2 ด้านมีความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นพฤติกรรมในของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ แสดงออกถึงการเปิดใจ รับรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พร้อมรับฟังความคิดและวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่ เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงยิ่ง

2.3 ด้านมีจินตนาการ หมายถึงเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บ่งบอก ถึงภาพในสมองที่เป็นอิสระ ด้วยการไม่ตกอยู่ภายใต้กรอบ กติกา กฎเกณฑ์ โดยมีปัจจัย ด้าน ความคิดสร้างสรรค์ การมีอารมณ์ขัน การมีความรู้ และประสบการณ์ใหม่เป็นสิ่งสนับสนุน

2.4 ด้านมีวิสัยทัศน์ หมายถึงเป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่บ่งบอกถึงการมองภาพในอนาคต ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐาน ความเป็นจริง นำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน

3. สถานภาพ หมายถึง การดำรงตำแหน่งในสายงานการศึกษา ปฏิบัติงานด้านการ บริหาร หรือปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอนที่รับผิดชอบ
ดำเนินการสอนนักเรียนในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
สถานศึกษาโดยเริ่มนับตั้งแต่เป็นผู้บริหารและระยะเวลาที่ครูดำรงตำแหน่งครูผู้สอน

5. สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 หมายถึง โรงเรียนที่
จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาระดับ (ระดับ ม.1-ม.6) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 84 โรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
- 2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นคำที่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อมีผู้นำก็ต้องมีภาวะผู้นำของคนนั้น ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นผู้นำที่อยู่ในตนเองที่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกสัมผัส การนำเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์อยู่ในตนเอง ที่สร้างความโดดเด่นในกลุ่ม ทำให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่มที่จะให้ความไว้วางใจและเชื่อว่าสามารถนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้ได้รับความร่วมมือและที่นอกเหนือไปจากนั้นคือการได้รับความเคารพนับถือ ได้มีผู้ให้คำจำความไว้ตามมุมมองของแต่ละท่าน ดังนี้

Fiedler (1971, p.5) ภาวะผู้นำ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้นำเพื่อทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของกลุ่มเป็นเครื่องบ่งชี้ประสิทธิภาพของการเป็นผู้นำ

Katz and Kahn (1978, p.8) ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจการนำที่เหนือกว่าผู้อื่นและอยู่เหนือกว่าการคล้อยตามที่เป็นไปตามกลไกด้วยทิศทางที่ถูกกำหนดไว้ประจำองค์กร

Hollander (1978, p.5) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและกลุ่มผู้ที่เป็นผู้ตามรนำกลุ่มไปสู่เป้าหมาย

Richards & Engle (1986, p.2) ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถผู้นำที่จะสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง ให้ความหมายที่แสดงออกถึงคุณค่าและสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

Daft (2003, p.5: อ้างถึงใน จุมพล พัฒนามาส, 2557, หน้า 12.) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leadership) และผู้ตาม (Followers) ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

การดี อนันตนาวิ (2551, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นๆ ให้ปฏิบัติตาม ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สมคิด บางโม (2552, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทั้งทางบวกหรือทางลบก็ได้

พัชสิริ ชมพุกำ (2552, หน้า 194) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึงกระบวนการที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่อยู่ในลักษณะของการ โน้มน้าว การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้ตามทำตามเป้าหมายของกลุ่ม หน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกระดับการจัดการ ไม่จำเป็นต้องอยู่ในการจัดการระดับสูงเท่านั้น

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 230) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของบุคคลคนหนึ่งที่โน้มน้าวให้บุคคลคนหนึ่งหรือบุคคลหลายคน ได้แสดงพฤติกรรมของตนเองตามที่ผู้นำต้องการให้ทำตาม ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งเพื่อให้บรรลุไปตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างมีเงื่อนไข

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 232) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่างๆตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

จากความหมายของภาวะผู้นำ นักวิชาการหลายท่าน ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ทำตามในสิ่งที่ต้องการ

โดยการโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นปฏิบัติตามโดยให้บรรลุมติวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ที่ผู้นำได้กำหนดและวางไว้

2.1.2 แนวคิดของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกในหน้าที่หนึ่งๆ และหลายๆหน้าที่ของผู้บริหารและผู้นำ ซึ่งความเป็นผู้นำกับผู้บริหาร มีผู้กล่าวไว้ว่าผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์กร มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (Leadership) ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่นมีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ซึ่งมีนักวิชาการนักบริหารการศึกษา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 19-22) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมที่ผลักดันให้ผู้อื่นเห็นความพร้อมและสามารถทำไปพร้อมๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

สมชาย สุเทศ (2554, หน้า 76) ได้ให้แนวคิดภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบความคิดแบบเดิมๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้นับถือสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 หน้า 26) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออกหรือมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิภาพ

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 30) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า การใช้อิทธิพลที่เหนืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อสมาชิก ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการหรืออำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อเพื่อมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมาย

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 1-2) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีบุคลิกที่โดดเด่นในด้านเป็นคนที่มุ่งมั่น ทุ่มเทสูง แต่ในขณะเดียวกันก็มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดตามข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง

บุษยา วีรกุล (2558, หน้า 8) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า กระบวนการหรือความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจหรืออิทธิพล ที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับในค่านิยมหรือวัตถุประสงค์ที่บุคคลนั้นชี้นำ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ

Smith (2010, อ้างใน พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร. 2558, หน้า 2) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนที่ทำงานที่ทุกคนรู้สึกได้ถึง การได้รับการเสริมพลังอำนาจเพื่อการสนับสนุนอย่างสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา

Peter Northouse (2012, อ้างใน พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์, ดร. 2558, หน้า 2) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

John C. Maxwell (2012, กิตติกาณจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 25) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำไม่สามารถพัฒนาขึ้นในชั่วพริบตา แต่สามารถพัฒนาไปได้ตลอดชีวิต

จากทัศนะของนักวิชาการ สามารถสรุปทัศนะ หรือแนวคิด ของภาวะของผู้นำ คือ พฤติกรรมการแสดงออกและความสามารถพิเศษด้านวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ยุทธวิธี มีศิลปะ สามารถกระตุ้น จูงใจ สื่อสาร และมีอิทธิพล ชี้นำให้ผู้อื่นกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งที่ต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory)

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือ เฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกภาพและลักษณะระของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิด และเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา ดังนี้

- 1 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Theories)
- 2 ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
- 3 ทฤษฎีภาวะตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
- 4 ทฤษฎีภาวะนำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Leadership Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930- 1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Greatman Theory of Leadership) ของกรีก และ โรมัน โบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้น

เองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน อิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner ได้แก่

1) The Tasks of Leadership: กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2) Leader-constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories)

ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ยังมีข้อบกพร่องอยู่ ทำให้นักพฤติกรรมศาสตร์มุ่งความสนใจเรื่อง ภาวะผู้นำในการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำที่เกิดขึ้นจริงๆ ผู้นำจริงๆ แล้วเขาทำอะไร และทำอย่างไร คือ ศึกษาว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพนั้น จะต้องใช้พฤติกรรมอย่างไรในการนำจึงจะทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ นักวิจัยกลุ่มนี้จึงมุ่งศึกษาพฤติกรรมที่แบ่งแยก ระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพกับผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ คล้ายกับทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ และพวกเขาเชื่อว่าพฤติกรรมที่ค้นพบนั้น จะเป็นพฤติกรรมที่ประยุกต์ใช้โดยทั่วไป ไม่ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ที่ผู้นำเผชิญอยู่ก็ได้ ดังนั้น จึงพยายามศึกษาค้นคว้าว่า รูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการนำ เพื่อนำเอาแบบนั้น ไปพัฒนาให้บุคคลมีรูปแบบพฤติกรรมแบบนั้นเพื่อที่จะได้ผู้นำที่มีคุณภาพ สมมติฐานของทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้ไม่ใช่เป็นมาโดยกำเนิด (made not born) จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีอยู่หลากหลาย มีทั้งที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจ พฤติกรรมการบริหารจัดการ เป็นต้น โดยจะศึกษาแนวคิดต่างๆ ดังนี้

1) การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan studies) นักวิจัยในกลุ่มนี้ เป็น นักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน นำโดย Rensis Likert ในปี ค.ศ. 1966 ได้ใช้กลยุทธ์ในการศึกษาภาวะผู้นำที่แตกต่างจากความคิดของ Kurt Lewin ของมหาวิทยาลัยไอโอว่า เขาได้ศึกษาภาวะผู้นำโดย

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (Employee-centered Leader Behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (Job-centered Leader Behavior) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Lunenburg & Ornstein, 1996, pp. 128-129)

1. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน

2. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่างๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

Likert (1967, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ 2557, หน้า 10) ได้พัฒนาแนวความคิดของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ในปี ค.ศ. 1961 โดยได้นำแนวความคิดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน และแบบมุ่งงานมาทำการวิจัย โดยแบ่ง เป็น 4 ระบบ แล้วนำมาวางเรียงกันเป็นแนว เริ่มต้นตั้งแต่ผู้นำแบบเผด็จการไปจนถึงผู้นำแบบมีส่วนร่วม

2) แนวคิดจากการศึกษาของ ลิเคอร์ท (Likert's Michigan Studies) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน จากผลศึกษาไว้ ดังนี้

เรนซิส ลิเคอร์ท (Rensis Likert) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกน (อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ 2557, หน้า 10) ทำการวิจัยด้านสภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวมยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.1) แบบใช้อำนาจ (Explorative Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูงไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เจ็ดมือมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นไปทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent Authoritative) ปกครองแบบพ่อ ปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative Democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจจะลงโทษนานๆ ครั้งและใช้การบริหารแบบที่มีส่วนรวม มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2

ทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบาย และการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ให้ยอมรับการตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่างผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาใน ทุกด้าน

2.4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative Democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทางทั้งจากระดับบนลงล่างในระดับเดียวกัน หรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มบริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

3) แนวคิดแบบตาข่ายการจัดการของ เบลค และ มูตัน (Blake and Mouton's Managerial Grid) (อ้างใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่าง คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine style (9,9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่นๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

(1) แบบมุ่งงาน (Task-oriented /Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่ งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

(2) แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้ มนุษย์สัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อม และมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

(3) แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1,1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิก

ภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดสถานะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

(4) แบบทางสายกลาง (Middle of the Road Management) แบบ 5,5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

(5) แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9,9 ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จ ผลของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติตามอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

4) แนวคิด ทฤษฎี เอ็กซ์ วาย ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's: X Y Theory)

Douglas McGregor (1960:33-34 อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541: 106-107) เป็นนักจิตสังคมนิยมอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวกับข้อกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานและแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนขี้เกียจ อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษมีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

3 ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theory)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยให้ ซึ่งศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style Reddin (1970: 230 อ้าง ในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2536, หน้า 20) เพิ่มมิติประสิทธิผล เข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดดินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆ อาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากันได้เหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผลแต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล และ เรดดิน ยังแบ่งผู้นำตามแนวคิดทฤษฎี 3D Management Style ออกเป็น 4 แบบ

1.1 แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียว แบบแบ่งแยก (Separated) แบบข้าราชการ (Bureaucrat) คือ ทำงานแบบเครื่องจักรไม่มีความคิดสร้างสรรค์ให้งานเสร็จไปวันๆ

1.2 แบบอัตตนิยม (Autocrat) คือ ผู้นำที่เอาแต่ผลของงานอย่างเดียวแบบเสียสละแบบเผด็จการที่มีใจเมตตา (Benevolent Autocrat) คือ มีความเมตตากรุณาผู้ร่วมงานมากขึ้น Dedicated

1.3 แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้นำเห็นแก่สัมพันธภาพเสียสละทำคนเดียวจึงได้คุณภาพงานต่ำแบบเน้นความสัมพันธ์ (Related) แบบนักพัฒนา (Developer) คือ ต้องรู้จักพัฒนาผู้ตามให้มีความรับผิดชอบงานมากขึ้น

1.4 แบบประนีประนอม (Compromiser) คือ ผู้นำจะประนีประนอมทุกๆ เรื่องแบบผืนกรวมกันแบบนักบริหาร (Executive) คือ ต้องมีผลงานดีเลิศและสัมพันธภาพที่ดีด้วย (Integrated)

2. แนวคิดทฤษฎีวงจรชีวิต Life-Cycle Theory Hersey and Blanchard (อ้างถึง ในประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537, หน้า 50) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรดดิน และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของ เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด ประกอบด้วย

- (1) ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่างๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน
- (2) ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์
- (3) ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

เฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

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

2.2 ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

2.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

2.4 ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กๆ น้อยๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3. แนวคิดแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Model of Leadership Effectiveness) Fiedler (1967, หน้า 79) อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541 หน้า 264-265) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่คำนึงถึงตัวแปรกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อต่อการใช้ความเป็นผู้นำประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

3.2 โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญ เกี่ยวกับ โครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ของภาวะผู้นำโดยมี แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio) เป็นสองท่านแรกที่ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยแสดงให้เห็นเป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) และเป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

ก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) โดยแมกซ์เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีเมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ.1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำแบบมีบารมีจะประกอบด้วย

- (1) การสร้างภาพประทับใจให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตัวผู้นำ
- (2) ประกาศอย่างชัดเจนถึงเป้าหมายทางอุดมการณ์
- (3) สื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังอย่างสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม
- (4) แสดงความมั่นใจแก่ผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทัศนะของ แบส และ อโวลิโอ (Bass & Avolio อ้างใน ประยุทธ์ ชูสอน, 2548 หน้า 16) ได้พัฒนารูปร่างขึ้น โดยการศึกษาวิจัยรวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกรอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับ และไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire :MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย แบส และ อโวลิโอ เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leadership) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่ม

การปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์กรต่อมา แบบส (Bass, 1994 หน้า 121 อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537 หน้า 60) ได้เสนอภาวะผู้นำแบบพิสัยเต็ม (The full Range Model of Leadership) โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภาวะผู้นำ 3 แบบ คือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำปล่อยตามสบาย (Laissez-faire Leadership) ดังมีรายการละเอียดต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จ หรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและการมี ปฏิภิกิริยา จากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ มุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึง โอกาสหรือปัญหา และร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร จากคำอธิบายดังกล่าว นักวิชาการบางท่านกล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก้าวล้ำทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบางเรื่องไปอีกก้าวหนึ่งเพราะเน้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจริงจัง ในขณะที่ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบางเรื่อง ในบางกรณีก็มุ่งประโยชน์ส่วนตน นอกจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกิดขึ้นได้กับบุคคลในทุกระดับขององค์กร แต่ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบางเรื่อง มีได้จำกัด เพราะส่วนใหญ่เกิดขึ้นในสถานการณ์วิกฤติ Schieltz (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์ 2557, หน้า 27) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการคือ

(1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence :CI or II) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตาม โดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกัน โดยผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึง พันธกิจ (Mission) ขององค์กร สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความ เป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation-IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน แต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่ายๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่า พันธกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญเช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตาม มีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดย ผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความ

เชื่อใน เหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่บุคคลกรทำนั้นมีวัตถุประสงค์ และสร้างความคาดหวังในความสำเร็จให้ผู้ตาม

(3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation-IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจและมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการและภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจในบทบาทและยอมรับในบทบาท สร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้บุคลากรเกิดความพยายาม ในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นเขาวัวปัญญา เป็นการให้การจูงใจโดยให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิม และเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กร ซึ่งสถานการณ์ที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใช้กระตุ้นเขาวัวปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์กรเมื่อกลุ่มหรือองค์กรถูกคุกคามจากสภาพแวดล้อม เกิดปัญหารุนแรงเกี่ยวกับการลดประสิทธิภาพของหน่วยงานงานขาดประสิทธิภาพ เพราะเครื่องมือชำรุด ขาดวัสดุอุปกรณ์ ผู้ตามไม่มาทำงาน ผู้นำต้องมีอำนาจเพียงพอที่ทำการเปลี่ยนแปลง และริเริ่มวิธีการที่สามารถแก้ปัญหาได้ที่องค์กรเผชิญอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางจะต้องใช้สมาธิ ในการคิดค้น กลวิธีและมีกิจกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงปัญหาของตนเองและผู้ตาม โดยการวิเคราะห์การวางแผนปฏิบัติและประเมินเกิดโน้ตค้น แล้วแจ้งให้ผู้ตามรู้ถึงโอกาสหรือการคุกคามที่องค์กรเผชิญอยู่ รวมทั้งจุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรและการได้เปรียบ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามกระจายอำนาจความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิด จินตภาพ ด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจน ได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนาเกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

2) ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leaderships) เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ผู้นำจูงใจโดย

เชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายรางวัลส่วนใหญ่เป็นรางวัลภายนอก ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนประกอบด้วยรางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CR) การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception: ME)

3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-Faire Leadership: LF) หรือพฤติกรรมความไม่มีภาวะผู้นำ (No Leadership Behavior) เป็นภาวะผู้นำที่ไม่มีความหมาย ขาดความรับผิดชอบไม่มีการตัดสินใจ ไม่เต็มใจที่จะเลือกยืนอยู่ฝ่ายไหน ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อผู้ตามต้องการผู้นำ ผู้นำจะไม่มีอยู่ ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภารกิจขององค์กร ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมาย

จากทฤษฎีภาวะผู้นำ สรุปว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย และสามารถรวบรวมและสังเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎีด้วยกัน ซึ่งประกอบไปด้วยทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ มีมาตั้งแต่ ค.ศ.1930-1940 ซึ่งรู้ว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติได้ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เป็นการศึกษาว่าเกี่ยวกับพฤติกรรมอย่างไรจึงจะทำให้ผู้นำทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ ทฤษฎีตามสถานการณ์การ เป็นการบริหารที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆบริหารตามสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นทฤษฎีแนวใหม่โดยมีนักการศึกษาชาวต่างชาติอย่าง แบล และอโวลีโอการ ได้วิจัยและได้ผลออกมาว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนมีอิทธิพลอย่างมากในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2545) และมีผู้สรุปรวบรวมความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นจุดศูนย์รวมของการทำงานกลุ่ม ในการแสวงหาความร่วมมือของบุคคลในกลุ่มเพื่อนำพากลุ่มไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จ

2. ภาวะผู้นำของผู้นำเป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผู้ตามในการทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อบุคลิกภาพของผู้นำ ซึ่งเป็นผลจากความมีภาวะผู้นำนั่นเอง

3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม เพราะการกระทำของผู้นำที่เป็นผลจากการมีภาวะผู้นำส่งผลต่อปฏิกิริยาของผู้ตาม ว่าผู้นำทำอะไร ถ้าผู้นำทำให้ดู ผู้ตามก็จะทำตามด้วย

4. ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่ยกออกตามมา ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่างๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

6. ภาวะผู้นำเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่น เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม เพราะผู้นำแต่ละองค์กร หรือหน่วยงาน ต่างก็มีหน้าที่ มีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ทุกหน้าที่ต่างก็ช่วยกันพัฒนาความเจริญให้กับสังคม ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้าน โครงสร้าง เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่างๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์กร

จากข้อสรุปดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่มีในองค์กร ที่มีทั้งในผู้นำและผู้ตามขององค์กรนั้น สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งในองค์กรของตนเองและองค์กรอื่น จนขยายต่อองค์กรระดับประเทศ ซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำทั้งสิ้น

2.2.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา

การบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามมาตรฐานการศึกษาได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งมีอำนาจบางอย่างเหนือผู้อื่นได้บังคับบัญชา คนที่เป็นผู้นำมีชื่อเรียกต่างๆ เช่น กษัตริย์ ประธานาธิบดี นายกรัฐมนตรี ประธาน ผู้บังคับบัญชา เจ้านาย เป็นต้น ผู้นำบางคนมีบทบาทที่จะบริหารองค์กรแต่บางคนอาจเป็นเพียงสัญลักษณ์ขององค์กรเท่านั้น สำหรับผู้นำทางการบริหารการศึกษาอาจหมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน อธิการบดี หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน เป็นต้น ซึ่งบุคคลที่เป็นผู้นำดังที่กล่าวมานอกจากจะได้มีอำนาจตามกฎหมายแล้วยังต้องอาศัยอำนาจบารมี อำนาจเชี่ยวชาญ อำนาจอ้างอิง จึงจะสามารถบริหารจัดการในหน้าที่ของตนเอง ตามบทบาทเฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละหน้าที่โดยใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่จะจูงใจคนในหน่วยงานให้กระทำตามที่ตนต้องการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรซึ่งต้องอาศัยการมีภาวะผู้นำในทุกๆ ส่วน

2. ผู้ตาม หมายถึง ผู้ที่อยู่ในหน่วยงานที่มีบทบาทเป็นลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีหน้าที่กระทำตามคำสั่ง หรือการมอบหมายงานจากผู้นำ ซึ่งผู้ตามมีอยู่ 4 ประเภทคือ

R1 ไม่มีความสามารถและไม่มีความเต็มใจหรือไม่มั่นใจ

R2 ไม่มีความสามารถแต่มีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจ

R3 มีความสามารถแต่ไม่มีความมั่นใจหรือไม่มั่นใจ

R4 มีความสามารถและมีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจ

ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Paul Hersey and Ken Blanchard มีหลักการว่า ผู้บริหารจะใช้รูปแบบการบริหารงานอย่างไรขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ระดับความพร้อม (Readiness) ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งหมายถึง ความสามารถ (Ability) ทักษะความรู้และประสบการณ์และความเต็มใจ (Willingness) ผู้นำจึงต้องสามารถวิเคราะห์ผู้ตาม วิเคราะห์งาน แล้วจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และจัดงานให้เหมาะสมกับคน (Put the light man in the light job) สำหรับผู้ตามในวงการศึกษาก็คือครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ผู้ตามจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่จะกำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ ภารกิจ พร้อมทั้งการมอบหมาย การติดตาม การแนะนำ การควบคุม ให้การงานนั้นๆ สำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งผู้ตามก็ต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการตามที่ได้รับคำสั่งหรือมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา

3. สถานการณ์ หมายถึง เหตุการณ์ เวลา ช่วงเวลา กำหนดการ สถานที่ โอกาส สภาพะของการงานนั้นๆ เช่น ก่อนเปิดภาคเรียนจะมีการประชุมครู อบรม และชี้แจงการปฏิบัติงาน ก่อนจัดโครงการใดๆ ก็จะมีคำสั่งในคำสั่งจะกำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการอย่างชัดเจน และทำความเข้าใจก่อนปฏิบัติงานจริง

สรุปได้ว่า ผู้บริหารจะบริหารงานใดๆ ต้องคำนึงถึงเหตุการณ์ สถานการณ์ ให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ จากองค์ประกอบดังกล่าวมาการบริหารจัดการทางการศึกษาล้วนต้องอาศัยภาวะผู้นำทั้งผู้นำและผู้ตามที่สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ได้อย่างเหมาะสม กลมกลืนเกิดความพึงพอใจต่อผู้นำและผู้ตามและบรรลุเป้าหมายความสำเร็จของงาน

2.2.3 วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำกับการบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง เพราะในการบริหารการศึกษานั้นผู้บริหารจะพบกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มากมายที่ยากต่อการแก้ไข บางปัญหาขาดความชัดเจนหรือไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาจึงต้องแสวงหาความรู้ ทักษะ และเทคนิควิธีการนำมาแก้ไข พัฒนาการศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ จากงานวิจัยของ กัลยรัตน์ เมืองสง (2550) ได้สรุปวิธีพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหารไว้โดยสรุป 24 วิธี ดังนี้

1. การสัมมนา หมายถึง การให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา หรือเสนอแนวทางการดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด

2. การประชุมทางวิชาการ หมายถึง การประชุมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งให้สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง สมาชิกมีความรู้ ความสนใจ หรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุมพอสมควร

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมเพื่อแก้ปัญหา หรือประเด็นที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้อง 1) กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ 2) กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุมและชัดเจน 3) จัดตั้งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งรบกวน 4) ผู้นำการประชุมต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่น ไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น 5) จัดบันทึกผลการประชุมให้ครบถ้วน 6) สรุปผลการประชุมตามหัวข้อการประชุม

4. การระดมความคิด หมายถึง การคิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใดๆ อย่างเสรี หลากหลาย ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่มใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

5. การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำผู้เรียนไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงาน เพื่อให้ทราบว่าคุณภาพการทำงานจริงมีลักษณะอย่างไร ให้ผู้เรียนมีโอกาสเผชิญกับบุคคล สถานที่ และสิ่งของต่างๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน ประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วม

6. การอภิปรายเป็นคณะ หมายถึง การอภิปรายร่วมกัน โดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ประมาณ 3 – 5 คนมีพิธีกรดำเนินการอภิปราย

7. การบรรยายเป็นคณะ หมายถึง การที่ผู้พูดหรือวิทยากรได้รับมอบหมายให้พูดบรรยายเรื่องใดเรื่องหนึ่งตามคำฟัง บรรยายแล้วเสร็จจะกลับหรืออยู่ต่อก็ได้ ไม่มีการให้อภิปรายหัวข้อของคนอื่นๆ เหมือนการอภิปรายเป็นคณะ

8. การฝึกงาน หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานตามสถาบันหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเรียนรู้จากการทำงานจริงภายใต้การแนะนำของผู้ร่วมงานในองค์กร

9. การสอนงาน หมายถึง การแนะนำให้ปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยปกติจะเป็นการสอนระหว่างการทำงาน อาจสอนเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มเล็กๆ ซึ่งผู้สอนต้องมีความรู้ ประสบการณ์และทักษะในเรื่องนั้นอย่างแท้จริง

10. การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน หมายถึง การพัฒนาบุคคลที่ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน

1) การวางแผน

- 2) การพิจารณาผู้หมุนเวียนงาน
- 3) การพิจารณาดำเน่งงาน
- 4) การสอบถามความสมัครใจ
- 5) การดำเนินการหมุนเวียนงาน
- 6) การประเมินและติดตามผล

11. การเรียนรู้ทางไกล หมายถึง ระบบการพัฒนาบุคคลที่ออกแบบให้สามารถถ่ายทอดเนื้อหาสาระ ทักษะ เจตคติ โดยใช้ระบบสื่อประสม ซึ่งประกอบด้วย

- 1) สื่อวัสดุ
- 2) อุปกรณ์
- 3) วิธีการ
- 4) สื่อบุคคล

ในลักษณะต่างๆ โดยให้ผู้เรียนกับวิทยากรมีการเผชิญหน้ากันน้อยที่สุด ในการสอนทางไกล อาจใช้บทเรียนสำเร็จรูปสั้นๆ ที่สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเอง โดยผู้เรียนศึกษาและหาข้อมูลต่างๆ ประกอบตามที่กำหนดในบทเรียน

12. การแสดงบทบาทสมมติ หมายถึง การทดลองสวมบทบาทที่สมมติขึ้นมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้แสดงได้พูดก่อน แล้วนำไปเป็นประเด็นเพื่อวิเคราะห์ปัญหา แล้วให้ผู้แสดงและกลุ่มชี้ประเด็นว่าได้เรียนรู้อะไรจากพฤติกรรมของตัวละคร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

13. การใช้บทเรียนแบบโปรแกรม หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่ง ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามลำดับขั้นตอนความสามารถของตนเอง และแก้ไขปฏิบัติการตอบสนองด้วยตนเอง ผู้เรียนจะเป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมที่ออกแบบไว้ ทำแบบฝึกหัดและได้ผลย้อนกลับเป็นการเสริมแรง

14. เกมการบริหาร หมายถึง การจำลองสถานการณ์จริงขึ้นมาเพื่อให้ผู้เรียนได้ทดลองเผชิญเหตุการณ์ ผู้เรียนจะมีโอกาสฝึกวินิจฉัย และคัดเลือกแนวทางการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

15. กรณีศึกษา หมายถึง การให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริง เพื่อเป็นหลักฐานในการอภิปรายและแก้ปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทดสอบแนวคิดของตนเองกับแนวคิดของผู้อื่น ทั้งนี้ต้องสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีอิสระและเป็นกันเอง ในขั้นการวิเคราะห์ กรณีต้องพิจารณาที่บุคคล สถานการณ์ วิธีการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ว่าสิ่งใดที่กระทบต่อองค์การจะแก้ไขหรือพัฒนาอย่างไร

16. การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน หมายถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองรูปแบบหนึ่งที่อาศัยบทเรียนที่ถูกรูปแบบมาให้ผู้เรียนเรียนจากคอมพิวเตอร์ โดยมีเนื้อหาสาระตามที่ผู้ออกแบบ

กำหนด ผู้เรียนสามารถทำการโต้ตอบกับเครื่อง ทราบผลการปฏิบัติและได้รับการเสริมแรง การเรียนรู้จะเร็วหรือช้าอยู่กับความสามารถของผู้เรียน

17. การเรียนรู้แบบออนไลน์ หมายถึง การเรียนรู้ที่อาศัยคอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายโทรคมนาคม โดยผู้เรียนจากคอมพิวเตอร์ถูกข่ายที่เชื่อมกับระบบเครือข่าย สามารถโต้ตอบกับแม่ข่ายซึ่งอยู่ไกลออกไปได้ทันทีหรือเกือบจะทันที

18. การฝึกประสาทสัมผัส หมายถึง การฝึกให้ผู้เรียนระมัดระวังผลของพฤติกรรม และทัศนคติของตนที่มีต่อผู้อื่น ช่วยให้เห็นใจตนเองและผู้ร่วมงานและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก เน้นการแก้ปัญหาโดยการทดลอง โดยให้ผู้เรียนเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีการแสดงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากประสบการณ์ของตนเพื่อทดสอบความมีมนุษยธรรมของตนกับผู้อื่น ผู้เรียนจะคิดค้นหาคำตอบและประเมินผลย้อนกลับที่เป็นปฏิริยาโต้ตอบจากผู้อื่นและสรุปสิ่งที่ตนเรียนรู้จากการทำปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

19. กิจกรรมพัฒนาจิต หมายถึง การฝึกปฏิบัติกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และความพลังของจิตใจ ให้มีความสงบเยือกเย็น เช่นการฝึกสมาธิเพื่อให้จิตใจเหมาะแก่การใช้สติปัญญาในการวิเคราะห์สภาพการและปัญหาในการทำงานและการดำเนินชีวิต

20. กิจกรรมนันทนาการ หมายถึง การร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่นการร้องเพลง การปรบมือเป็นจังหวะพร้อมกัน การร้องเพลงประกอบท่าทาง การเล่นเกมสั้นๆ เป็นต้น โดยเน้นการทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม เพื่อมุ่งเปลี่ยนทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์ตลอดจนสร้างความสนุกสนานให้กับผู้เรียน

21. กลุ่มทำงาน หมายถึง การฝึกการทำงานร่วมกัน โดยฝึกภาวะความเป็นผู้นำ ผู้ตาม การร่วมกันในการวางแผน การคิด และเป็นการฝึกการตัดสินใจร่วมกันในระดับกลุ่ม

22. การสนทนาวงกลม หมายถึง การจัดให้ผู้เข้าร่วมสนทนาหนึ่งเป็นวงกลมเพื่อแสดงทัศนะความรู้สึก ความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยวิทยากรเปิดประเด็นก่อน แล้วกระตุ้นให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในการสนทนา

23. เทคนิค เอไอซี หมายถึง การทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน 3 ขั้นตอนคือ

- 1) ขั้นกำหนดความต้องการ
- 2) ขั้นอภิปรายและแสดงความคิดเห็น
- 3) ขั้นแก้ปัญหาหรือควบคุมกระบวนการให้บรรลุเป้าหมาย

24. เกมการศึกษา หมายถึง กิจกรรมกลุ่มที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ในบรรยากาศที่ตื่นเต้นสนุกสนาน ไม่เบื่อ เพื่อช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการเป็นผู้นำ ผู้ตัดสินใจ พัฒนาไหวพริบ ความคล่องตัวและประสาทสัมผัสต่างๆ

จากวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถเลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายๆวิธีนำมาใช้พัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำตามความเหมาะสมแล้วแต่สถานการณ์ โอกาส งบประมาณ และเวลา สำหรับผู้นำ ผู้ตาม ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ อันนำไปสู่ความสามารถ ศักยภาพในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3.1 แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แนวคิดสร้างสรรค์คือ ความคิดใหม่ๆ แนวทางใหม่ๆ ทศนคติใหม่ๆ ความเข้าใจและการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ ผลลัพธ์ของความคิดสร้างสรรค์ที่ชัดเจน คือ สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมทางเทคนิค แต่บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็มองไม่เห็นชัดเจน เช่น การตั้งคำถามบางอย่างที่ช่วยขยายกรอบของแนวคิดซึ่งให้คำตอบบางอย่างหรือการมองโลกหรือปัญหาในแนวนอกกรอบ มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549, หน้า 79) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าในยุคเศรษฐกิจสารสนเทศพบว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุดจะต้องดำเนินธุรกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-based) ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ในสภาวะแวดล้อมเช่นนี้ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันจำเป็นต้องปรับตัวให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง (True Learning Organization) เป็นที่ต้องสร้างความท้าทายให้กับผู้เรียนผู้บริหารในฐานะผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่โดยทำให้ทุกคนสามารถแสดงภาวะผู้นำได้อย่างกว้างขวางทั่วทั้งโรงเรียนจะเต็มไปด้วยผู้นำที่สร้างควมมีประสิทธิภาพโดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบร่วมแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ทั้งในสถานการณ์ปกติและสถานการณ์ที่เสี่ยง มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในอนาคต และเป็นที่พึงปรารถนาของสังคม

กรองทิพย์ นาวิเชตร (2552, หน้า 58) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถของผู้นำ ในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดิงาม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

ธีระ รุณเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554, หน้า 80) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น

ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

Raelin (2002, อ้างใน นเรศ บุญช่วย, 2555, หน้า 33) ได้อธิบายแนวคิด ของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยรู้จักคัดสรรหรือแบ่งปันพลังอำนาจของตนเองให้สมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มใจและเป็นธรรมชาติ อีกทั้งความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการที่บุคคลเป็นผู้นำร่วมได้ โดยที่การตัดสินใจหรือการกระทำใดๆไม่ต้องขึ้นอยู่กับสมาชิกเพียงคนเดียวคนหนึ่ง หรือผู้นำโดยตำแหน่ง หรือผู้ริเริ่มทางความคิดทุกคนมีส่วนร่วมในความเป็นผู้นำ

Harris (2009, อ้างใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 16) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปแนวคิด สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative Leadership Developing Future Leaders” ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิมๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ๆที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงานบุคคล (Connect) ที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (Leadership Without Ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง ด้านวิธีการใหม่ๆขององค์กร และความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status quo)

พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (2558, หน้า 6) ได้ให้แนวคิด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) คือ ความเชี่ยวชาญที่เกิดจากองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ คือ 1) ภูมิปัญญา (wisdom) ที่จะช่วยนำสร้างความสมดุลและความเข้าใจถึงผลกระทบระยะสั้นและระยะยาวของความคิดใหม่ต่อตนเองและคนอื่น 2) สติปัญญา (Intelligence) ที่จะช่วยในการวิเคราะห์ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นดีหรือไม่ 3) ความสร้างสรรค์ (Creative) เป็นความหมายในการสร้างความคิดใหม่ใช้

ใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 4)สังเคราะห์ (Synthesis) เพื่อช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถมองเห็นได้และโน้มน้าวให้คนอื่นมองเห็นคุณค่า

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 183) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีแนวคิดที่ว่า ครูคือผู้นำ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำอีกทอดหนึ่ง ด้วยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่จำเป็นเพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนไปทั้งองค์การอีกด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้ว่า เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้าน ความรู้จากภูมิปัญญา มีความคิดสร้างสรรค์ ความสนใจ มีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ สามารถจูงใจบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกัน สามารถคิดนอกกรอบ คิดบวก กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ กระตุ้นผู้ร่วมงาน หาแนวทางใหม่ๆ ให้องค์กรมีความคล่องตัว และมีความยืดหยุ่นเข้ากับทุกสถานการณ์อย่างมีศิลปะ

2.3.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีนักวิชาการได้ให้คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย ดังนี้

นิพาดา เทวกุล (2553, หน้า 1) ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิดแบบอเนกนัย (Divergent Thinking) คือการคิดหลายๆแง่หลายๆทาง คิดให้มากที่สุดเท่าที่จะนึกได้ เป็นการมองปัญหาในแนวกว้างเหมือนกับแสงอาทิตย์ที่แผ่รัศมีออกรอบด้าน คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม (Originality) คือมีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดาของคนทั่วไป มีความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) คือมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายทิศทางหลายแง่หลายมุม มีความคิดคล่องแคล่ว (Fluency) คือสามารถคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว รวดเร็ว และได้คำตอบมากที่สุดในเวลาจำกัด มีความคิดละเอียดลออ (Elaboration) คือการคิดได้ในรายละเอียดเพื่อขยายหรือตกแต่งความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2553, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพว่าลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมายภายใต้กรอบของสังคมไทย หลังจากนั้นต้อง 2) สร้างแรงจูงใจในกลุ่ม ให้เขามีแรงจูงใจที่จะทำ 3) ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำ และต้องนำอย่างสร้างสรรค์ 4) เข้าใจวัฒนธรรม และมี 5) การวางกลยุทธ์ 6) ต้องสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 9) ไม่ยอมแพ้ 10)ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของพวกเขา

Guilford (1971, อ้างใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า 45-51) ได้ศึกษาลักษณะพื้นฐานของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมาทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้

1. ความรู้สึกไวต่อปัญหา หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการจดจำปัญหาต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการเข้าถึงหรือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่เข้าใจผิด สิ่งที่เขาเชื่อเท็จจริง สิ่งที่เป็นมโนทัศน์ที่ผิดหรืออุปสรรคต่างๆ ที่ยังมีคมนอยู่ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่า ความรู้สึกไวต่อปัญหาของบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลจะไม่สามารถแก้ปัญหาจนกว่าเขาจะรู้ว่าปัญหานั้นคืออะไร หรืออย่างน้อยเขาจะต้องรู้ว่าเขากำลังประสบปัญหาอยู่

2. ความคล่องในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว แล้วเลือกแนวความคิดที่ดีที่สุดมาใช้แก้ปัญหา สิ่ง que แสดงลักษณะพิเศษของความคล่องในการคิด นอกจากการผลิตแนวความคิดที่มากมายและรวดเร็วแล้ว แนวความคิดที่ผลิตขึ้นมาใหม่นั้นควรจะเป็นแนวความคิดที่แปลกใหม่ และดีกว่าแนวความคิดที่อยู่ในปัจจุบัน นอกจากนั้น บุคคลที่ได้ชื่อว่ามี ความคล่องในการคิด จะต้องมีความสามารถปรับเปลี่ยนทิศทางในการคิดได้เป็นอย่างดี

3. ความคิดริเริ่ม หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการแปลกๆ แตกต่างกันออกไปมาใช้ในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในวงการธุรกิจ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากจะต้องแสวงหาแนวทางใหม่ๆ แล้ว ยังจำเป็นจะต้องปรับปรุงแนวทางใหม่ๆ เหล่านี้มาช่วยแก้ไขปัญหาคิดขึ้นในสภาพการณ์ใหม่ๆ ดังนั้น นักบริหารจำเป็นจะต้องสร้าง “ความคิดริเริ่ม” ให้เกิดขึ้น ที่กล่าวว่าความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับนักบริหารในวงการธุรกิจ ก็เนื่องมาจากว่าการประกอบธุรกิจนั้นมีการแข่งขันกันมาก โดยเฉพาะในด้านการผลิตสินค้าให้เป็นที่ต้องการของตลาด ให้มีความแปลกใหม่ คุณภาพดี และราคาถูก ซึ่งความคิดริเริ่มจะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ได้มาก

4. ความยืดหยุ่นในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการหาวิธีการหลายๆ วิธีมาแก้ไขปัญหาค แทนที่จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการคิดจะจดจำวิธีแก้ปัญหาที่เคยใช้ไม่ได้ผลทั้งนี้ เพื่อที่จะไม่นำมาใช้ซ้ำอีก แล้วพยายามเลือกหาวิธีการใหม่ que คิดว่าแก้ปัญหาได้มาแทน ซึ่งความยืดหยุ่นในการคิดจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความคล่องในการคิดนั้นคือ ความยืดหยุ่นในการคิดและความคล่องในการคิดจะเป็นความสามารถของบุคคลในการหาวิธีการคิดหลายๆ วิธีเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา เป็นความจริงที่ว่า บุคคลสร้างแนวความคิดหรือวิธีการแก้ไขปัญหาคได้ 20-30 วิธี เพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งจะได้ผลดีกว่าบุคคลที่หาวิธีการแก้ไขปัญหาคเพียง 2-3 วิธีและใช้ไม่ได้ผล ดังนั้น ถ้าบุคคลจะ

พัฒนาหรือปรับปรุงความยืดหยุ่นในการคิด ก็จะกระทำได้โดยการพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาหลายๆ วิธีและวิเคราะห์ปัญหาในหลายมุมมอง ซึ่งจะช่วยให้เขาพัฒนาความยืดหยุ่นทางการคิดได้เป็นอย่างดี

5. แรงจูงใจ หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักมีแรงจูงใจสูง เพราะแรงจูงใจเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลในการที่จะแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจนี้สามารถทำให้บุคคลกล้าแสดงความคิดเห็นที่ไม่เหมือนใครออกมาอย่างเต็มที่ หรืออาจจะมากกว่าคนอื่น ๆ บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงนี้ จะให้ความสนใจในการหาแนวทางแก้ปัญหาด้วยความกระตือรือร้น และสิ่งทีผลักดันให้เกิดความกระตือรือร้น ก็คือ แรงจูงใจ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญของการเตรียมปัญหา เราพบว่าความสำเร็จในชีวิตส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ เทย์เลอร์ และฮอลแลนด์ ชี้ให้เห็นว่าคนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักจะมีแรงจูงใจสูงในการที่จะทำให้ผลผลิตดีขึ้นด้วย

Ash; & Persall (2007, อ้างใน กาญจนา ศิลา 2556 , หน้า 12) ลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของรัช อาร์ต และมัวร์ พาชเซลล์ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The formative leadership) ได้รับการพัฒนา โดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆมากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงไม่ได้จำเพาะเจาะจง แต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้แก่คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive Leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีมุมมองว่า ครู คือผู้นำ (Teacher as Leaders) โดยมีครูใหญ่เป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of Leaders) อีกทอดหนึ่ง โดยในดังกล่าว หน้าที่ของผู้นำจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์ (The formative Leadership) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง (Facilitation Skills) ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) การใช้คำถาม (Asking Questions) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting Analyzing and Interpreting Data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น ภารกิจเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งสิ้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Formative Leadership Principles) ตามแนวคิดของรัช

อาร์ต และมัวร์ พาชเซลส์ได้แบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ออกเป็น 10 องค์ประกอบดังรายละเอียด

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control Mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top-down Decision Making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of Conformity)

2. ควรมีมุมมองครูว่าเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกัน ผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ

4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ ของครู

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

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer-focused) และยึดหลักการให้บริการทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำ ควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่ปฏิบัติงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวงเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยต่างๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธ์ภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่างๆ

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคลผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสถานะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining Status quo) ของโรงเรียน

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 184) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) ความคิดสร้างสรรค์ 2) สร้างความร่วมมือโดยผ่านเครือข่ายและเข้าไปมีอิทธิพล 3) ความคล่องตัวและการปรับตัว 4) ความริเริ่มและการเป็นผู้ประกอบการ 5) ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพของการพูดและการเขียน 6) การคิดวิเคราะห์และประเมินข้อมูลข่าวสาร 7) ความอยากรู้อยากเห็นและการมีจินตนาการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือลักษณะพฤติกรรมในการแสดงออกเชิงสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ ริเริ่ม ยืดหยุ่น จูงใจ ละเอียดลออ โดยต้องอาศัยคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สำคัญหลายประการประกอบเข้าด้วยกันเป็นลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แล้วถ่ายทอดไปสู่การประพุดติและปฏิบัติที่มีคุณภาพ

2.4 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 25 ครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษาวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากทัศนะของนักการศึกษาและนักวิชาการจาก แหล่งต่างๆ เพื่อทำการสังเคราะห์ องค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัย ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างหลากหลาย ดังนี้

Palus & Horth (2005, อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย 2555, หน้า 56) ได้กล่าวถึงมิติและสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในหัวข้อ Leading Creatively: The Art of Making Sense ใน Ivey Business Journal ไว้ว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การให้ความสนใจ (Paying Attention) 2) บุคลิกภาพ (Personalizing) 3) จินตนาการ (Imagine) 4) ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Serious Play) 5) การให้ความร่วมมือ (Collaborative Inquiry) และ 6) การสร้างจิตสำนึก (crafting)

Stemberg (2006 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิบำรุง 2556, หน้า 47) ได้กล่าวไว้ในบทความวารสารหัวข้อผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กับการตัดสินใจว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1.การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2.มีความคิดสร้างสรรค์ 3.มีวิสัยทัศน์ และ 4.คำนึงถึงความปัจเจกบุคคล

Robinson (2007 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง 2556, หน้า 47) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1. มีการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 2. มีความคิดสร้างสรรค์ 3. มีอิสระในการคิด 4. เน้นการทำงานร่วมกัน และ 5. คำนึงถึงปัจเจกบุคคล

Danner (2008, อ้างใน นัยนา ชนาฤทธิ์ 2556, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงและเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำคือ Ohio University ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้คือ 1) วิสัยทัศน์ (Vision) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 3) ความไว้วางใจ (Trust)

Derboranconar (2008 อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย 2553, หน้า 56) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1. มีความสามารถทางเซาว์ปัญญา 2. มีวิสัยทัศน์ และ 3. มีความชำนาญ

Stoll & Temperley (2009, (อ้างใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ 2555, หน้า 41) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative Leadership: a Challenge of Our Times” ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (Thought Pattern)

Harris (2009, (อ้างใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ 2555, หน้า 42) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อ “Creative Leadership: Developing Future Leaders” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 2) ความท้าทาย (Challenging) และ 3) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Thinking)

Katz (2003, อ้างใน ณัฐยา สุนทรการผล, 2554, หน้า 45) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ Manage Creativity and Innovation ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) ความชำนาญ (Expertise) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) จินตนาการ (Imagination) และ 4) แรงจูงใจ (Motivation)

พสุ เดชะรินทร์ (2553, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ในผู้จัดการ 360 องค์กรรายสัปดาห์ ในหัวข้อ “Complexity และ Creativity สองปัจจัยสำหรับผู้นำในอนาคต” ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีความคิดสร้างสรรค์ 2) ปรับกระบวนการในการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นมากขึ้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 19-20) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 3) มีจินตนาการ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 140) กล่าวว่าการที่จะมีคุณลักษณะหรือมีองค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ต้องประกอบไปด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยืดหยุ่นและ 3) การมีวิสัยทัศน์

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 50) ได้มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม

พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์ (2558, หน้า 96) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership) ความเชี่ยวชาญที่เกิดจากองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ คือ 1) ภูมิปัญญา (Wisdom) ที่จะช่วยนำสร้างความสมดุลและความเข้าใจถึงผลกระทบระยะสั้นและระยะยาวของความคิดใหม่ต่อตนเองและคนอื่น 2) สติปัญญา (Intelligence) ที่จะช่วยในการวิเคราะห์ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นดีหรือไม่ 3) ความสร้างสรรค์ (Creative) เป็นความหมายในการสร้างความคิดใหม่ใช้ใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์ 4) สังเคราะห์ (Synthesis) เพื่อช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถมองเห็นได้และโน้มน้าวให้คนอื่นมองเห็นคุณค่า

กนกอร สมปราชญ์ (2559, หน้า 183-184) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการรวมพลังหรือรวมคิดร่วมทำเพื่อให้เกิดโอกาสของความสำเร็จในการเรียนรู้ทุกระดับทำให้คิดแตกต่างเพื่อสร้างสิ่งใหม่ๆ มีจินตนาการ มองอนาคต คิด และทำให้เกิดสิ่งต่างๆ เพื่อพัฒนาชีวิตและการเรียนรู้ของผู้เรียน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงมิใช่การที่ผู้นำเกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ต้องจัดกระทำให้ออกัสกับผู้อื่นสามารถสร้างสรรค์ได้ด้วย มีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 2) การคิดอย่างวิจรรณญาณ (Critical Thinking) 3) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication) 4) การร่วมคิดร่วมทำหรือร่วมพลัง (Collaboration)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของนักวิชาการ หลากๆท่านสามารถนำไปสังเคราะห์ เพื่อหาความถี่ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ที่	องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Palus & Horth	Stenberg	Danner (2008)	Stoll & Temperley	Derboranconar	Harris	Katz	พสุ เดชะรินทร์	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์	ไพฑูริย์สินลาภรัตน์	สุภาพ ฤทธิบำรุง	พระครูปลัดธรรมจริยวัฒน์.	กนกกร สมปราชญ์	ความถี่
1	ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)	✓					✓		✓			✓	✓	✓	6
2	ความยืดหยุ่น (Flexibility)			✓			✓	✓	✓	✓		✓			6
3	จินตนาการ (Imagine)	✓			✓			✓		✓	✓				5
4	วิสัยทัศน์ (Vision)		✓	✓		✓				✓		✓			5
5	ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuality)		✓									✓			2
6	การทำงานเป็นทีม (Team word)											✓			1
7	ความไว้วางใจ (Trust)			✓											1
8	คิดวิเคราะห์ (Analytically Thinking)										✓				1
9	การตัดสินใจ (Decision Making)		✓												1
10	บุคลิกภาพ (Personalizing)	✓													1
11	ผู้นำเปลี่ยนแปลง (Leadership Changes)										✓				1
12	การสร้างจิตสำนึก (Crafting)	✓													1
13	การให้ความสนใจ (Paying Attention)	✓													1
14	ความมุ่งมั่นทุ่มเท (Serious Play)	✓													1
15	การให้ความร่วมมือ (Collaborative)	✓													1
16	การคิดแบบไตร่ตรอง (Thought Pattern)				✓										1
17	ความชำนาญ (Expertise)					✓		✓							2
18	แรงจูงใจ (Motivation)							✓							1
19	มีความรู้ (Knowledgeable)								✓						1
20	การยอมรับในความแตกต่าง (Difference)								✓						1
21	ภูมิปัญญา (Wisdom)					✓							✓		2
22	สติปัญญา (Intelligence)												✓		1
23	สังเคราะห์ (Synthesis)												✓		1
24	คิดอย่างวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking)													✓	1
25	การสื่อสาร (Communication)													✓	1
26	การร่วมคิดร่วมทำ (Collaboration)													✓	1
	รวม	6	4	3	2	3	2	4	4	3	3	5	4	4	

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ในระดับ 5 ขึ้นไปได้จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านมีความยืดหยุ่น 3) ด้านมีจินตนาการ และ 4) ด้านมีวิสัยทัศน์ เพื่อใช้เป็นนิยามศัพท์และกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบตามหัวข้อต่อไปนี้

นิยามศัพท์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

เป็นกระบวนการทางสมองที่มีผลทำให้คิดได้กว้างไกลหลายแง่มุมหรือเรียกว่าความคิดแบบอเนกนัย ทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความสามารถของสมองในการเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆรอบตัวเกิดการเรียนรู้และเข้าใจ จนเกิดเป็นปฏิกิริยาตอบสนองให้เกิดความคิดเชิงจินตนาการ นำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งแปลกใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในชีวิตประจำวัน การเรียน และการทำงาน โดยอาศัยประสบการณ์และความรู้ที่สั่งสมมามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย “การมีความคิดสร้างสรรค์” ไว้ดังนี้

ชาติ แจ่มนุช (2545, หน้า 15) ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นการคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่แปลกแตกต่างไปจากเดิม โดยมีองค์ประกอบคือมีความคล่องแคล่วในการคิด มีความยืดหยุ่นในการคิด และมีความคิดริเริ่ม

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546, หน้า 10) ให้ความหมายของ ความคิดสร้างสรรค์ว่า ความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลมุมมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆรอบตัว เกิดการเรียนรู้ เข้าใจจนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองเป็นความคิดเชิงจินตนาการ ซึ่งนำไปสู่การค้นสิ่งแปลกใหม่หรือเพิ่มการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้โดยอาศัยการบูรณาการจากประสบการณ์และความรู้ที่ผ่านมา

จิตติมา วรรณศรี (2550, หน้า 14) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดการทำให้สิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งประกอบด้วยความคิดริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความละเอียดลออ ในการคิด

Guilford (1959, หน้า 389) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทาง สมอง เป็นความสามารถที่จะคิดได้กว้างไกลหลายทิศทางหรือที่เรียกว่าแบบอเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้ จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์แปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จอีกด้วยและความคิดสร้างสรรค์จะประกอบด้วยความคล่องในการคิด (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดแปลกใหม่ (Originality) คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิด ไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์และมีอิสระในการคิด

Getzels & Jackson (1962, หน้า 455-460) กล่าวว่า ความคิด สร้างสรรค์เป็นลักษณะการคิดที่หาคำตอบหลายๆ คำตอบในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าซึ่งลักษณะ เช่นนี้มักจะเกิดขึ้นกับบุคคลที่มีอิสระในการตอบสนอง จึงจะสามารถตอบได้มาก

Torrance (1971, หน้า 211) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด บุคคลสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในหลายแบบและผลของ ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้นนั้นมีมากมายไม่มีข้อจำกัดเช่นกัน

Mednick (2004, หน้า 196) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์คือความสามารถ เชื่อมโยงสัมพันธ์องค์ประกอบในแบบใหม่ๆ ได้ และถ้าสิ่งทีนำมาเชื่อมโยงกันนั้นมีความห่างไกลกัน มากเพียงใดการเชื่อมโยงสัมพันธ์ก็มีความสร้างสรรค์มากขึ้นเพียงนั้น

Wallach & Kogan (2010, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิด สร้างสรรค์หมายถึง ความคิด โยงสัมพันธ์ได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์คือคนที่สามารถคิดอะไรได้ อย่างสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ ยิ่งคิดได้มากเท่าไรยิ่งแสดงศักยภาพด้านความคิดสร้างสรรค์มากเท่านั้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดนอกกรอบ การคิดสิ่งใหม่ๆ อย่างทำทหาย และสร้างสรรค์ โดยอยู่บนพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ ที่ลึกซึ้ง

2) ด้านมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

เป็นกระบวนการ ที่มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง มีความเป็นอิสระไม่ตก อยู่ภายใต้ใต้อุปกรณ์ สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นมิตรที่ดีต่อกัน เปิดใจกว้างและยอมรับความคิดเห็นคนอื่นที่คิดแตกต่างได้ มีดังนี้

ประพันธ์ ศิริสุเสารัจ (2551, หน้า 24) ที่ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นการกระทำ ที่หลากหลายมิติหลายแง่มุมหลายรูปแบบ โดยได้กำหนดความยืดหยุ่นต้องประกอบด้วย การปรับตัวตามสถานการณ์ การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และ ความสามารถในการกระทำที่หลายมิติ

วิกรม กรมดิษฐ์ (2555, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการคิด และมองปัญหา พร้อมทั้งทางออกของปัญหาที่หลวมๆ มองหลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อ ได้รับข้อมูลข่าวสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ๆ ที่ น่าเชื่อถือ คุณลักษณะของความยืดหยุ่นเช่นเดียวกับน้ำที่อยู่ใต้มันน้ำล้นารที่กว้างใหญ่ ก็จะเย็นใส สะอาด แต่เมื่ออยู่ในกาน้ำร้อนที่กำลังเดือดก็จจะร้อนระอุ แต่ถึงหนึ่งที่ยังคงไว้คือความเป็นคนที่มี ความยืดหยุ่นก็จะสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่คลุมเครือ กำกวม ทำทหายหรือมีความไม่แน่นอนได้อย่างไม่มีปัญหา ไม่ยึดติดกับความรู้หรือกรอบแนวคิดเดิมๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่าความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ดังนั้นระบบต่างๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ สอดคล้องกับทัศนะของ Lussier & Achua (2007) ที่ให้คำนิยามความยืดหยุ่นไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ สอดคล้องกับ Cho, Nijenhuis, Vianen, Kim & Lee (2001) ที่กล่าวไว้ในบทความ ในหัวข้อ The Relationship Between Diverse Component of Intelligence and Creativity โดยกำหนดให้คำนิยามของความยืดหยุ่นว่าเป็นความสามารถในการตอบสนองหรือปรับตัวเข้ากับสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลายมิติ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1.การปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 2.การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปคาพล, วิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, หน้า 43) ได้สรุปด้านความยืดหยุ่นว่า ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายนุ่มนวล หลานทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ๆ ที่น่าเชื่อถือ

Guilford (1959 อ้างถึงใน จิตินา วรรณศรี, 2550, หน้า 22) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึงความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิดจะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

Lussier (2001 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ 2554, หน้า 57) ได้ให้คำนิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นว่า หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการเปลี่ยนกฎเกณฑ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

Dubrin (2010, อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ 2555, หน้า 27) ได้กล่าวว่าผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงเช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ ดังนั้นสามารถสรุปนิยามเชิงปฏิบัติการขององค์ประกอบ “ความยืดหยุ่น”

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านมีความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเปิดใจ รับรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ พร้อมรับฟังความคิดและวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงยิ่ง

3) ด้านมีจินตนาการ (Imagine)

เป็นกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดไว้ในใจที่มีเหตุผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการวางแผน และลงมือดำเนินการเป็นทักษะเบื้องต้น เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การสร้างจินตนาการขึ้นในสมองจะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจกล้าคิดมีทักษะและกระบวนการคิดที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ดังที่ Einstein (1955 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553) ระบุว่าจินตนาการสำคัญกว่าความรู้ (Imagination is more important than knowledge) โดยมีผู้กล่าวถึงภาวะผู้นำด้านจินตนาการ ดังนี้

ถวิล ธาราโกชน (2532 อ้างถึงใน ไพศาล จันทรภักดี, 2550, หน้า 24) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของจินตนาการไว้ว่าจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดีอันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของจินตนาการ คือ การมีความคิดสร้างสรรค์

ชะลูด นิ่มเสมอ (2534 อ้างถึงใน วณิช สุรารัตน์, 2547) ที่ให้นิยามและตัวบ่งชี้ของจินตนาการว่าเป็นพลังของจิตที่สร้างภาพขึ้นใหม่ภายในใจ โดยมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการมีจินตนาการคือ 1) ความคิดเชิงสร้างสรรค์และ 2) อารมณ์ขันในการทำงาน

สมศักดิ์ กิจชนวัฒน์ (2545, หน้า 25) กล่าวไว้ในคู่มือวิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระบุว่า จินตนาการ หมายถึง การมีพลังในการวาดภาพของจิตใจซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของชีวิตซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิดกล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น

วิเชียร วิทษุอดม (2550, หน้า 1) ได้ให้ทัศนะผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ว่าจะต้องมีลักษณะของผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความรับผิดชอบมีการตัดสินใจที่ดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการไว้ว่าจะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน

Puccio, Mance & Murdock (2011) ที่กล่าวไว้ในหนังสือ Creative Leadership: Skill That Drive Change ว่าจินตนาการประกอบไปด้วย ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ความคิดใหม่ๆ (New Thoughts) และ แนวทางใหม่ (New Approaches) ที่เหมาะตามสถานการณ์

Kaminker (2011) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับจินตนาการไว้ในงานวิจัย Degree of Doctor of Philosophy ในสถาบัน Transpersonal Psychology at California University ประเทศ USA

ในหัวข้อเรื่อง The Phenomenology of the Mystical Imagination ใ้ว่าจินตนาการไม่ได้อยู่ที่อดีตหรือปัจจุบันจินตนาการหมายถึงการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต จินตนาการ มีองค์ประกอบ คือ อารมณ์ขัน (Humor) อารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุขความมีอิสระนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ และสติปัญญา (Intellectual) สติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดา นำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สอดคล้องกับ

กิตติกาณจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปคาพล, วิไลพรณ์ เสรีวัฒน์ (2556, หน้า 43) ได้สรุปด้านจินตนาการ เป็นความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ที่สำคัญมีความเชื่อมั่นว่าจะต้องมีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพมีเด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล โดยบุคคลจะมีคุณสมบัติการมีจินตนาการจะมีพฤติกรรมการแสดงออกต่างกันไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านมีจินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บ่งบอกถึงภาพในสมองที่เป็นอิสระ ด้วยการไม่ตกอยู่ภายใต้กรอบ กติกา กฎเกณฑ์ โดยมีปัจจัย ด้านความคิดสร้างสรรค์ การมีอารมณ์ขัน การมีความรู้ และประสบการณ์ใหม่เป็นสิ่งสนับสนุน

4) ด้านมีวิสัยทัศน์ (Vision)

การให้ อิสระเสรีภาพกับทีมงานเป็นสิ่งที่ดีเพราะจะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์อันจะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาองค์กร ในขณะที่เดียวกันต้องไม่ลืมบทบาทและหน้าที่อันสำคัญ คือวิสัยทัศน์ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการชี้ให้เห็นภาพหรือจุดหมายที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในอนาคตยิ่งเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคระหว่างทางต้องเชื่อมั่นและยืนหยัดในเป้าหมายระยะไกลที่ต้องก้าวไปให้ถึง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550) โดยมีผู้กล่าวถึงภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ดังนี้

Northouse (2012, อ้างถึงใน กิตติกาณจน์ ปฏิพันธ์, 2555, หน้า, 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: Concepts and Practice ใ้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึงการมองภาพในอนาคตซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ภาพในอนาคต (Picture) ที่ดีกว่าปัจจุบันและดีกว่าที่เป็นอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลง (Change) เป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ๆ 3) ค่านิยม (Value) การนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมาย (Map) การกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่ชัดเจนและ 5) ความท้าทาย (Challenge) เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆเพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Super Leadership ไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพ ดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ ที่ได้วางไว้วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคตเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นแรงกระตุ้น (Stimulation) ให้เราสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน

ชลาลัย นิมิบุตร (2550, หน้า 191) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ ว่าหมายถึงคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุจุดหมายนั้น

วิจิตร นิลฉวี (2550, หน้า 12) อธิบายว่าวิสัยทัศน์หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์การที่พึงปรารถนาซึ่งได้มาจากปัญญาความคิดมโนภาพจินตนาการของผู้บริหารและสมาชิกในองค์การภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ภารกิจค่านิยมและความเชื่อขององค์การ

ไพโรจน์ บาลัน (2551, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือทักษะการเป็นผู้นำไว้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึง การมีภาพที่ชัดเจนในอนาคตโดยได้สรุปว่าวิสัยทัศน์ที่ดีจะประกอบไปด้วย 1) ความท้าทาย 2) ความมุ่งมั่นและ 3) ความชัดเจน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2552, หน้า 3) ที่ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง การฉายภาพมองภาพคิดเชิงจินตนาการในอนาคตและได้กำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ดังต่อไปนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ 3) จินตนาการ (Imagination) เป็นผู้ที่มองการณ์ไกลและมีภาพในอนาคตเป็นจินตนาการที่เด่นชัดมีเหตุผล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สราวุธ กันหลง (2553, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือภาวะผู้นำใ้บริการ (Servant Leadership) ไว้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตซึ่งประกอบไปด้วย การตระหนักรู้ตัวเอง (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการไตร่ตรองปัญหาต่างๆ การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคตการคาดการณ์ล่วงหน้า การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึงความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตการมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

ป.อ.ปยุตโต (2555, หน้า 25) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ความสร้างสรรค์ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ต้องมองไกล คิดไกล ละใฝ่สูง คำว่ามองกว้าง คิดไกล เป็นการมองแบบวิสัยทัศน์ มองภาพอนาคต โยงเหตุปัจจัยที่มาจากอดีต ประสานเข้ากับปัจจุบันแล้ววางแผนเตรียมการเพื่ออนาคตให้บรรลุจุดหมาย มองไปรอบๆ ทั้งอิทธิพลกระทบจากภายในและภายนอก มองอย่างหลากหลายมิติ แล้วมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ปรับองค์กรให้เข้ากับสถานการณ์เป็นส่วนหนึ่งของสถานการณ์ ส่วนคำว่าใฝ่สูง เป็นการปรารถนาสิ่งที่ดีงามประเสริฐอย่างสูงยิ่ง เป็นความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์งานให้ดีเยี่ยม การใฝ่สูง ใฝ่สิ่งดีงามจะทำให้เกิดกำลังใจในการทำการสร้างสรรค์ทุกอย่าง

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปดาพล, วิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, หน้า 43) ได้สรุปด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้างเป็นส่วนหนึ่งของความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวมภาพใหญ่ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื่อมมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าด้านมีวิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่บ่งบอกถึงการมองภาพในอนาคต ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง นำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน

2.5 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีพื้นที่บริการทางการศึกษาจำนวน 26 อำเภอ พื้นที่ 10,885.991 ตารางกิโลเมตร มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 84 โรงเรียน มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับ จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี ทิศตะวันออก ติดต่อกับ จังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ทิศใต้ติดต่อกับ จังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดบุรีรัมย์ ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดชัยภูมิและจังหวัดเพชรบูรณ์

ตารางที่ 2-2 ข้อมูลพื้นฐาน จำนวน โรงเรียนและนักเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน จำนวน โรงเรียนและนักเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2559

เปิดสอนระดับ	จำนวน	
	โรงเรียน	นักเรียน (คน)
อนุบาล 1-มัธยมศึกษาปีที่ 6	1	127
มัธยมศึกษาปีที่ 1-มัธยมศึกษาปีที่ 6	83	67,838
รวม	84	67,965

ตารางที่ 2-3 สรุปขนาดโรงเรียนจำแนกตามเกณฑ์

ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน	จำนวนโรงเรียน
ขนาดเล็ก	ตั้งแต่ 1-499 คนลงมา	46
ขนาดกลาง	ตั้งแต่ 500-1,499 คน	26
ขนาดใหญ่	ตั้งแต่ 1,500-2,499 คน	4
ขนาดใหญ่พิเศษ	ตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป	8
รวม		84

สรุปจำนวนโรงเรียนจำแนกตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารงบประมาณและการบริหารบุคคลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีการศึกษา 2559

ตารางที่ 2-4 สรุปข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษา

จำนวนโรงเรียน	สายบริหาร	สายปฏิบัติการสอน	รวม	หมายเหตุ
84	177	3,575	3,752	

ข้อมูลบุคลากรในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 25 (กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.25 10 มิถุนายน 2559)

กรอบทิศทางการดำเนินงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้นำนโยบายและกรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักในการกำหนดทิศทางการศึกษา ตามบริบทและขอบเขตความรับผิดชอบประกาศเป็นนโยบายการบริหารจัดการการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาลและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง บนพื้นฐานของความเป็นไทย คู่ประชาคมอาเซียน และมาตรฐานสากล

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
 2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักและค่านิยมหลัก 12 ประการ
 3. น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักธรรมมาภิบาลมาบริหารจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน และมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย
 4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ
 5. พัฒนาเครือข่าย การมีส่วนร่วม ครอบคลุมทุกภาคส่วนมีคุณภาพ
- เป้าประสงค์
1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัย และได้สมดุล และนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพ
 2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาพ
 3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
 5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บูรณาการ การทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา
 6. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา พื้นที่พิเศษ
- กลยุทธ์
- กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท
- กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริหารการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- จุดเน้น
- ส่วนที่ 1 จุดเน้นด้านผู้เรียน
- 1.1 นักเรียนมีสมรรถนะสำคัญ สู่มาตรฐานสากล ดังต่อไปนี้

1.1.1 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มีความสามารถด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านการใช้เหตุผลที่เหมาะสม

1.1.2 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นต้นไปได้รับการส่งเสริมให้มีแรงจูงใจสู้อาชีพ ด้วยการแนะแนว ทั้งโดยครูและผู้ประกอบอาชีพต่างๆ (ผู้ประกอบการ คิษย์เก่า สถานประกอบการใน/นอกพื้นที่) และได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสุจริตในอนาคต

1.1.3 นักเรียนชั้นประถมศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-Net) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 5 คะแนน

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม รักสามัคคี ประองคอง สมานฉันท์ รักษาดี ศาสน์ กษัตริย์ ภูมิใจในความเป็นไทย ห่วงไกลยาเสพติด มีคุณลักษณะ และทักษะทางสังคมที่เหมาะสม

ค่านิยมหลัก 12 ประการ

1.2.1 นักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1-3 ใฝ่ดี

1.2.2 นักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1-3 ใฝ่เรียนรู้

1.2.3 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอยู่อย่างพอเพียง

1.2.4 นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความมุ่งมั่นในการศึกษา และการทำงาน

1.3 นักเรียนมีความต้องการพิเศษได้รับการส่งเสริม และพัฒนาเต็มอย่างพอเพียง

1.3.1 เด็กพิการได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นรายบุคคลด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

1.3.2 เด็กด้อยโอกาสได้รับ โอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้

ของหลักสูตร และอัตลักษณ์ แห่งตน

1.3.3 นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับการส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา กีฬา ดนตรี และศิลปะ

1.3.4 นักเรียนที่เรียนภายใต้การจัดการศึกษาโดยครอบครัว สถานประกอบการ บุคคล องค์กร วิชาชีพ ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน

1.3.5 เด็กกลุ่มที่ต้องการคุ้มครองและช่วยเหลือ เป็นกรณีพิเศษ ได้รับการคุ้มครองและช่วยเหลือเยียวยา ด้วยรูปแบบที่หลากหลาย

ส่วนที่ 2 จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์กร และสมรรถนะ ผ่านการปฏิบัติจริงและช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

2.1.1 ครูได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการคิด การวัดประเมินผลของครูให้สามารถพัฒนาและประเมินผลงานนักเรียนเป็นรายบุคคล

2.1.2 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ในวิชาที่โรงเรียนต้องการได้ด้วยตัวเองหรือใช้สื่อเทคโนโลยี

2.1.3 ครูได้รับการนิเทศแบบกัลยาณมิตร โดยเขตพื้นที่การศึกษา และโดยเพื่อนครู ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน หรือระหว่างโรงเรียน หรือภาคส่วนอื่นๆ ตามความพร้อมของโรงเรียน

2.1.4 ครูได้รับการช่วยเหลือให้จัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ครูในพื้นที่ ทั้งในโรงเรียนเดียวกัน ระหว่างโรงเรียน หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม

2.1.5 ส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารและทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อจัดการเรียนรู้ได้ในระดับดี

2.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ให้มีทักษะทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ในการทำงาน

2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นมืออาชีพ มีผลงานเชิงประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ อย่างเหมาะสม

2.4 องค์กรและคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมและจัดสรรครู ตระหนัก และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาบรรจุใหม่/ย้ายไปบรรจุ มีความสามารถสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ชุมชนและสังคม

ส่วนที่ 3 จุดเน้นด้านการบริหารจัดการ

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ (Participation and Accountability)

3.1.1 โรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองคุณภาพภายนอกและที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ ได้รับการช่วยเหลือ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าส่งเสริมสนับสนุน และเป็นผู้ประสานงานหลักให้โรงเรียนทำแผนพัฒนาเป็นรายโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครองชุมชน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 สถานศึกษาบริหารจัดการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา บริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานมีระบบการนิเทศ เร่งรัด ติดตาม ประเมินผล สถานศึกษาและครูที่เข้มแข็ง

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตสุขภาพ เขต 25 ได้ดำเนินการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการเรียนการสอน/อัตราการออกกลางคันลดลง/มีพฤติกรรมเสี่ยงลดลง

3.1.5 องค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเข้มแข็งเป็นกัลยาณมิตร

3.2 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามระดับมาตรฐาน (Management with Quality Standards)

3.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.2.2 สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งได้ระดับมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหรือผ่านการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 25 ได้ขับเคลื่อน นโยบาย คู่มือปฏิบัติ ตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 25 และจากวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานในรอบปี พบว่า ผู้ปฏิบัติหรือผู้รับผิดชอบที่เป็นเจ้าภาพหลัก และมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เสนอแนะแนวความต้องการเพื่อให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานบังคับบัญชา ส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาต่อไป

กลยุทธ์

กลยุทธ์ด้านที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท

1. ควรกำหนดปฏิทินการนิเทศและดำเนินการตามปฏิทินตั้งแต่นั้นปี
2. ควรพัฒนา เพิ่มพูนองค์ความรู้ให้กับผู้นิเทศ เพื่อให้ทันกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง
3. ควรสร้างระบบนิเทศภายในที่เข้มแข็งให้กับ โรงเรียน และสหวิทยาเขต
4. ครูผู้สอนต้องแสวงหาเทคนิค วิธีการสอนใหม่ๆ ที่ส่งเสริมกระบวนการคิด อยู่เสมอ เพื่อนำมาจัดการเรียนการสอนจนเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

5. การจัดการเรียนการสอนควรเลือก สื่อการสอน และวิธีการที่เหมาะสมแก่ผู้เรียน และควรใช้การเสริมแรงทางบวกแก่นักเรียนด้วย

6. การนิเทศ ติดตาม โดยคณะติดตามการนิเทศ บางครั้งไม่สามารถออกนิเทศได้ตามปฏิทินที่กำหนดเนื่องจากภาระงานที่รับผิดชอบหลายด้าน

7. การส่งเสริมให้โรงเรียนวางการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในลักษณะที่เป็นความยั่งยืนมากกว่าเป็นการดำเนินการเฉพาะหน้า เช่น ควรปรับเปลี่ยนการจัดชั้นเรียนให้เหมาะสม

การวางตัว ครูผู้สอนตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ การจัดหาสื่อ แหล่งเรียนรู้การปรับวิธีการเรียนรู้และการวัด ประเมินผล เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมนักเรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

1. ควรพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้ทัดเทียมกัน
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำทุกๆด้าน และเน้นในด้าน กระบวนการคิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ ในระดับต่างๆ

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครื่องมือ นวัตกรรมและการวิจัยการจัดการศึกษา เรียนร่วมที่หลากหลาย

4. ควรมีการจัดสรรงบประมาณดำเนินงาน

5. สร้างความตระหนักและความเข้าใจปัญหาของเด็กกับผู้ปกครอง

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. ควรส่งเสริมพัฒนาครูผู้สอน ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่ตรงเอกวิชา โดยเน้น กระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมกระบวนการคิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปปรับใช้กับ นักเรียน

2. ควรวางแผนการนิเทศและพัฒนาโดยกำหนด นโยบาย เป้าหมายและมาตรการ พัฒนา ครูผู้สอนให้จัดทำ และจัดหาสื่อ

3. ควรมีกิจกรรมการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. สร้างความเข้มแข็งของกระบวนการนิเทศ

5. ควรจัดสรรงบประมาณให้สำหรับจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ ของครู

6. ควรเพิ่มระยะเวลาในการจัดกิจกรรมของโครงการให้มากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

1. ควรสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องให้เห็น ความสำคัญในการพัฒนาตนเองในเชิงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ

2. ควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วมส่งเสริมให้ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษา ทั้งด้านแรงงาน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์

3. ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับโครงการ เพื่อเจ้าของโครงการจะได้ดำเนินการทำงานให้ตรงตามแผนงานที่วางไว้ได้ทันเวลา เพื่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลดีแก่ทางราชการต่อไป

4. ควรพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ ด้านงบประมาณ

5. ควรสนับสนุนเครือข่ายการนิเทศการศึกษาให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงในภาคสนามสู่สถานศึกษา (รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สพม.25 หน้า 49-50)

จากการศึกษาบริบทพื้นที่ศึกษา ทำการวิจัย ได้ทราบปัญหา จากจุดเน้นที่ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 25 คือ จุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อ 2.2 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มที่มีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ให้มีทักษะทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ในการทำงาน จากปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 และ กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมนักเรียนให้ได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้นำทุกๆด้าน และเน้นในด้านกระบวนการคิดริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในระดับต่างๆ กลยุทธ์ที่ 4 ข้อ 1 ควรสร้างความตระหนักแก่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองในเชิงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่นในครั้งนี้ ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศสามารถสรุปได้ ดังนี้

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ $\chi^2=20.81$, $df=22$, $GFI=1.00$, $AGFI=0.98$, $CFI=1.00$, $SRMR=0.01$, $RMSEA=0.00$, $CN=1318.76$ และ $LSR=1.89$

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.86 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม 0.44, 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิดมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.73 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม -0.20, 0.94 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยความรู้เชิงลึกมีน้ำหนักอิทธิพลรวม และอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 68

วิมล จันทรแก้ว (2555) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1.1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 1.2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 1.5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก

จักรกฤษณ์ โปคาพล (2555) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ นักศึกษามัธยมศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต ศรีล้านช้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษา มี 3 องค์ประกอบ คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ รูปแบบไฟฉายไตรสิกขาประกอบด้วย หลอดไฟแห่งศีล (คิดดี พูดดี ทำดี) กระจกถ่านสมาธิ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) แสงแห่งปัญญา (จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์) โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 พลังแห่งความดี ตอนที่ 2 การ แสดงตัวตนแห่งความดี ตอนที่ 3 การแสดงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ ตอนที่ 4 สร้างสรรค์นำ สรรเสริญ 3) การประเมินผลการพัฒนา พบว่านักศึกษามีความเข้าใจในความหมาย องค์ประกอบ และเห็นบุคคลตัวอย่างที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตระหนักในความสำคัญของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์มากขึ้นด้วย และเข้าใจว่าหลักพุทธศาสนาไม่ได้ล้าสมัย จึงกล่าวได้ว่า รูปแบบมี ประโยชน์ เหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

นเรศ บุญช่วย (2555) ได้ศึกษา แผนการกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า โมเดลองค์ประกอบแผนกลยุทธ์เพื่อ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบกับตัวชี้วัดมีความเหมาะสม พอติดกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงยอมรับสมมุติฐานที่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งของรัฐและเอกชน รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาในเขตพื้นที่ 5 จังหวัด ภาคตะวันออกมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ส่วนผลการเปรียบเทียบ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารรางวัลครูสภา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยผู้บริหารรางวัลครู สภามีระดับภาวะผู้นำสร้างสรรค์มากกว่าผู้บริหารสถาน ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านความเป็น ผู้นำการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก การมีความสามารถในการ ปรับตัว การมีความรู้ และความสามารถทางเชาว์ปัญญา การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีความสามารถในการ สื่อสาร โดยมีลักษณะเป็นเอกสารประกอบฝึกทักษะด้วยตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อม ทั้งรายละเอียด เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองและคำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนา ประกอบด้วย แนวทาง ปฏิบัติแยก ออกเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ 1.ข้อแนะนำในการปฏิบัติ และ 2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ ดังนี้ 1. การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x}=4.54$) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=4.45$) ด้านมีความเป็นผู้นำ ($\bar{x}=4.42$) ด้านการปรับตัว ($\bar{x}=4.33$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการมีทัศนคติบวก ($\bar{x}=4.28$) 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงานประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กาญจนา สีลา (2556) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับคือด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวนสองด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการไว้วางใจ และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านการบริหารเวลา ด้านการสื่อสาร และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าไม่แตกต่างกัน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

2. ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก”

ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและควมมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้แก่ 1) ด้านการมีความยืดหยุ่น 2) ปรับตัว 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำงานหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.20 ($R^2=0.612$)

จารินี สิทธิกุล, พจนีย์ มั่งคั่ง และสุนันทา โกธา (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือความยืดหยุ่น วิตยทัศน์ และจินตนาการ 2.บรรยากาศของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ บรรยากาศแบบควบคุม บรรยากาศแบบแจ่มใส บรรยากาศแบบอิสระ และบรรยากาศแบบสนิทนม 3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนในทางบวกในระดับสูง

ศุภวิวัฒน์ แก้วอินทร์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ไม่แตกต่าง

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

มณฑาทิพย์ เสยงคะ (2557) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลวิจัยพบว่า

1. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่ามีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ จำนวน 46 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านมีจินตนาการ มี 11 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านมีความยืดหยุ่น จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบด้านมีวิสัยทัศน์ จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ และ 4) องค์ประกอบด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 11 ตัวบ่งชี้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=20.01$, $df=29$ ค่า $p=0.89273$, ค่า $GFI=0.99$ ค่า $AGFI=.98$, ค่า $RMSEA=.010$)

วัลลภา หมั่นมา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ด้านที่ 1 มีความคิดสร้างสรรค์ ด้านที่ 2 มีความยืดหยุ่น ด้านที่ 3 มีจินตนาการ ด้านที่ 4 มีวิสัยทัศน์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แต่ละด้านจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.2 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัย จึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ ภาวะเกี่ยวกับการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขอคำแนะนำและความเห็นชอบ ในการจัดทำโครงร่างวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา รับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขและจัดทำโครงร่างวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นการสร้างเครื่องมือพร้อมทั้งทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้น เพื่อไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธี แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นการจัดทำรายงานการวิจัยนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เสนอแนะ และจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

3.2. ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 3,752 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 177 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,575 คน (กลุ่มงานบริหารบุคคล สพม.25 10 มิถุนายน 2559 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25, 2559) หน้า 140

2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยกลุ่มตัวอย่างของประชากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ตามตารางการพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำนวน 349 คน และเมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจึงสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ใน 4 ด้าน ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 209) ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับดีมาก

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับดี

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยมาก

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี หลักการและแนวคิด จากเอกสาร และงานวิจัย ตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ศึกษากรอบการดำเนินงานของสถานศึกษาและกิจกรรมต่างๆ แต่ละขั้นตอนของสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ

2. นำผลการศึกษาไปสร้างแบบสอบถาม สำหรับใช้เป็นเครื่องมือศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

3. นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมทั้งเนื้อหาสาระการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาแล้วนำจัดทำแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-objective congruence) ของแบบสอบถาม โดยค่า IOC ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตามแนวคิดของการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อคำถาม (Item) ในแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 เป็นค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ 0.50 ที่แสดงว่าคำถามนั้นๆ มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549 หน้า 138-140) พิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง

5. ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรผู้บริหารและครู ใกล้เคียงซึ่งมิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นรายด้านและโดยรวม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 472) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.96

7. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม 2560 ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต อีสาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างใน การศึกษา ได้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้

2. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถามในแต่ละ ครั้ง โดยดำเนินการเก็บข้อมูลข้อมูลในช่วงเดือน มกราคม 2560 จำนวน 349 ชุด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ มาตรวจสอบความถูกต้องและความ สมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ 332 ชุด

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทำการวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการ วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้ว นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย สำหรับการแปลผลของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ การตัดสินผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาจากค่ามัชฌิมาเลขคณิต ตามเกณฑ์จุดศูนย์กลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) แปลผลข้อมูลโดยใช้เกณฑ์จุดศูนย์กลาง (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 87) ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้การทดสอบค่าที (T-test แบบ Independent Samples

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยเรื่องนี้ 2 ประเภท ได้แก่

1. สถิติเชิงบรรยายหรือสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พรรณนาค่าสถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อการบรรยายข้อมูลต่อไป

1.1. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบความแปรปรวนชนิดทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe') (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 133-143)

1.2 นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าสถิติ

1.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติทดสอบค่าที (t-test) โดยการแปลผลคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อความ ซึ่งเป็นเกณฑ์การแบ่งความถี่ของการแสดงออกภาวะผู้นำ ตามแนวการให้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 หน้า 87) ระดับคะแนนเฉลี่ย การแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 2 ข้อ คือ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 มีความคิดสร้างสรรค์ ด้านที่ 2 มีความยืดหยุ่น ด้านที่ 3 มีจินตนาการ ด้านที่ 4 มี วิสัยทัศน์ และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แต่ละด้านจำแนกตามสถานภาพและ ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย คือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 349 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเทียบตารางของ (Krejcie & Morgan) ได้เอกสารกลับคืนมา จำนวน 332 คน แล้วนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผล ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อกำหนดค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์แลสมมุติฐานการวิจัยตาม ที่ตั้งเอาไว้ โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้ศึกษาจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ใน เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X} แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D. แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t แทน	ค่าสถิติที (t-test)
F แทน	ค่าสถิติเอฟ (F-test)
SS แทน	ผลรวมตามแปรปรวนของค่าเฉลี่ย
MS แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง
df แทน	องศาความเป็นอิสระ

* แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
** แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ครั้ง จำนวน 349 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.13 ของแบบสอบถามจากจำนวนที่ส่งไปทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยนำข้อมูลที่มาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1.สถานภาพ		
1.1. ผู้บริหารสถานศึกษา	59	17.78
1.2. ครูผู้สอน	273	82.22
รวม	332	100.00
2.ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	110	33.10
2.2 10 - 20 ปี	93	28.00
2.3 มากกว่า 20 ปี	129	38.90
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูปฏิบัติการสอน จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.78 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 332 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.90 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.10 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.00 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามสถานภาพและ ประสบการณ์การทำงาน การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังหัวข้อที่จะแสดง ต่อไปนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1. มีความคิดสร้างสรรค์	4.45	0.58	มาก
2. มีจินตนาการ	4.39	0.51	มาก
3. มีวิสัยทัศน์	4.36	0.54	มาก
4. มีความยืดหยุ่น	4.30	0.53	มาก
โดยรวม	4.37	0.54	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่าระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวม ค่าเฉลี่ย (\bar{X} =4.37) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ (\bar{X} =4.45) รองลงมา คือ ด้านมีจินตนาการ (\bar{X} =4.39) ด้านมีวิสัยทัศน์ (\bar{X} =4.36) และต่ำสุด คือ ด้านมีความยืดหยุ่น (\bar{X} =4.30)

4.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์

1. ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่า
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์

ด้านที่	ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการคิดได้หลากหลายมิติ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	4.38	0.74	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่ คล่องแคล่วในการคิด ในการคิดทำงาน ด้วยความ กระฉับกระเฉง รวดเร็ว	4.54	0.70	มาก ที่สุด
3	มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดแก้ปัญหาใน การทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานที่ถูกต้อง	4.52	0.65	มาก ที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็ว และถูกต้องในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	4.43	0.65	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน	4.48	0.72	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ที่ทันสมัยได้อย่าง ชำนาญ	4.43	0.76	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมบุคคลในองค์กร หรือ หน่วยงาน สร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้น ทดลอง กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ	4.33	0.74	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านที่	ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารในหน่วยงาน มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.72	มากที่สุด
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการ วิธีการทำงานที่หลากหลาย	4.44	0.69	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	4.48	0.67	มาก
โดยรวม		4.45	0.58	มาก

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่คล่องแคล่วในการคิด ในการคิดทำงาน ด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว ($\bar{X}=4.54$) ทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.52$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารในหน่วยงาน มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน สร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น ทดลอง กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ ($\bar{X}=4.33$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามสถานภาพ

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ตารางทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนก ตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			t	Sig
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	59	4.61	0.39	273	4.41	0.61	2.28	0.29

จากตารางที่ 4-4 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าครูผู้สอน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์. จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์. จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์. จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ด้าน	ค่าเฉลี่ย			ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	< 10 ปี	10-20 ปี	>20 ปี						
มีความคิดสร้างสรรค์.	4.29	4.56	4.51	ระหว่างกลุ่ม	4.22	2	2.11	6.35**	0.00
				ภายในกลุ่ม	109.46	329	0.33		
				รวม	113.68	331	-		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ปรากฏผลดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ผลการทดสอบรายคู่ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนก ตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	< 10 ปี	10-20 ปี	>20 ปี
		4.29	4.56	4.51
<10 ปี	4.29	-	0.26**	0.21**
10-20 ปี	4.56	-	-	-
>20 ปี	4.51	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

4.3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น

1. ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น

ด้านที่	ด้านมีความยืดหยุ่น	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม	4.34	0.73	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะรับฟังความคิดของตนเองตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	4.31	0.74	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับความคิดของตนเองตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	4.25	0.67	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น และสามารถปรับกระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อม	4.20	0.72	มาก
5	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครู และบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.25	0.70	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	4.47	0.73	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของบุคคลอื่น	4.23	0.72	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจน ไม่ทำตามคนอื่นโดยไม่มีเหตุผล	4.48	0.61	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่เครียดกับงานที่ทำ	4.17	0.83	มาก
	โดยรวม	4.30	0.53	มาก

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} =4.30) โดยเรียงจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจน ไม่ทำตามคนอื่นโดยไม่มีเหตุผล (\bar{X} =4.48) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเอง

เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.34$) ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะรับฟังความคิดของตนเองตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ($\bar{X}=4.31$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น และสามารถปรับกระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=4.20$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่นจำแนกตามสถานภาพ

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่นจำแนกตามสถานภาพโดยใช้ตารางทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น จำแนกตาม สถานภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			t	Sig
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านมีความยืดหยุ่น	59	4.42	0.43	273	4.27	0.55	1.94	0.57

จากตารางที่ 4-8 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่นไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านมีความยืดหยุ่น มากกว่าครูผู้สอน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ด้านมีความ ยืดหยุ่น	ค่าเฉลี่ย			ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	<10 ปี	10-20 ปี	>20 ปี						
	4.16	4.46	4.30	ระหว่างกลุ่ม	21.18	2	10.59	16.58**	0.00
				ภายในกลุ่ม	210.03	329	0.63		
				รวม	231.21	331	-		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมีความยืดหยุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe') ปรากฏผลดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ผลการทดสอบรายคู่ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	<10 ปี	10-20 ปี	>20 ปี
		4.16	4.46	4.30
<10 ปี	4.16	-	0.30**	0.14**
10-20 ปี	4.46	-	-	-
>20 ปี	4.30	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านมีความยืดหยุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานมาก 20 ปี

4.3.4 ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ

1. ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ

ด้านที่	ด้านมีจินตนาการ	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษา	4.45	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์มาช่วยในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	4.48	0.64	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอิสระในการคิดและไม่ปิดกั้นความคิดที่เห็นต่าง	4.31	0.73	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	4.43	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษากล้านำเสนอความคิด และทำงานสิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนางาน	4.35	0.73	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรแสดงออกถึงสุขภาพจิตดี อารมณ์ขัน	4.32	0.82	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงความร่าเริงแจ่มใส มีทัศนคติด้านบวก	4.26	0.81	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านที่	ด้านมีจินตนาการ	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	(S.D.)	ระดับ
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้สติปัญญา มีสารสนเทศ เพื่อ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	4.39	0.71	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิดสนใจในการทำงานและพร้อมที่ จะแก้ไขปัญหาในอนาคต	4.55	0.62	มาก
โดยรวม		4.39	0.51	มาก

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) โดยค่าเฉลี่ยจากมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย 3 อันดับ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าคิดสนใจในการทำงานและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาในอนาคต ($\bar{X}=4.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์มาช่วยในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.48$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงความร่าเริงแจ่มใส มีทัศนคติด้านบวก ($\bar{X}=4.26$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ จำแนกตามสถานภาพ

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ตารางทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ จำแนกตาม สถานภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			t	Sig
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านมีจินตนาการ	59	4.58	0.46	273	4.35	0.52	3.10	0.63

จากตารางที่ 4-12 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านมี จินตนาการมากกว่าครูผู้สอน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

	ค่าเฉลี่ย			ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	<10 ปี	10-20 ปี	>20 ปี						
จินตนาการ				ระหว่างกลุ่ม	10.51	2	5.25	14.72**	0.00
	4.22	4.53	4.45	ภายในกลุ่ม	117.50	329	0.35		
				รวม	128.02	331	-		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมีจินตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 ผลการทดสอบรายคู่ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	<10 ปี 4.22	10-20 ปี 4.53	>20 ปี 4.45
<10 ปี	4.22	-	0.30**	0.22**
10-20 ปี	4.53	-	-	-
>20 ปี	4.45	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านมีจินตนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานมาก 20 ปี

4.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์

1. ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมและรายชื่อ ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์

ด้านที่	ด้านมีวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในอนาคต	4.45	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ในเชิงนโยบายทั้งในเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ	4.42	0.64	มาก

ตารางที่ 4-15 (ต่อ)

ด้านที่	ด้านมีวิสัยทัศน์	ระดับความคิดเห็น		
		(\bar{X})	S.D.	ระดับ
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์	4.35	0.79	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ ที่มีจุดเน้น ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.31	0.71	มาก
5	สามารถสร้างความตระหนักและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	4.37	0.70	มาก
6	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	4.40	0.73	มาก
7	รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครูและบุคลากรในหน่วยงาน	4.39	0.71	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาข้อมูล และข้อเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อเป็นการตัดสินใจซึ่งอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง	4.29	0.73	มาก
9	สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา	4.28	0.70	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่ได้วางระบบร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.37	0.65	มาก
โดยรวม		4.36	0.54	มาก

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก (\bar{X} =4.36) โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาค่าเฉลี่ยจากไปหาน้อย 3 อันดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในอนาคต (\bar{X} =4.45) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ในเชิงนโยบายทั้งในเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ

($\bar{X}=4.42$) กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์($\bar{X}=4.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.28$)

2. ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์จำแนกตามสถานภาพ

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามสถานภาพโดยใช้ ตารางทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ จำแนกตาม สถานภาพ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร			ครูผู้สอน			t	Sig
	n	\bar{X}	S.D.	n	\bar{X}	S.D.		
ด้านมีวิสัยทัศน์	59	4.50	0.42	273	4.33	0.56	2.19	0.29

จากตารางที่ 4-16 พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ไม่ แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านมี วิสัยทัศน์ มากกว่าครูผู้สอน

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประเภทการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

ด้านมี วิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย			ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	<10 ปี	10-20 ปี	>20 ปี						
				ระหว่างกลุ่ม	2.83	2	5.14	4.89**	0.00
	4.23	4.41	4.44	ภายในกลุ่ม	95.25	329	0.31		
				รวม	98.08	331	-		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านมีความคิดสร้างสรรค์. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe') ปรากฏผลดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ผลการทดสอบรายคู่ ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	< 10 ปี	10-20 ปี	>20 ปี
		4.23	4.41	4.44
< 10 ปี	4.23	-	0.17**	0.20**
10-20 ปี	4.41	-	-	-
>20 ปี	4.44	-	-	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 คู่ คือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับประสบการณ์การทำงานมาก 20 ปี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แต่ละด้าน จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เมื่อจำแนกตามตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำนวน 349 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาที่สมบูรณ์ จำนวน 332 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบ (Fact-findings) ได้ดังต่อไปนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 สามารถสรุปประเด็นรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 349 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.13 ของแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 293 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 20 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 รองลงมา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 และน้อยที่สุดเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมและแต่ละด้าน

ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.37$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.45$) รองลงมา คือ ด้านมีจินตนาการ ($\bar{X}=4.39$) ด้านมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.36$) และต่ำสุด คือ ด้านมีความยืดหยุ่น ($\bar{X}=4.30$)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความสร้างสรรค์ และเปรียบเทียบจำนวนตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับ ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) ส่วนรายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่คล่องแคล่วในการคิด ในการคิดทำงาน ด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว ($\bar{X}=4.54$) ทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.52$) และ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการบริหารในหน่วยงาน มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.51$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงาน สร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น ทดลอง กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ ($\bar{X}=4.33$)

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามสถานภาพ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าครูผู้สอน

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น และเปรียบเทียบจำนวนตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออก ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$) ส่วนรายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจน ไม่ทำตามคนอื่น โดยไม่มีเหตุผล ($\bar{X}=4.48$) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยปรับเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.34$) ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะรับฟังความคิดของตนเองตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ($\bar{X}=4.31$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น และสามารถปรับกระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=4.20$)

ผลการเปรียบเทียบระดับการแสดงออก ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามสถานภาพ ด้านมีความยืดหยุ่น พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าครูผู้สอน

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านมีความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านยืดหยุ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ และเปรียบเทียบจำนวนตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.39$) ส่วนรายข้อ พบว่า มีการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย 3 อันดับ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจในการทำงานและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาในอนาคต ($\bar{X}=4.55$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์มาช่วยในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.48$) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}=4.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงความร่าเริงแจ่มใส มีทัศนคติด้านบวก ($\bar{X}=4.26$)

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามสถานภาพ ด้านมีจินตนาการพบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าครูผู้สอน

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านมีจินตนาการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่มีประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี

5.1.6 ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมิวสิคแทคส์ และเปรียบเทียบจำนวนตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับการแสดงออก ผลการวิเคราะห์ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมิวสิคแทคส์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$) ส่วนรายข้อ พบว่า โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาค่าเฉลี่ยจากไปหาน้อย 3 อันดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในอนาคต ($\bar{X}=4.45$) ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ในเชิงนโยบายทั้งในเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ ($\bar{X}=4.42$) กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.40$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 9 สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.28$)

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามสถานภาพ ด้านมิวสิคแทคส์ พบว่าไม่แตกต่างโดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากกว่าครูผู้สอน

ผลการเปรียบเทียบระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จำแนกตามประสบการณ์การด้านมิวสิคแทคส์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านมิวสิคแทคส์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี

5.2 อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ หัวข้อที่ศึกษา คือ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ข้อตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมและรายด้าน

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ 1. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ 2. ด้านมีจินตนาการ 3. ด้านมีวิสัยทัศน์ 4. ด้านมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 มีการปฏิบัติงานสนองตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4) สอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558 หน้า 10) ผู้นำที่มีกลยุทธ์หรือเชิงยุทธศาสตร์ และผู้นำมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสมดุลและมีความคิดก้าวไกลไปข้างหน้าอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพนิต ศรีทอง (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 84 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 90 แห่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” 2. กระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 90 แห่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” และกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 84 แห่ง อยู่ในระดับมาก และกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 6 แห่ง อยู่ในระดับ “มาก” เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารินี สิกุลจ้อ, พจนีย์ มั่งคั่ง และ สุนันทา โกธา (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารที่มีเพศ

ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์ การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาศึกษาระดับภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณฉวี วัฒน์ แก้วอินทร์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา หมั่นมา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.2.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มากโดยผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดแปลกใหม่ คล่องแคล่วในการคิด ด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่าน การคิดแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานที่ถูกต้อง และผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารในหน่วยงาน และมีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างเป็นระบบและเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วม ตลอดทั้งในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ เมคินิค (2004) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือความสามารถเชื่อมโยงสัมพันธ์องค์ประกอบในแบบใหม่ๆ ได้ และ ถ้าสิ่งที่น่าสนใจเชื่อมโยงกันนั้นมีความห่างไกลกันมากเพียงใด การเชื่อมโยงสัมพันธ์ก็มีความ สร้างสรรค์มากขึ้นเพียงนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อ

พิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ เสงยงคะ (2557) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลวิจัยพบว่าตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่ามีองค์ประกอบหลัก ด้าน ด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ซึ่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา หมั่นมา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่น และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. กรณีเปรียบเทียบจำแนก ตามสถานภาพ ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลุ่มบุคคลที่รับนโยบายหลักการ ขับเคลื่อนการบริหารจัดการลงสู่สถานศึกษา และมีอำนาจที่บังคับบัญชาตามกฎหมายเพื่อให้งานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารมีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานความถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Guilford (1959) หมายถึง ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทาง สมองเป็นความสามารถที่จะคิดได้กว้างไกลหลายทิศทางหรือที่เรียกว่าแบบอเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้ จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์แปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จอีกด้วยและความคิดสร้างสรรค์จะประกอบด้วยความคล่องในการคิด (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดแปลกใหม่ (Originality) คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิด ไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์และมีอิสระในการคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงานประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. กรณีการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดและมีการตัดสินใจแตกต่างกัน ตลอดจนทั้งการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาประกอบใช้ในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Mednick (2004, หน้า 196) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือความสามารถ เชื่อมโยงสัมพันธ์องค์ประกอบในแบบใหม่ๆ ได้ และถ้าสิ่งที้นำมาเชื่อมโยงกันนั้นมีความห่างไกลกัน มากเพียงใด การเชื่อมโยงสัมพันธ์ก็มีความสร้างสรรค์มากขึ้นเพียงนั้น สอดคล้องกับ Torrance (1971, หน้า 211) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ปรากฏการณ์ ที่เกิดขึ้นได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด บุคคลสามารถมีความคิดสร้างสรรค์ในหลายแบบ และผลของ ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดขึ้น นั้น มีมากมายไม่มีข้อจำกัด สอดคล้องกับ ชาติ แจ่มนุช (2545, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการคิดเพื่อหาค้นพบสิ่งใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหรือการสร้างสิ่งใหม่ๆ ที่แปลกแตกต่างไปจากเดิม และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วัลลภา หมิ่นมา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.3 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงาน

1. ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยปรับเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมจะรับฟังความคิดเห็น และสามารถปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป สอดคล้อง วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 46) ได้กล่าวไว้ว่าความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ระบบต่างๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแฝงภายในภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านมีความยืดหยุ่น คือ ผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหา และการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำสิ่งใหม่ คิดนอกกรอบ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการพัฒนางาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารินี สิทธิจ้อย, พงนิษฐ์ มั่งคั่ง และ สุรนันทา โกธา (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” เรียงจากจากมากไปน้อย คือความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก”

2. กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น และสามารถปรับกระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อม และหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน พร้อมกับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของบุคคลอื่น และผู้บริหารสถานศึกษา มีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนไม่ทำตามคนอื่น โดยไม่มีเหตุผล และเนื่องมาจากการก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการวางแผนเตรียมการเพื่ออนาคต ให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มองไป

รอบๆ ทั้งอิทธิพลกระทบจากภายในและภายนอกมองอย่างหลากหลายมิติ และควรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ปรับองค์กรให้เข้ากับสถานการณ์เป็นส่วนหนึ่งของสถานการณ์ เพื่อแก้ปัญหาสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่มีประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

3. กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีความยืดหยุ่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น และสามารถปรับกระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อม มีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่เครียดกับงานที่ทำ สอดคล้องกับทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2554) ที่กล่าวว่าไว้ว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ระบบต่างๆควรจะมี ความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ และสอดคล้องกับทัศนะของ วิทยา นาควัชระ (2555) ที่กล่าวว่าไว้ว่า ความยืดหยุ่นเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มีความสร้างสรรค์อันนำไปสู่ความสำเร็จสูงยิ่งขึ้น ในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิผล สอดคล้องกับ Dubrin (2010) ได้กล่าวว่าไว้ว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง เช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย และผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา หมิ่นมา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับการ แสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านการมีความยืดหยุ่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเปรียบเทียบระดับการ แสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.4 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงาน

1. ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารส่วนใหญ่แล้ว เป็นกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัด

ไว้ในใจที่มีเหตุมีผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการวางแผน และลงมือดำเนินการเป็นทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การสร้างจินตนาการขึ้นในสมองจะช่วยทำให้เกิดความมั่นใจกล้าคิดมีทักษะและกระบวนการคิดที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอิสระในการคิดและไม่ปิดกั้นความคิดที่เห็นต่างๆ และมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และคิดนิกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 1) ได้ให้ทัศนะผู้นำ ที่ประสบความสำเร็จไว้ว่าจะต้องมีลักษณะของผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบมีการตัดสินใจที่ดีมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการไว้ว่าจะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่ม สิ่งใหม่ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน สอดคล้องกับ กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์, จักรกฤษณ์ โปดาพล, วัลย์พรณ์ เสรีวัฒน์ (2556, หน้า 43) ได้สรุปด้านจินตนาการ เป็นความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ที่สำคัญมีความเชื่อมั่นว่าจะต้องมีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพมีเด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล โดยบุคคลจะมีคุณสมบัติการมีจินตนาการจะมีพฤติกรรมแสดงออกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารินี ลีกุลจ้อ, พงษ์มั่งคั่ง และ สุนันทา โกธา (2556) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” เรียงจากมากไปน้อย คือความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ

2. กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารส่วนใหญ่แล้ว เป็นกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดไว้ในใจที่มีเหตุมีผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการวางแผน และลงมือดำเนินการเป็นทักษะเบื้องต้น ผู้บริหารสถานศึกษากล้านำเสนอความคิดและทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน และมีการปฏิบัติงานร่วมกันกับคณะครู และบุคลากรแสดงออกถึงสุขภาพจิตดี มีอารมณ์ขัน สอดคล้องกับทัศนะของ วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 1) ได้ให้ทัศนะผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ว่าจะต้องมีลักษณะของผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศมีความเชื่อมั่นในตนเองมีความรับผิดชอบมีการตัดสินใจที่ดีมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการไว้ว่าจะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และเป็นบุคคลที่มี

อารมณ์ขัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ไม่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีจินตนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ที่แสดงออกถึงความร่าเริงแจ่มใส มีทัศนคติบวก มีการใช้สติปัญญา มีสารสนเทศ เพื่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์และกล้าตัดสินใจในการทำงานและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาในอนาคตได้ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, (2553) ได้กล่าวไว้ จินตนาการ เป็นกระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดไว้ในใจที่มีเหตุมีผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการวางแผน และลงมือดำเนินการเป็นทักษะเบื้องต้น เกี่ยวกับความสร้างสรรค์ (Creativity) การสร้างจินตนาการขึ้นในสมองจะช่วยให้เกิดความมั่นใจกล้าคิดมีทักษะและกระบวนการคิดที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาความสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Kaminker (2011) ได้ให้คำนิยามจินตนาการ ไว้ว่าจินตนาการไม่ได้อยู่ที่อดีตหรือปัจจุบันจินตนาการหมายถึงการสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต จินตนาการ มีองค์ประกอบ คือ อารมณ์ขัน (Humor) อารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนมีความสุขความมีอิสระนำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ และ สติปัญญา (Intellectual) สติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติธรรมดานำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

5.2.5 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์ทำงาน

1. ระดับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานที่

เป็นไปได้ชัดเจน มีการวางแผนระบุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป้าหมาย สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนโยบายเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ สอดคล้องกับทัศนะของ ชลาชัย นิมิบุตร (2550, หน้า 191) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ ว่าหมายถึงคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุจุดหมายนั้น สอดคล้องกับทัศนะของ วิจิตร นิลฉวี (2550, หน้า 12) วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์การที่พึงปรารถนาซึ่งได้มาจากปัญญาความคิดโน ภาพจินตนาการของผู้บริหารและสมาชิกในองค์การภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ภารกิจค่านิยมและความเชื่อขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา หมั่นมา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการวิเคราะห์ในเชิงนโยบายทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ เช่นเดียวกัน และมีการสร้างวิสัยทัศน์ ที่มีจุดเน้น ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผู้บริหารทุกท่านนำไปปฏิบัติ เช่นกัน สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพ

ปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพ มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น มุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ ที่ได้วางไว้ และ เป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นแรงกระตุ้น (Stimulation) ให้เราสามารถวางแผน ได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับ เสน่ห์ จุ้ยโต (2552, หน้า 3) ที่ได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ หมายถึง การฉายภาพ มองภาพคิดเชิงจินตนาการในอนาคต และได้กำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ จะต้องประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ และ จินตนาการ (Imagination) เป็นผู้ที่มองการณ์ไกลและมีภาพในอนาคตเป็นจินตนาการที่เด่นชัดมีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์ (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ไม่แตกต่าง และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการศึกษาค้นคว้าสรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตามสถานภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. กรณีเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ด้านมีวิสัยทัศน์ พบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างความรู้ความตระหนักและการเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม มีการศึกษาข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลเพื่อเป็นการตัดสินใจ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง โดยให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคตซึ่งประกอบไปด้วย การตระหนักรู้ตัวเอง (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการไตร่ตรองปัญหาต่างๆ การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคตการคาดการณ์ล่วงหน้า การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

มีการมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติ และสอดคล้องกับทัศนคติของ จีระ หงส์ลดารมภ์ (2554) ที่กล่าวว่า สถานภาพและประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารเป็นความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติกับของจริงที่ผ่านมา บางครั้งได้จากการอ่านการปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คนที่มีประสบการณ์ ในการบริหารจะมีลักษณะของผู้นำวิสัยทัศน์ ในระดับแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นเรศ บุญช่วย (2555) แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมได้แตกต่างกัน และสอดคล้องกับทัศนคติของ วัลลภา หมื่นมา (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากที่สูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านมีจินตนาการ ด้านมีวิสัยทัศน์ และด้านมียืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านมีความยืดหยุ่น ผลวิจัยโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่เครียดกับงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่เครียดกับงาน มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับกระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อม และทุกสถานการณ์ต่างๆ

2. ด้านมีวิสัยทัศน์ ผลวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา และมีการศึกษาข้อมูล เพื่อเป็นการตัดสินใจซึ่งอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง

3. ด้านมีจินตนาการ ผลวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงความร่าเริงแจ่มใส มีทัศนคติด้านบวก ดังนั้น ผู้บริหารควรจะเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงความร่าเริงแจ่มใส มีทัศนคติด้านบวก และมีความเป็นอิสระในการคิดและไม่ปิดกั้นความคิดที่เห็นต่าง

4. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ผลวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบุคคลในองค์กร หรือหน่วยงานสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น ทดลอง กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมบุคคลในองค์กร หรือหน่วยงานสร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น ทดลอง กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการคิดที่หลากหลายมิติ เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษา ที่ได้สรุปและอภิปราย มานั้น ผู้ศึกษามีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบได้ด้วย ด้านมียึดหยุ่น ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีจินตนาการ และด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มาตรฐานการ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษา เกิดสภาพคล่อง ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ควรมีการสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติตามกรอบทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้สถานศึกษาได้ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสามารถ ทั้งด้านความรู้ และประสบการณ์นำไปปฏิบัติงานได้

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต หรือ หน่วยงาน อื่นๆ

2. ควรมีการศึกษารูปแบบหรือวิจัยและพัฒนาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต หรือ หน่วยงาน อื่นๆ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ และวารสารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่) 2 พ.ศ. 2545 (ฉบับที่) 3 พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กนกอร สมปราชญ์. (2556). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา. (2559). ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ: ชีรสาส์นพับลิชเชอร์การศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ขอนแก่น: คลังน่านาธรรม.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). ความคิดเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.

คณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). สำนักงานแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). แผนการศึกษาแห่งชาติ. (พ.ศ. 2555-2559). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย).

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จักรกฤษณ์ โปคาพล. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2554). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: บริษัทด้านสุขาการพิมพ์จำกัด เทียมฟ้า.

ธีระ รุญเจริญ. และ วาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

นเรศ บุญช่วย. (2553). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัยเล่ม 1. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:

สุวีริยาสาส์น.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มนต์ตรี.

- พลู เดชะรินทร์. (2553). *การวางแผนและการกำหนดยุทธศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิสนุ พงศ์ศรี. (2549). *การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไพบูลย์ สีนลรัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนการทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่* มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช. โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊กส์.
- วิกรม กรมดิษฐ์. (2555). *คาถาชีวิต*. กรุงเทพฯ: พรินท์ ซิตี จำกัด.
- วิเชียร วิทญูดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทักษนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลพรรณ เสรีวัฒน์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. ขอนแก่น: คลังนนวนวิทยา.
- สมคิด บางโม. (2552). *แรงงานสัมพันธ์และรวมกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ: เอส เด บู้คส์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บู้ค พอยท์.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำฝ่ายบริหารบริการในองค์การ: แนวคิด แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังนนวนวิทยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานสภาการศึกษาไทยปี 2557-ปัจจุบัน*. เอกสารประกอบการประชุม.(อัดสำเนา)
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศ. เอเชียเพรส.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. (2552). *วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา*. นนทบุรี:.. สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช.

2) วิทยานิพนธ์, สารนิพนธ์

- กาญจนา สีลา. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีรินทรวิโรฒ.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการ โครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จักรกฤษณ์ โปคาพล. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยาเขตศรีล้านช้าง วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์. (2557). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 19 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- นเรศ บุญช่วย. (2555). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา, วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นัยนา ชนาฤทธิ. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากองแก้ว เขต 5. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2537). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์สำนักงานศึกษานิเทศก์จังหวัด, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มณฑาทิพย์ เสยงกะ. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วิจิตร นิลฉวี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาลัษณ์ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- วัลลภา หมื่นมา. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, วิทยาเขตอีสาน.
- วรรณิต ศรีทอง. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารทรัพยากรที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

3) เว็บไซต์

- นิพาดา เทวกุล. (2556). *ทักษะวิธีคิดแก้ไขปัญหามาเชิงสร้างสรรค์*. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2556, เข้าถึงได้จาก http://pirun.ku.ac.th/lesson1/creative_thinking.html.

2. ภาษาอังกฤษ

1) General Book

- Blake and Mouton). (1964). The Managerial Grid. Retrieved June 20, 2016, from <http://www.rin.ac.th/article/leadership/page4.6.html>.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Bass, B. M., Waldman, B., Avolio, B. J., & Bebb, A. S. (1987). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. California: Sage.
- Derboraunconar. (2008). *Creative leadership: the people-oriented task approach*. USB Publ. Distrib.
- Daft, Richard L (2011). *Leadership*. 5 ed. China translation and printing Services Limited.

- Fred, E. Fiedler and Martin, M. Chemers. (1974). *Leadership and effective management*.
Glenview, Scot Foresman.
- Fiedler, F. (1971). *Leadership*. New York: General Learning Press.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. (1959). *The Motivation to Work*.
New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Hollander, E. P. (1978) *Leadership Definitions*. A Regional Centre of Excellence.
<http://www.leadership-studies.com/lsw/definitions.htm>
- Getzels J.W. and P.W. Jackson. *Creativity and Intelligence: Exploration with Gifted Students*.
New York: Wiley, 1962.
- Guildford, J. P. & Hoepfner, P. (1971). *The analysis of intelligence*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
OH: Ohio State University, Bureau of Business Research.
- Lussier & Achua. (2008). *Leadership Third Edition*. Secarborough: Thomson Nelson, Print.
- Katz, D., and Kahn, R. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. (2 nd ed.). New York:
Wiley.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw Hill.
- William, J. Reddin. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Raelin, J.A., & Cooledge, A.S. (2002). From Generic to Organic Competencies. *Human
Resource Planning*, 24-33.
- Richards, D.M. and Engle, J.M. *Leadership Definitions*. A Regional Centre of Excellence.
<http://www.leadership-studies.com/lsw/definitions.htm>.
- Robinson, Jr., Donald N. 2007. ,Learning Experiences of Senior Travellers, *Studies in
Continuing Education*, Vol. 25, No.1, May, p.125-144.
- Rult, Ash; & Persall. (2007). *The Principal as Chief Learning officer: The New Work of
Formative Leadership*. Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Stoll, L. & Temperley, J. (2008). *Creative Leadership Learning Project: an enquiry project for
senior leadership teams and local authority officers in South Gloucestershire: final
report'*. *Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA*. [n.p.].
(Unpublished report).

Sternberg, R. J. (2006). *Wisdom, intelligence, and creativity synthesized*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, p.44.

Wallach, M.A. and Kogan, N. 1966. *Mode of Thinking in Young Children*. New York: Holt Rinehart and Winston.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
วุฒิการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (Ph.D.)
สาขา	Education: Information Technology in Science Education
สถาบัน	Deakin University, Australia
สถานที่ทำงาน	สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ดร.วิไลพรรณ เสรีวัฒน์

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสงเปือยส่องเคือ
วุฒิการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ค.)
สาขา	การบริหารการศึกษา
สถาบัน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านสงเปือยส่องเคือ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

3. ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
วุฒิการศึกษา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ค.)
สาขา	การบริหารการศึกษา
สถาบัน	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ศธ๖๐๑๒/ว ๑๗๐๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์นะ

ด้วย นายสุขุม ทินนรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต ๒๕” ใน
การนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับ
ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

ที่ศธ๖๐๑๒/ว ๑๗๐๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ดร.วิชัยพรณ์เสรีวัฒน์

ด้วย นายสุชุม ทินนรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๒๐๔๔๐๔๑๒๐๑๗ กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕” ใน
การนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับ
ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

ที่ศธ๖๐๑๒/ว ๑๗๐๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ

เจริญพร ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย

ด้วย นายสุขุม ทินนรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยา
เขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๒๐๔๔๐๔๑๒๐๑๗ กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิง
สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕” ใน
การนี้ จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยให้ได้รับ
ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงที่สุด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มี
ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอแต่งตั้งท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจัก
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจริยวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

ที่ศธ๖๐๑๒/ว ๑๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕

ด้วย นายสุขุม ทินนรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๒๐๔๔๐๔๑๒๐๑๗ กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕” โดยมี พระครูสุธีจิริวัฒน์,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถามเพื่องานวิจัย จากหน่วยงานของท่าน และนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ที่ศธ๖๐๑๒/ว ๑๐๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ถนนราษฎร์คณิง ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่องานวิจัย

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.ซองเอกสาร พร้อมติดแสตมป์ จำนวน 1 ซุด
2.แบบสอบถามงานวิจัย จำนวน 10 ซุด

ด้วย นายสุขุม ทินนรัตน์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๕๘๒๐๔๔๐๔๑๒๐๑๗ กำลังทำสารนิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๕” โดยมี พระครูสุธีจิริวัฒน์, คร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออนุญาตให้ นักศึกษาดังกล่าว แจกและเก็บแบบสอบถามเพื่องานวิจัย จากหน่วยงานของท่าน และจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป และขอความกรุณาจากท่าน ได้ส่งแบบสอบถามคืน ตามที่อยู่ที่แนบมาพร้อมนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูสุธีจิริวัฒน์, คร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ใน 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านมีความคิดสร้างสรรค์ด้านมีความยืดหยุ่น ด้านมีจินตนาการ และ ด้านมีวิสัยทัศน์

2. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ใน 4 ด้าน จำนวน 38 ข้อ โดยแบ่งเป็น

- | | |
|----------------------------|--------------|
| 1. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านมีความยืดหยุ่น | จำนวน 9 ข้อ |
| 3. ด้านมีจินตนาการ | จำนวน 9 ข้อ |
| 4. ด้านมีวิสัยทัศน์ | จำนวน 10 ข้อ |

3. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง และตรวจสอบความเรียบร้อยก่อนส่งคืนแบบไม่ต้องระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาและตัวท่านเอง

ขอความกรุณาท่านได้ส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัยภายในวันที่ 4 มีนาคม 2560 หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อ นายสุขุม ทินนรัตน์ โทร.0-8942-2060-1

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายสุขุม ทินนรัตน์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใช้เครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	
1.สถานภาพ	
<input type="checkbox"/>	1. ผู้บริหารสถานศึกษา
<input type="checkbox"/>	2. ครูผู้สอน
2.ประสบการณ์ทำงาน	
<input type="checkbox"/>	1. ต่ำกว่า 10 ปี
<input type="checkbox"/>	2. 10-20 ปี
<input type="checkbox"/>	3. มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ โดยละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ว่างตาม

ความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | |
|-----------|-------------------------------|
| 5 หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ด้านที่ 1 มีความคิดสร้างสรรค์		*	*	*	*	*	
1	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการคิดได้หลากหลายทาง เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1	
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่คล่องแคล่วในการคิด ในการคิดทำงาน ด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว	5	4	3	2	1	
3	มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานที่ถูกต้อง	5	4	3	2	1	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	5	4	3	2	1	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน	5	4	3	2	1	
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	5	4	3	2	1	
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมบุคคลในองค์กร หรือหน่วยงาน สร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น ทดลอง กล้าคิดกล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ	5	4	3	2	1	
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารในหน่วยงาน มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1	
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการ วิธีการทำงานที่หลากหลาย	5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์						
ด้านที่ 2 มีความยืดหยุ่น		*	*	*	*	*	
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยปรับเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม	5	4	3	2	1	
12	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะรับฟังความคิดของผู้อื่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	5	4	3	2	1	

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับความคิดของตนเองตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	5	4	3	2	1	
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น และสามารถปรับกระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อม	5	4	3	2	1	
15	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครู และบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	5	4	3	2	1	
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของบุคคลอื่น	5	4	3	2	1	
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจน ไม่ทำตามคนอื่นโดยไม่มีเหตุผล	5	4	3	2	1	
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่เครียดกับงานที่ทำ	5	4	3	2	1	
ด้านที่ 3 มีจินตนาการ		*	*	*	*	*	
20	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษา	5	4	3	2	1	
21	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์มาช่วยในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	5	4	3	2	1	
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอิสระในการคิดและไม่ปิดกั้นความคิดที่เห็นต่าง	5	4	3	2	1	
23	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1	
24	ผู้บริหารสถานศึกษากล้านำเสนอความคิด และทำงานสิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนางาน	5	4	3	2	1	
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันกับคณะครูและบุคลากรแสดงออกถึงสุขภาพจิตดี อารมณ์ขัน	5	4	3	2	1	

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงความร่าเริงแจ่มใส มีทัศนคติด้านบวก	5	4	3	2	1	
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	5	4	3	2	1	
28	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตาคิดสนใจในการทำงานและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหในอนาคต	5	4	3	2	1	
ด้านที่ 4 มีวิสัยทัศน์		*	*	*	*	*	
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในอนาคต	5	4	3	2	1	
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ในเชิงนโยบายทั้งในเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ	5	4	3	2	1	
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์	5	4	3	2	1	
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ ที่มีจุดเน้น ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	5	4	3	2	1	
33	สามารถสร้างความตระหนักและเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	5	4	3	2	1	
34	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	5	4	3	2	1	
35	รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครูและบุคลากรในหน่วยงาน	5	4	3	2	1	
36	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาข้อมูล และข้อเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นการตัดสินใจซึ่งอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง	5	4	3	2	1	
37	สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดการศึกษา	5	4	3	2	1	
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่ได้วางระบบร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1	

ภาคผนวก ง

แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	พระครูธรรมมาภิสมัย ดร.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์
ผู้เชี่ยวชาญ	ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย
ผู้เชี่ยวชาญ	ดร.วิทย์พรรณ เสรีวัฒน์
ผู้เชี่ยวชาญ	ดร.ศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในเล่มหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ลงใน ช่อง “ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ” ดังนี้

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3			
ด้านที่ 1 มีความคิดสร้างสรรค์							
1	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการคิดได้หลากหลายทาง เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่ คล่องแคล่วในการคิด ในการคิดทำงาน ด้วยความ กระฉับกระเฉง รวดเร็ว	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
3	มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิด แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐาน ที่ถูกต้อง	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่ รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้า โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมบุคคลในองค์กร หรือหน่วยงาน สร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์คิดค้น ทดลอง กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหาร ในหน่วยงาน มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิด อย่างมีระบบและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการ วิธีการทำงานที่หลากหลาย	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3			
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านที่ 2 มีความยืดหยุ่น							
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเองเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนงานตามความเหมาะสม	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
12	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะรับฟังความคิดของตนเองตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับความคิดของตนเองตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น และสามารถปรับกระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อม	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
15	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครู และบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับสถานศึกษา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของบุคคลอื่น	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจน ไม่ทำตามคนอื่นโดยไม่มีเหตุผล	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่เครียดกับงานที่ทำ	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
ด้านที่ 3 มีจินตนาการ							
20	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษา	1	0	1	2	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความสอดคล้อง
		1	2	3			
21	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์มาช่วยในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอิสระในการคิดและไม่ปิดกั้นความคิดที่เห็นต่าง	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
23	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
24	ผู้บริหารสถานศึกษากล้านำเสนอความคิด และทำงานสิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนางาน	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันกับ คณะครูและบุคลากรแสดงออกถึงสุขภาพจิตดี อารมณ์ขัน	0	1	1	2	0.67	สอดคล้อง
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงความ ร่าเริงแจ่มใส มีทัศนคติด้านบวก	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้สติปัญญา มี สารสนเทศ เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
28	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจในการทำงาน และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหานั้นในอนาคต	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
ด้านที่ 4 มิวิสัยทัศน์							
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ ในอนาคต	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ในเชิงนโยบาย ทั้งในเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

ข้อ	พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	ความ สอดคล้อง
		1	2	3			
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ ที่มี จุดเน้น ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
33	สามารถสร้างความตระหนักและเผยแพร่วิสัยทัศน์ ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจและ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
34	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรง บันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
35	รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครู และบุคลากรในหน่วยงาน	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง
36	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาข้อมูล และข้อเสนอแนะ ความคิดเพื่อเป็นการตัดสินใจซึ่งอยู่บนพื้นฐาน ความถูกต้อง	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
37	สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจนในการจัดการศึกษา	1	1	0	2	0.67	สอดคล้อง
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ที่ ได้วางระบบร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1.0	สอดคล้อง

แบบสอบถามที่แสดงการแก้ไขจำนวนภาษาจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผลการ ตรวจ	แก้ไขเป็น
1	ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีการคิดได้หลากหลายทาง เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	✓	
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่ คล่องแคล่วในการคิด ในการคิดทำงาน ด้วยความ กระฉับกระเฉง รวดเร็ว	✓	
3	มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิด แก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานที่ ถูกต้อง	✓	
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่ รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว	✓	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน	✓	
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ผู้เรียนศึกษา ค้นคว้า โดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศ ที่ ทันสมัยได้อย่างชำนาญ	✓	
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีส่งเสริมบุคคลในองค์กร หรือ หน่วยงาน สร้างบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การ ประดิษฐ์คิดค้น ทดลอง กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งใหม่ๆ	✓	
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารใน หน่วยงาน มีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมี ระบบและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	✓	
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการ วิธีการทำงาน ที่หลากหลาย	✓	
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยง จากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์	✓	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผลการ ตรวจ	แก้ไขเป็น
11	ด้านที่ 2 มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเองเข้ากับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนงาน ตามความเหมาะสม	✓	
12	ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะรับฟังความคิดของ ผู้อื่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	✓	
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับความคิดของตนเอง ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	✓	
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น และสามารถปรับ กระบวนการทำงานตามสภาพแวดล้อม	✓	
15	สนับสนุนและส่งเสริมให้ครู และบุคลากรคิดหา วิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	✓	
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและ แก้ไขกฎระเบียบการทำงานให้เหมาะสมกับบริบท ขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้กับสถานศึกษา	✓	
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของบุคคลอื่น	✓	
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในตนเอง แสดง จุดยืนที่ชัดเจน ไม่ทำตามคนอื่นโดยไม่มีเหตุผล	✓	
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการ ทำงาน ไม่เครียดกับงานที่ทำ	✓	
20	ด้านที่ 3 มีจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความรู้ในการบริหาร สถานศึกษา	✓	
21	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประสบการณ์มาช่วยในการ บริหารจัดการในสถานศึกษา	✓	

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผลการ ตรวจ	แก้ไขเป็น
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความอิสระในการคิดและไม่ปิดกั้นความคิดที่เห็นต่าง	✓	
23	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	✓	
24	ผู้บริหารสถานศึกษากล้านำเสนอความคิด และทำงานสิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนางาน	✓	
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูและบุคลากรแสดงออกถึงสุขภาพจิตดี อารมณ์ขัน	✓	
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่แสดงออกถึงความร่าเริงแจ่มใส มีทัศนคติด้านบวก	✓	
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้สารสนเทศเพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	✓	
28	ผู้บริหารสถานศึกษากล้าตัดสินใจในการทำงาน และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหในอนาคต	✓	
29	ด้านที่ 4 มิวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษา เพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในอนาคต	✓	
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์ในเชิงนโยบายทั้งในเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ	✓	
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์	✓	

--	--	--	--

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผลการ ตรวจ	แก้ไขเป็น
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างวิสัยทัศน์ ที่มี จุดเน้น ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ โดย สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา	✓	
33	สามารถสร้างความตระหนักและเผยแพร่ วิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความ เข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	✓	
34	กระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรง บันดาลใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตาม วิสัยทัศน์	✓	
35	รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคณะครู และบุคลากรในหน่วยงาน	✓	
36	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาข้อมูล และ ข้อเสนอแนะความคิดเพื่อเป็นการตัดสินใจซึ่งอยู่ บนพื้นฐานความถูกต้อง	✓	
37	สร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วน เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ ชัดเจนในการจัดการศึกษา	✓	
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ ที่ได้วางระบบร่วมกัน เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	✓	

ภาคผนวก จ
คำสัมภาษณ์ประสิทธิ์แอลฟา

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability

Item Statistics

N of Items	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.40	.621	30
A2	4.50	.572	30
A3	4.37	.718	30
A4	4.33	.606	30
A5	4.40	.621	30
A6	4.40	.675	30
A7	4.33	.711	30
A8	4.27	.740	30
A9	4.30	.651	30
A10	4.33	.547	30
B11	4.27	.740	30
B12	4.27	.740	30
B13	4.20	.610	30
B14	4.13	.629	30
B15	4.20	.664	30
B16	4.37	.765	30
B17	4.03	.765	30
B18	4.53	.507	30
B19	3.93	.828	30
C20	4.47	.681	30
C21	4.53	.571	30
C22	4.20	.805	30
C23	4.50	.572	30
C24	4.30	.702	30

Reliability

Item Statistics

N of Items	Mean	Std. Deviation	N
C25	4.17	.874	30
C26	4.03	.890	30
C27	4.43	.626	30
C28	4.53	.571	30
D29	4.57	.679	30
D30	4.40	.724	30
D31	4.43	.679	30
D32	4.40	.675	30
D33	4.57	.679	30
D34	4.50	.777	30
D35	4.33	.802	30
D36	4.53	.730	30
D37	4.47	.681	30
D38	4.43	.626	30

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	Based on Standardized Items	N of Items
.956	.957	38

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นายสุชุม ทินรัตน์

วัน เดือน ปีเกิด

วันอาทิตย์ ที่ 21 เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช 2511

ที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 519 หมู่ที่ 12 ตำบลศิลา อำเภอเมืองขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น

ตำแหน่ง

ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน

โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ขอนแก่น
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536

ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น