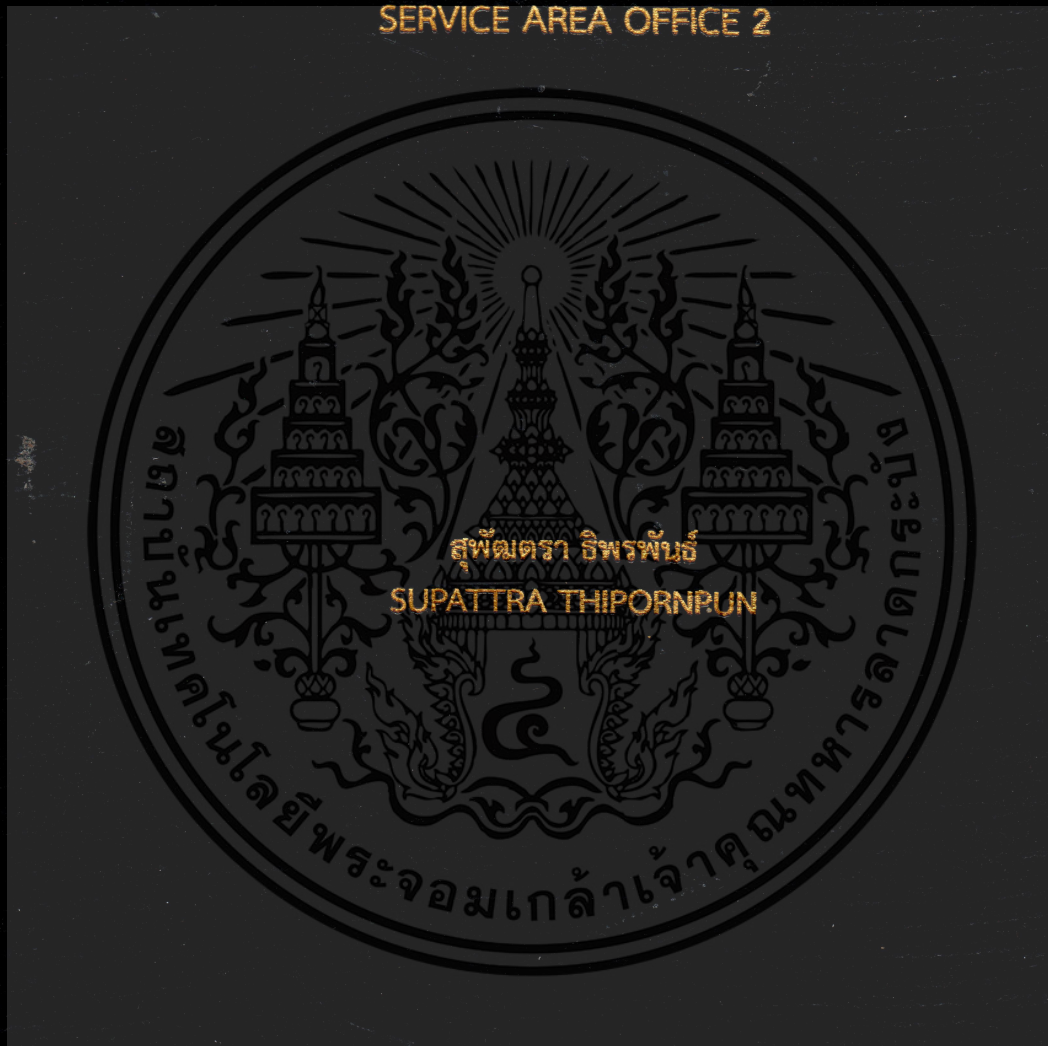


การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ANALYSIS OF INDICATOR FACTORS OF CREATIVE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตรบัณฑิตและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2561

KMITL-2018-ED-M-218-091

การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ANALYSIS OF INDICATOR FACTORS OF CREATIVE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2561

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ANALYSIS OF INDICATOR FACTORS OF CREATIVE LEADERSHIP
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE TECHNOLOGY LADKRABANG
2018

KMITL-2018-ED-M-218-091

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2018

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2

ANALYSIS OF INDICATOR FACTORS CREATIVE OF
LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

นักศึกษา

นางสาวสุพัฒตรา ธิพรพันธ์

รหัสประจำตัว

57603078

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์	
รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์	
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์	
อาจารย์ ดร.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ

6 กรกฎาคม 2561 เวลา 11.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ

ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ มะโน)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

วันที่ 31 เดือน 7 . พ.ศ. 2561

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ชื่อนักศึกษา

รหัสประจำตัว

ปริญญา

สาขา

พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

นางสาวสุพัฒตรา ธิพรพันธ์

57603078

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

การบริหารการศึกษา

2561

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญจันทร์ สีสันต์

รองศาสตราจารย์ ดร. ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 350 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วยข้อคำถาม 65 ตัวบ่งชี้ เพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือการมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น และการมีแรงจูงใจ หากคุณภาพของเครื่องมือมีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น .89 , .92 .87 และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis : CFA) ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่เกิน 20 และผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เรียงตามตัวแปรดังต่อไปนี้ โมเดลตัวแปรด้านการมีจินตนาการมีค่า $\chi^2 = 34.81$; $df = 24$; $p\text{-value} = 0.07$; Relative $\chi^2 = 1.45$; RMSEA = 0.036 โมเดลตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์มีค่า $\chi^2 = 71.71$; $df = 56$; $p\text{-value} = 0.07$; Relative $\chi^2 = 1.28$; RMSEA = 0.028 โมเดลตัวแปรด้านการมีความยืดหยุ่นมีค่า $\chi^2 = 10.74$; $df = 10$; $p\text{-value} = 0.37$; Relative $\chi^2 = 1.07$; RMSEA = 0.015 โมเดลตัวแปรด้านการมีแรงจูงใจมีค่า $\chi^2 = 44.62$; $df = 33$; $p\text{-value} = 0.08$; Relative $\chi^2 = 1.35$; RMSEA = 0.032 ซึ่งตัวบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรทุกตัวมีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

Thesis Title	Analysis of Indicator Factors of Creative Leadership of school administrators under the secondary education service area office 2
Student	Miss Supattra Thipornpun
Student ID	57603078
Degree	Master of Industrial Education
Program	Education Administration
Year	2018
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Boonchan Sisan
Thesis Co - Advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan

ABSTRACT

This research aims at analysis of indicator factors of creative leadership of the structural of school administrators under the Secondary Education Service Area Office 2. The samples group consisted of 350 administrators under the Secondary Education Service Area Office 2. The samples were taken by using Multi – Stage Sampling randomized technique. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire consisting of 65 items for measuring creative leadership of school administrators. The items were divided into 4 factors: Imagination, Vision, Flexibility and Motivation. . The questionnaire had .80 – 1.00 for item objective congruence and reliability of .89 .92 .87 and .91 respectively. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to analyze the data. The research results were shown that all variables had the mean at a high level. The coefficient distribution was at an appropriate level with the value not more than 20. The findings for Goodness of fit Index with the construct validity of models was consistent with empirical data shown as follows: the Imagination variable model was $\chi^2= 34.81$; $df = 24$; $p\text{-value} = 0.07$; Relative $\chi^2= 1.45$; $RMSEA = 0.036$, the Vision variable model was $\chi^2= 71.71$; $df = 56$; $p\text{-value} = 0.07$; Relative $\chi^2= 1.28$; $RMSEA = 0.028$, the Flexibility variable model was $\chi^2= 10.74$; $df = 10$; $p\text{-value} = 0.37$; Relative $\chi^2= 1.07$; $RMSEA = 0.015$, and the Motivation variable model was $\chi^2= 44.62$; $df = 33$; $p\text{-value} = 0.08$; Relative $\chi^2= 1.35$; $RMSEA = 0.032$. It appears that the construct validity of the indicators in each variable were fully consistent with the empirical data.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความอนุเคราะห์แก้ไข ตลอดจนติดตาม เอาใจใส่ ให้ความรู้ และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ กระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการการสอบหัวข้อเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ตรวจสอบและให้คำแนะนำในการจัดสร้างและปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยให้เหมาะสมกับการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้อำนวยการโรงเรียน สุรศักดิ์มนตรี และผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการต่างๆ จนสำเร็จลุล่วง

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่งที่ได้ให้กำลังใจ สนับสนุนส่งเสริม และให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยให้ประสบความสำเร็จในชีวิตในทุกด้าน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่คุณพ่อ คุณแม่ บุคคลในครอบครัวผู้เป็นที่รัก ผิดพลาดด้วยประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

สุพัฒตรา ธิพรพันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	10
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	20
2.4 แนวคิดทฤษฎีของตัวบ่งชี้.....	39
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต่อ IV ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปรผล.....	59
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
5.1 สรุปผล.....	78
5.2 อภิปรายผล.....	82
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	91
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	94
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	96
ประวัติผู้วิจัย.....	99

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	5
3.1 แสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน.....	52
3.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานตาม ภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์.....	58
4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน.....	64
4.3 ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์ – ไมเยอร์ – ออสคิน ด้านการมีจินตนาการ.....	64
4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ด้านการมีจินตนาการ.....	65
4.5 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านการมีจินตนาการกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์.....	67
4.6 ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์ – ไมเยอร์ – ออสคิน ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	68
4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบ ด้านการมีวิสัยทัศน์	68
4.8 ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรการมีวิสัยทัศน์.....	70
4.9 ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์ – ไมเยอร์ – ออสคิน ด้านการความยืดหยุ่น	71
4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น	72
4.11 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านการมีความยืดหยุ่น กับข้อมูลเชิงประจักษ์	73
4.12 ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์ – ไมเยอร์ – ออสคิน ด้านการมีแรงจูงใจ.....	74
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ด้านการมีแรงจูงใจ	74
4.14 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านการมีแรงจูงใจ กับข้อมูลเชิงประจักษ์	76

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	6
4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ.....	66
4.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์.....	72
4.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น.....	72
4.4 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านแรงจูงใจ.....	75



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนล้นพอดีเหมาะสมกันทุกๆ ด้านสังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด” พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่คณะครูและนักเรียน ที่ได้รับพระราชทานรางวัลฯ ในวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 (กรมวิชาการ. 2535: 2) ซึ่งจากพระบรมราโชวาทดังกล่าว ถือว่ามีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง การที่ประเทศไทยจะพัฒนาได้นั้น การศึกษาย่อมมีส่วนสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิตตามความถนัด ความสนใจ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้เพื่อนำมาใช้ป้องกันและการแก้ปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่เรียนรู้ จัดการเรียนการสอนโดยสัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง

จากนโยบายการจัดการศึกษาที่กล่าวว่า คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพ คือวิสัยทัศน์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่ต้องการเห็นในสิบปีข้างหน้า โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 4 ปัจจัย คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ คนไทยในอนาคตต้องเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข ดำรงรักษาความเป็นไทยและรู้เท่าทันกับสถานการณ์ของโลก การพัฒนาครูยุคใหม่ โครงการครูพันธุ์ใหม่ ด้วยกระบวนการผลิตการอบรมครูประจำการให้มีความพร้อม ให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและเป็นวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ โดยสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นเรื่องการกระจายอำนาจ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวเป็นอิสระมากที่สุดควบคู่ไปกับการเน้นหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2554 : 2)

การบริหารการศึกษาในยุคของการปฏิรูปและการกระจายอำนาจทางการศึกษาจากส่วนกลางไปสู่ระดับสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอำนาจในการตัดสินใจเพื่อบริหารการศึกษามากขึ้น ซึ่งจำเป็นที่จะต้องใช้อำนาจผู้นำและความเป็นมืออาชีพทางการบริหารที่สูง โดยวิชาชีพบริหารการศึกษาจะต้องได้รับการยกระดับจากสังคมให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง (professional) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้เข้าใจและประยุกต์ใช้ทฤษฎีหลักการทางการบริหารเพื่อบริหารจัดการให้ระบบบริหารและระบบสนับสนุนการเรียนรู้อื่นๆ ของสถานศึกษา สามารถที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ก่อให้เกิดคุณภาพและความพึงพอใจในการจัดการศึกษาของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ทางการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. 2555: 1) และสอดคล้องกับ จักรกฤษณ์ โภคาพล (2556: 1) ที่กล่าวว่า การดำรงชีวิตในโลกปัจจุบันและอนาคตที่มีความหลากหลายทางด้านความคิดที่นับวันจะแตกต่างกันทางสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทุกคนต้องดำเนินชีวิตด้วยความระมัดระวังและมีการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญและหาทางออกที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรที่ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการขับเคลื่อนองค์กรไปยังทิศทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทุกองค์กรทุกสังคมต้องมีผู้บริหาร ไม่เพียงมีหน้าที่บริหารสั่งการเท่านั้น การบริหารจัดการการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาการศึกษาทุกด้าน สืบเนื่องเพราะคุณภาพการศึกษาของไทยมีมาตรฐานค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับหลายประเทศที่อยู่ในระดับเดียวกัน เพราะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ ปัจจัยที่ทำให้คุณภาพการศึกษาไทยต่ำมาจากความด้อยคุณภาพของครู หลักสูตร วิธีการสอนอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การขาดระบบการประกันคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา การขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน ผู้ปกครอง ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นภาระความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา (เทอดศักดิ์ ไชยสมปาน. 2551: 1)

จากการศึกษาค้นคว้า เอกสาร งานวิจัย ผู้วิจัยมองเห็นว่า การบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษาเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง และมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น สามารถที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษา รวมถึงส่งผลให้การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและตลอดชีวิต เป็นไปตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการกำกับ นิเทศ ติดตาม การสอนของครู และจะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เกิดประโยชน์และเกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ได้ตามจุดมุ่งหมายและโครงสร้างสาระการเรียนรู้ของหลักสูตร รวมทั้งพัฒนาสาระและกิจกรรมที่สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ผู้บริหารต้องเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การจัดทำเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาของชาติ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำและมีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น (โกศิษฏ์ เพลรินทร์. 2552: 19) และ ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2554:9) ในการที่เราจะเน้นให้การศึกษาที่มีบทบาทและแนวทางในการสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีความคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีผลงานและมีความรับผิดชอบได้นั้น การบริหารจัดการควรมีลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมาย คือ เป็นองค์กรในลักษณะที่เรียกว่า “องค์กรสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative and Productive Organization,(CPO))” โดยอาจารย์จะต้องมีเป้าหมายเพื่อสร้างผลงานใหม่ๆ ขึ้น(Product Emphasis) บริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และเข้าใจวัฒนธรรมและบุคคลขององค์กรอย่างดี ผู้บริหารต้องมี Creative and Productive Mind และกระตุ้นให้เกิดผลงานขึ้นด้วย และยังเขียนบทความไว้ว่า การศึกษาและมองด้านภาวะผู้นำควรจะต้องมองให้ลึกซึ้งและกว้างขึ้น ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีความคิดวิเคราะห์ เมื่อวิเคราะห์แล้วจะต้องคิดสิ่งใหม่ ๆ คิดนอกกรอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2553 : 7)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 6) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ควรพัฒนาอย่างกว้างขวางเพราะเป็นการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) ในโลกและสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ดังนั้น นักการศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่ และยังได้เสนอแนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่าการบริหารและการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคต ทั้งนี้ผู้นำดังกล่าวจะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษา จะต้องอาศัยการใช้กระบวนกรกลุ่มการกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบการนำการเปลี่ยนแปลงที่ริเริ่มสร้างสรรค์และใช้กระบวนกรมีส่วนร่วมในการบริหารสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้บริหารงานทั้ง 4 ด้าน คือ งานบริหารทั่วไป งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารงานบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายและมาตรฐานคุณภาพ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (ธีระ รุญเจริญ .2553 : 168) สอดคล้องกับทัศนะของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550: 44) ที่กล่าวว่า กุญแจแห่งความสำเร็จประการหนึ่งของผู้นำ คือ การมีภาวะผู้นำมีความสามารถในการกล้านำความเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้ การบริหารการศึกษา มุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นที่ตั้งและที่สำคัญ จะต้องเปลี่ยนกระแสนของการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างสรรค์ เป็นผลผลิตใหม่ๆ ของเยาวชนรุ่นใหม่ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบต่อตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จทั้งด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไพฑูริย์ สินลารัตน์. 2554: 11)

ในอดีตการบริหารและการจัดการศึกษาเพียงแต่อาศัยข้อมูลการศึกษาที่จัดทำอยู่ในรูปของ “สถิติการศึกษา” แต่เมื่อเวลาผ่านไป ก็เริ่มตระหนักว่า “ระบบฐานข้อมูลและสถิติการศึกษา” ไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้ดีเท่าที่ควร จึงได้พัฒนา “ตัวบ่งชี้การศึกษา” ที่มีคุณภาพเพื่อนำมาใช้แทน ส่งผลให้วิธีวิทยาด้านการพัฒนาระบบตัวบ่งชี้การศึกษาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว และมีประโยชน์มากต่อการบริหารและการวิจัย ในด้านการบริหารใช้ในการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการวางแผนการศึกษา ใช้ในการกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งในเรื่องการประกันคุณภาพ การแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนา ในด้านการวิจัยช่วยให้ได้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว หรือการใช้ชุดตัวแปร และให้แนวทางการตั้งสมมติฐานวิจัยสำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษา (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2545: ก)

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะต้องศึกษาประเด็นสภาวะผู้นำดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารในการสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในตนเอง เป็นแนวทางในการพัฒนางาน ปรับเปลี่ยน วางแผน หรือนำไปเป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือการพัฒนาโรงเรียนด้านต่างๆ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ มาเป็นข้อมูลในการฝึกอบรม พัฒนาครู พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ วางแผนการดำเนินงาน รวมถึงการประเมินคุณภาพทางการศึกษา ทั้งยังสามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพทางการศึกษา และเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ มาเป็นข้อมูลในการฝึกอบรม พัฒนาผู้บริหารในสังกัด ทั้งในส่วนของ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการที่มีอยู่ก่อน และผู้ที่กำลังจะขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารในอนาคตได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความสอดคล้องตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

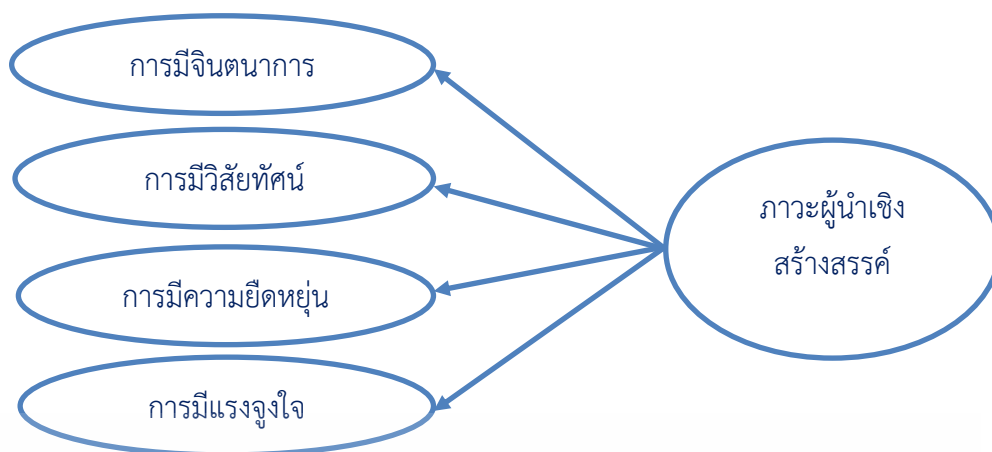
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยของ อุดม มุ่งเกษม (2001) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) ชีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) Danner (2008) Kelley (1998) Parker & Begnaud (2004) และ Katz (2003) จากการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินการวิจัย ได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ลำดับ	องค์ประกอบ ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	อดัม มงเกษม (2001)	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)	ธีระ รณเจริญ และวาสนา ศรี กรกองทัพย์ นาควิเขตร์ (2552)	กิตติกาญจน์ ปัทพันธ์ (2555)	Danner (2008)	Kelley (1998)	Parker & Begnaud (2004)	Katz (2003)	ความถี่
1	เป็นผู้นำ	✓								1
2	วิสัยทัศน์	✓			✓			✓		3
3	ทำงานเป็นทีม	✓				✓				2
4	ทัศนคติเชิงบวก	✓		✓						2
5	การปรับตัว	✓								1
6	มีความรู้		✓							1
7	เชี่ยวชาญ		✓							1
8	บุคลิกภาพ		✓							1
9	ประสบการณ์		✓							1
10	แรงบันดาลใจ			✓						1
11	แรงจูงใจ			✓	✓	✓			✓	4
12	สร้างบรรยากาศ			✓						1
13	คิดนอกกรอบ			✓						1
14	การแก้ปัญหา							✓		1
15	ความยืดหยุ่น				✓	✓		✓	✓	4
16	ความไว้วางใจ					✓				1
17	คิดหลายมิติ			✓						1
18	ความท้าทาย						✓			1
19	จินตนาการ				✓		✓		✓	3
20	ความชำนาญ							✓		1
21	การประสานงาน				✓					1

จากตารางที่ 1.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังกล่าว ผู้วิจัย
สังเคราะห์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ระดับ 3 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบเพื่อที่จะนำไปกำหนด
เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์
การมีความยืดหยุ่น และการมีแรงจูงใจ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,114 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวความคิดของ Joseph F.Hair.Jr. (2006) โดยกำหนดอำนาจในการทดสอบที่ระดับ .95 กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$) และค่า Factor Loading ที่ .30 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 350 คน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling)

1.5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรแฝงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ

1. การมีจินตนาการ
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีความยืดหยุ่น
4. การมีแรงจูงใจ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในงานวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถชี้นำตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการ แสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาส เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้เห็นว่าประโยชน์ของการศึกษาไม่ต่ำกว่าครึ่งหนึ่ง อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ในทุกโอกาส ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่างๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนเพื่อพัฒนางาน สร้างสรรค์ทิศทางการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1.1 การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการเป็นผู้ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระ สามารถให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้

1.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงปรารถนา ที่ได้มาจากการระดมสมอง ปัญญา จินตนาการของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร โดยเป็นแนวทางที่เป็นไปได้ มีประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร โดยวิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษานั้นๆ การกล้าแสดงออก และตัดสินใจในการบริหาร ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้บรรลุถึงข้อกำหนด สามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้ และสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างลึกซึ้ง

1.3 การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ ได้ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รับฟังแนวคิดที่หลากหลายของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้ พร้อมนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์

1.4 การมีแรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย ความพยายามทำงานด้วยความรัก ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ โดยไม่ต้องมีคนคอยบังคับ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางานอยู่เสมอ ทำงานในลักษณะมีความสุข เป็นที่ยอมรับของชุมชน นักเรียน และผู้ปกครอง

2. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนที่ใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ เป็นเครื่องชี้สถานะบางอย่าง หรือใช้สะท้อนลักษณะการดำเนินงาน สะท้อนผลการดำเนินงาน เพื่อใช้วิเคราะห์ สภาวะการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง แสดงข้อมูลเชิงปริมาณหรือคุณภาพ นำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าของสิ่งที่ต้องการประเมิน เพื่อให้เห็นสภาพและข้อเท็จจริงในสิ่งที่ต้องการวัด

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2

4. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2

5. ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการ ในกรณีที่โรงเรียนมีตำแหน่งว่าง

6. หัวหน้ากลุ่มงาน หมายถึงครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานในโรงเรียน โดยมี 6 กลุ่มงานดังนี้ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มงานนโยบายและแผน และกลุ่มงานประกันคุณภาพทางการศึกษา

7. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยมี 9 กลุ่มงานดังนี้ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานและเทคโนโลยีทางการศึกษา และกลุ่มงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด และทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 2.2 คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.2 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.2.1 ด้านการมีจินตนาการ
 - 3.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์
 - 3.2.3 ด้านการมีความยืดหยุ่น
 - 3.2.4 ด้านการมีแรงจูงใจ
 - 3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. แนวคิดทฤษฎีของตัวบ่งชี้
 - 4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้
 - 4.2 ประเภทของตัวบ่งชี้
 - 4.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้
 - 4.4 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ข้อมูลพื้นฐานของการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2

1.1 ข้อมูลทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (รายงานการปฏิบัติงานประจำปี สพม.2 : 2) มีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับเขตพื้นที่ โดยปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนดและกฎกระทรวง และแนวปฏิบัติที่กระทรวงศึกษาธิการมอบหมายผ่าน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตาม นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล

1.1.1 วิสัยทัศน์

การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีคุณภาพและ มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

1.1.2 พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ

1.1.3 เป้าประสงค์

1. ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีคุณภาพ ทั่วถึงและเสมอภาค
2. ผู้เรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีสมรรถนะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักคนไทย 12 ประการ
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาลเป็นกลไกขับเคลื่อนสู่คุณภาพ และมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

1.1.4 ขนาดโรงเรียน

โรงเรียนในสังกัด สพม.2 มีจำนวน 52 โรงเรียน ในกรุงเทพมหานคร สามารถจำแนก ตามขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม (รายงานการปฏิบัติงานประจำปี สพม.2 : 2)

1. จำนวนนักเรียน น้อยกว่า หรือเท่า 500 คน ขนาดเล็ก จำนวน 1 โรงเรียน
2. จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 501 – 1,500 คน ขนาดกลาง จำนวน 6 โรงเรียน
3. จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,501- 2,500 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 21 โรงเรียน
4. จำนวนนักเรียน มากกว่า 2,500 คน ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 24 โรงเรียน

1.1.5 จำนวนข้าราชการครูในสังกัด

ข้อมูลจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง

(รายงานการปฏิบัติงานประจำปี สพม.2 : 3) ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	52	คน
2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน	จำนวน	175	คน
3. ครู	จำนวน	3828	คน
4. ครูผู้ช่วย	จำนวน	1257	คน

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 หมวด 5 ว่าด้วยระบบการบริหารจัดการ แนวคิดหลัก คือ การสร้างเอกภาพขององค์กรกำหนดนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา โดยกระจายบทบาทหน้าที่ ในการดำเนินงานไปสู่สถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในการดำเนินงาน กำหนดให้มีการกระจายอำนาจหน้าที่ไปยังสถานศึกษา และสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาและ จัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดูแลและกำกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับ ปริญญาในพื้นที่ของตน รายละเอียดของแต่ละมาตรา มีดังนี้

มาตรา 31 ให้กระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท การ ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร เพื่อการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัด การศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

มาตรา 32 ให้กระทรวงมีองค์หลักที่เป็นคณะบุคคลในรูปสภาหรือในรูปคณะกรรมการ จำนวนสี่องค์กร ได้แก่ สภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา และคณะกรรมการการศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อพิจารณา ให้ความเห็นหรือให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย กำหนด

มาตรา 33 สภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมแห่งชาติ มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติ นโยบายและแผนด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม การ สนับสนุนทรัพยากรการประเมินผลการจัดการศึกษา การดำเนินการด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม รวมทั้งการพิจารณากลับกรอกกฎหมายและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 34 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากรการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรา 35 องค์ประกอบของคณะกรรมการตามมาตรา 34 ประกอบด้วยกรรมการโดย ตำแหน่งจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนองค์กรเอกชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทน องค์กรวิชาชีพ และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวนกรรมการประเภทอื่นรวมกัน

มาตรา 36 ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคลและอาจจัดเป็น ส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตามมาตรา 21

มาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากรเป็นหลัก และความ เหมาะสมด้านอื่นด้วย

มาตรา 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา รวมทั้งพิจารณาการจัดตั้ง ยุบ รวม ถึงเลิกสถานศึกษา ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย รวมทั้งการกำกับดูแลหน่วยงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.1 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2560 – 2579 กำหนดแผนนโยบายของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาไว้ว่า รัฐบาลพึงจัดและส่งเสริมการมัธยมศึกษาเพื่อประกันความเสมอภาคในโอกาสที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับนี้ของพลเมือง โดยจัดให้สอดคล้องและสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายของการมัธยมศึกษาไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการมัธยมศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. นโยบายด้านความเสมอภาคทางการศึกษา
2. นโยบายด้านคุณภาพการศึกษา
3. นโยบายด้านการส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรม และค่านิยมที่ดีงาม
4. นโยบายด้านส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5. นโยบายด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ
6. นโยบายด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชนบท
7. นโยบายด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาพ
8. นโยบายด้านการระดมสรรพกำลังเพื่อพัฒนาการศึกษา
9. นโยบายด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบบริหารและสนับสนุน

นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานยังกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1. มุ่งส่งเสริมการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อให้เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของเด็กและเยาวชนโดยทั่วไป โดยให้โอกาสและความเสมอภาคแก่เด็กและเยาวชนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคน ได้เข้าศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รวมทั้งให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้เด็กที่ยากไร้ ขาดโอกาสทางการศึกษา และเด็กที่พิการได้เข้ารับการศึกษาอย่างกว้างขวางมากขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. มุ่งเน้นให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า และหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งให้มีคุณธรรม จริยธรรมในด้านความซื่อสัตย์ ประหยัด ซื่อสัตย์ กตัญญู มีความรับผิดชอบ รู้จักพึ่งตนเอง และมีระเบียบวินัย โดยให้มีการจัดห้องสมุด จัดกิจกรรมปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่ จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะชีวิตความเป็นอยู่ภายในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการเสริมสร้างความรู้ และคุณธรรมดังกล่าว

3. มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ และการจัดทำโครงงานวิทยาศาสตร์ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน และเป็นพื้นฐานสำหรับนักเรียนจำนวนหนึ่งในการที่จะพัฒนา เพื่อรับการศึกษาระดับสูง เป็นกำลังสำคัญของบ้านเมืองในด้านที่ต้องใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับสูงขึ้นไป

4. มุ่งเน้นให้นักเรียนเข้าใจกระบวนการของการประกอบการ และสามารถประกอบอาชีพได้ มีรายได้ระหว่างเรียนตามสภาพเวลา กำลังและความสามารถโดยผ่านกิจกรรมสหกรณ์การรวมกลุ่ม หรือจัดบริษัทจำลอง เพื่อประกอบอาชีพอิสระตามความเหมาะสม

5. มุ่งส่งเสริมและอนุรักษ์การดนตรี กีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทั้งในด้านความเข้าใจในแนวความคิด กิจกรรม และการเสริมสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประสานกลมกลืนเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต

6. มุ่งส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการนิเทศ การติดตามผล และการตรวจเยี่ยมโรงเรียน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครู อาจารย์ และผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในเพื่อให้ครู อาจารย์ได้ช่วยเหลือ และดูแลซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถ

1.2.2 การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 56 - 57) ในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 39 และระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 ได้กำหนดให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระจายอำนาจการบริหารไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัด ดังนั้น ภารกิจของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับหน่วยงานต้นสังกัดจะมอบหมายหรือมอบอำนาจให้ปฏิบัติ ได้กำหนดขอบข่ายภารกิจการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็น 4 กลุ่มงานดังนี้

1. กลุ่มบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 12 กลุ่มงาน
 - 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.3 การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
 - 1.4 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา
 - 1.5 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 1.6 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 1.8 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
 - 1.9 การนิเทศการศึกษา
 - 1.10 การแนะแนวการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. กลุ่มบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 15 กลุ่มงาน

- 2.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 2.2 กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3 การเกลี่ยอัตรากำลัง
- 2.4 การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 2.5 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.6 การลาศึกษาต่อ
- 2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.8 การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 2.9 มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2.10 การส่งเสริมวินัยข้าราชการ
- 2.11 การดำเนินการทางวินัย
- 2.12 การรายงานผลการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 2.13 การขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
- 2.14 งานทะเบียนประวัติ
- 2.15 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3. กลุ่มบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 7 กลุ่มงาน

- 3.1 การจัดทำและการเสนอของบประมาณ
- 3.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 3.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ
- 3.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา
- 3.5 การบริหารการเงิน
- 3.6 การบริหารบัญชี
- 3.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

4. กลุ่มบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 19 กลุ่มงาน

- 4.1 การพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศ
- 4.2 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานด้านธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.13 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.14 งานโสตทัศนศึกษา
- 4.15 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.16 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.17 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร
หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.18 การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น
- 4.19 การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

Campbell, Edwin & Nystrand (1982 : 225 - 227) กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบ 4 ประการ คือ ผู้บริหารต้องเป็นคนจัดรูปร่างงานสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารอาจทำเองหมด สถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้บริหารอาจมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้อื่นทำบ้าง ไม่ว่าจะผู้บริหารจะทำเองหรือให้ผู้อื่นช่วยทำ ผู้บริหารจะต้องทำรูปร่างงานเพื่อให้ภารกิจที่ปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สื่อความหมาย เนื่องจาก ผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลายที่ประกอบเป็นสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสอน มีความรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ทางการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องบังคับบัญชาให้งานทั้งหลายลุล่วงไปด้วยดี

ผู้บริหารตามแนวคิดของก่อ สวัสดิ์พานิชย์ (2544 :18 - 23) มี 3 ประการ ดังนี้

1. จัดบริหารภายในสถานศึกษาทำงานถูกต้องตามระเบียบ
2. ทำงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และไม่ละเลยหน้าที่
3. ทำให้มีชีวิตชีวาในการบริหาร ด้วยการทำให้ผู้ร่วมงานเป็นความสุขมีความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลเบื้องต้น พบว่าโรงเรียนได้แบ่งงานและโครงสร้างตามหลักการกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มบริหารงานทั่วไป ที่ครอบคลุมการทำงานครบทุกด้านอย่างชัดเจน แต่ละกลุ่มงานมีความสอดคล้องและเอื้อประโยชน์ต่อกันเป็นอย่างดี ดังนั้นจึงถือเป็นงานสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บนพื้นฐานของความถูกต้องถูกระเบียบ ไม่ละเลยในหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ และบริหารงานโดยให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

เมื่อพิจารณาคำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นคำแสดงถึงคุณสมบัติ (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542) หรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล แต่หากเรียกตามภาษาพื้นบ้าน แบบชาวบ้าน ก็คือ “ความเป็นผู้นำ” นั่นเอง ส่วนคำว่า “ผู้นำ” ก็คือคนที่จะนำไปสู่จุดหมายต่าง ๆ หรือเป็นบุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือ ทำการร่วมมือกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่ จุดหมายที่ตั้งงาม โดยถูกต้องตามทำนองครองธรรม (พระธรรมปิฎก. 2540 : 5)

ศักดิ์ไทย สุรกีจบรร (2547 : 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ จะต้องเกี่ยวข้องกับกระบวนการโน้มน้าว มีอิทธิพลต่อกลุ่มคน ดังนั้น สารของภาวะผู้นำ จึงหมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเอง และครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือ คาดคะเนเองได้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550 : 1) ให้คำนิยามว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการ ขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

ปริญญา ต้นสกุล (2550 : 45) อธิบายถึงรากฐานของการเป็นภาวะผู้นำในตนเองที่จะนำไปสู่ การเป็นผู้นำบุคคลอื่นอย่างแท้จริงได้ จะต้องมาจากอำนาจภายในตนเองทั้งหมดทั้งหลาย อันเกิดจาก คุณสมบัติหลัก 4 ประการ คือ ความมีสติ ความเป็นผู้ให้ ความมีคุณธรรม และความกล้าหาญ ซึ่ง จะต้องออกมาแสดง เพื่อการเป็นผู้นำในตนเองให้ได้เสียก่อน บทบาททั้งหลายที่แสดงพลังอำนาจใน ตนเองออกมาให้เห็นพฤติกรรมภายนอกต่างๆ นั้นจะนำไปสู่ความน่าเชื่อถือ ความน่านับถือและความ น่ายึดถือ อันเป็นโครงสร้างพื้นฐานของการเป็นผู้นำ

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550 : 297) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่า เป็น เรื่องของความสามารถในการนำ หรือการใช้ความสามารถจูงใจโน้มน้าวบุคคลและกลุ่มให้มารวมพลัง กันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551 : 32) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็น ศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความ กระตือรือร้นที่จะทำ งานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 116) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการ มีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อ ปฏิกริยาจากผู้ตามต่างกัน

ทองใบ สุดซารี (2551 : 43) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บุคคล หรือกลุ่มยอมรับปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน (2555 : 27) อธิบาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงหรือ โน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัด หรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

เนตร์พัฒน์ ยาวีราช (2556 : 5) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยรับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้ บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

สัมฤทธิ์ กางเพ็งและประยูทธ ชูสอน (2557 : 6 – 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและมีการศึกษามาเป็นเวลายาวนานแล้วเพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำหรือมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่ใช้กระทำและส่งผลต่อผู้อื่น เพื่อก่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีคุณภาพ เป็นศาสตร์และศิลปะในการจูงใจ ทั้งยังได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ให้ทำงานอย่างมีความสุขและเต็มใจในการอุทิศตนเพื่อองค์กร และเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 20 - 21) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของนักบริหารไว้ 7 ประการ (seven characteristics of manager : 7 c's) ดังนี้

1. มีความคิดรวบยอด (conceptual) คือความสามารถในการมองงานได้อย่างครอบคลุม เป็นคุณลักษณะด้านความคิดรวบยอดเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
2. มีความคิดสร้างสรรค์ (creative) คือความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ไม่ติดอยู่ในความเคยชินหรือวิธีทำงานแบบเก่าๆ
3. มีศิลปะในการสื่อสาร (communicative) คือความสามารถในการสื่อสารหรือติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นอย่างได้ผล
4. มีความกล้าหาญ (courage) คือความกล้าในการทำงาน รวมถึงการตัดสินใจการนำเสนอความคิดหรือวิธีการต่างๆ
5. มีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) คือความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ อันจะมีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร
6. มีจิตในมั่นคง (consistency) คือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่เปลี่ยนแปลงไปเปลี่ยนมาอย่างขาดเหตุผลที่เหมาะสม
7. มุ่งมั่นในภารกิจ (commitment) คือข้อตกลงผูกมัดที่ผู้บริหารจะต้องยึดปฏิบัติตามที่ได้กำหนดหรือสัญญาไว้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 27 - 31) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา ดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีทำงานที่ชัดเจน
2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situations) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม
3. ไวต่อการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในสังคมภายนอกและภายในองค์กรทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย
4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน/สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ศึกษาเท่านั้น ผู้ใช้ผู้ใดที่นำ ไปเผยแพร่ขึ้นด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหา คัดเลือก กำหนดระบบการงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ทราบแนวคิดทัศนคติต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นและนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6.คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2543 : 85-90) ได้เสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำที่คาดหวังและเป็นที่ต้องการมี 4 ลักษณะ คือ ผู้นำผู้ยึดหลักการ ผู้นำมีความรู้และมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำนักปฏิบัติที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้นำ ผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่

จีระ หงส์ลดารมย์ (2546: 5) ได้สรุปลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี คือ มีเป้าหมายแล้วสร้างแรงขับไปให้ถึงมีความอยากเป็นผู้นำและเห็นว่าจำเป็นต้องมีเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ความยุติธรรมไม่โอนเอียงตามอำนาจที่ไม่ไปสู่เป้าหมาย มั่นใจในตนเองทุกๆ ด้าน ทั้งด้านบุคลิก การแต่งกาย การพูด ความกล้าหาญ มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้จริง และมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี

ยงยุทธ เกษสาคร (2555 : 70 - 71) มีความเห็นว่าสำหรับผู้บริหารหรือผู้นำในการที่จะทำการบริหารงานในองค์กรประสบความสำเร็จ ควรจะประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (maturity) มีความสุขุม เยือกเย็น แก้ปัญหาด้วยเหตุด้วยผลมีความมั่นคงทางอารมณ์

2. มีวิสัยทัศน์ (vision) ที่กว้างไกล

Bennis and Nanus ได้ศึกษางานวิจัยกว่า 1,000 ชิ้น และชี้ให้เห็นว่างานวิจัยเหล่านี้ทำให้เกิดค่านิยมภาวะผู้นำที่ดี หรือภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leadership) มากกว่า 350 ค่านิยม แต่ก็ได้สรุปไว้ว่า ผู้นำคือผู้ที่ทำสิ่งที่ถูกต้อง (a leader does the right thing) (Bennis and Nanus ; cited in Lunenburg and Ornstein. 2000:113)

Manning and Curtis (2009:30 - 32) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและเติบโต ซึ่งผู้ติดตามได้แสดงความคิดเห็นและสรุปคุณลักษณะของผู้นำได้ 10 คุณลักษณะดังนี้

1.วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็งและมีเป้าหมายชัดเจน วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนแผนที่ทำให้ผู้นำรู้ว่าต้องทำอะไร อย่างไร และเพื่ออะไร ไปในทางทิศไหน และนอกจากนี้ยังสร้างความไว้วางใจและยอมรับของผู้ติดตาม

2.ความสามารถ (ability) ผู้นำต้องรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้มากน้อยเพียงใด อะไรทำได้ดี และอะไรทำได้ไม่ดี รวมทั้งความสามารถในการจัดการและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งความสามารถที่สำคัญของผู้นำคือ ความรู้ ทักษะ และการตัดสินใจในการแก้ปัญหา เช่น การช่วยผู้ตามหาทางแก้ไขปัญหา การให้คำปรึกษาและแนะนำการให้ข้อมูล

3.กระตือรือร้น (enthusiasm) ความกระตือรือร้นเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย การเอาใจใส่ ความตั้งใจและมุ่งมั่น มีความสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จอย่างมีความสุข และเป็นที่ยินชอบของบุคลากรในองค์กร

4.ความมั่นคง (stability) ความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้นำ หมายถึงการเข้าใจความคิด ความรู้สึก รวมทั้งปัญหาของคนอื่นๆ มีความเห็นอกเห็นใจ และให้การช่วยเหลือในฐานะของเพื่อนมนุษย์

5.การให้ความสำคัญกับบุคคลอื่น (concern of others) เป็นหัวใจสำคัญของผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย การไม่เข้าไปทำให้คนอื่นเดือดร้อน ความจริงใจ ความมุ่งมั่นที่จะทำสิ่งดีๆ ให้ผู้อื่น ซื่อสัตย์และจงรักภักดี ซึ่งถ้าผู้นำแสดงออกถึงคุณลักษณะดังกล่าวในช่วงต้นก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติต่อผู้นำ ในลักษณะเดียวกัน

6.ความเชื่อมั่นในตนเอง (self - confidence) เป็นความสามารถของบุคคลที่มีจิตใจเข้มแข็ง นักวิจัยของศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จ นั้นต้องมีความมั่นใจ และมีอารมณ์ที่สงบ ไม่ตื่นตระหนกเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ดังเคียด

7. ความเพียรพยายาม (persistence) ผู้นำต้องมีความพยายามทำให้ถึงที่สุดแม้ว่าสิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่ยากจนกระทั่งเกิดความสำเร็จ ซึ่งความเพียรพยายามจะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

8. ความกระปรี้กระเปร่า (vitality) เป็นความสดชื่นแจ่มใสและเป็นพลังในการนำเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมาย สร้างความอดทน ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จ ดังนั้นผู้นำต้องดูแลตนเองให้มีสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจให้เข้มแข็งเพื่อเกิดความกระฉับกระเฉง

9. ความสามารถพิเศษ (charisma) เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีทักษะต่าง ๆ เช่น การมองโลกในแง่ดี การมีความอดทนสูง รวมทั้งหมายถึงบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส ซึ่งจะทำให้ผู้ตามสรรเสริญ และมีความพึงพอใจต่อผู้นำ

10. ความซื่อสัตย์ (integrity) เป็นลักษณะที่สำคัญของภาวะผู้นำ ถ้าผู้นำไม่มีความซื่อสัตย์จะ ไม่ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ตามในองค์กร

Stogdill (1984) กล่าวว่า ผู้นำมีคุณสมบัติในตัวหลายลักษณะ ได้สรุปลักษณะของผู้นำจากงานวิจัยระหว่างปี 1904 ถึงปี 1947 และจัดแบ่งได้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสามารถ (Capacity) ได้แก่ มีสติปัญญาดี มีความตื่นตัว มีความสามารถในการใช้ภาษาพูดมีความสามารถในการเริ่มต้น มีความสามารถในการตัดสินใจ

2. ความสำเร็จ (Achievement) ได้แก่ผู้มีการศึกษาดี มีความรู้ มีความสำเร็จทางด้านการศึกษา

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้นำเป็นผู้ที่คนอื่นสามารถพึ่งพาอาศัยได้ มีความคิดริเริ่มมีความคงเส้นควา มีความมุ่งมั่นสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

4. การมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีส่วนร่วมทางสังคมให้ความร่วมมือ มีความสามารถในการปรับตัว มีอารมณ์ขัน

5. สถานภาพ (Status) เป็นผู้อยู่ในฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจดี เป็นที่นิยมชมชอบของคนทั่วไป

ดังนั้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นั้น ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเข้มแข็งและมีเป้าหมายชัดเจน มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และกล้าตัดสินใจ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มองโลกในแง่ดี มีความอดทนสูง ได้รับความไว้วางใจและยอมรับของผู้ตาม รวมถึงการเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส สามารถบริหารองค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมายบทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำ ของผู้นำ (Leader of leaders) อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The formative leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูงทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging future possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining shared beliefs) การใช้คำถาม (Asking questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting analyzing, and interpreting data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ การตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ทั้งสิ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2555 : 2)

นักการศึกษาและนักวิชาการคนอื่นๆ ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ที่ควรส่งเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษายุคใหม่ให้กว้างขวางโดยกล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทางการศึกษา ไว้ดังนี้

หลักการของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Ruth Ash and Maurice persall.1999 : 2) ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) 10 ประการ ได้แก่

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive Thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative problem solving) ควรนำมาใช้แทนกลไก การควบคุม (Control mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top – down decision making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of conformity)

2. ควรมุมมองครูว่าเป็นผู้นำและครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำโดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม(คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกันผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้น ให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคน (People) และต่อกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value – added activities) ขึ้น

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่า ครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้น หน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือ การให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำ ควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทาง มากกว่าการกำหนดช่องทางไหล ของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) การปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักการนี้เทศภายใน แบบแวนเวียน (Managing by Wandering Around : MBWA) ไปยังหน่วยงานต่างๆ ทัวทั้งโรงเรียน และชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพและไปเสาะหา แนวทางที่เป็นไปได้เพื่อสร้างแนวคิดและวิธีการใหม่ๆ แก่บุคคลขององค์กร

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคล ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน และจะทำ หน้าที่ปกป้องของคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงาน จากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะ แวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining status quo) ของโรงเรียน

Dubrin (2010 : 123) ที่ได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leader) ใน หนังสือ Principles of Leadership ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย ความรู้ (knowledge) ความสามารถทางความคิด (cognitive abilities) บุคลิกลักษณะ (personality) และการศรัทธาในหน้าที่

Arellana & Martin (2002 : 9) ได้กล่าวผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้าง แรงบันดาลใจ อย่างมีเอกลักษณ์เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน พร้อมทั้งจะ เปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549 : 9) ได้กล่าวว่าผู้นำแบบสร้างสรรค์กับการสร้างการเรียนรู้แบบ ทีม (Formative Leader and Creating Opportunities for Team Learning) เป็นแนวคิดในการ ทำงานร่วมกันแบบกลุ่มได้มีการพิสูจน์แล้วว่าให้ผลงานมากกว่าผลรวมของงานที่เกิดจากแต่ละคน ทำ แนวคิดการทำงานแบบกลุ่มจึงถูกนำมาใช้ในภาคธุรกิจอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะในยุคธุรกิจที่มี สารสนเทศเป็นฐาน (Information-based economy) ซึ่งมีการแข่งขันในระดับโลกสูงมาก มักจะ วัตถุประสงค์สำเร็จขององค์กรที่เกิดจากพลังสมอง (Brain power) ของทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กร นั้น โดยที่คนเหล่านั้นร่วมกันเรียนรู้แบบทีม (Team learning) และร่วมมือกันแก้ปัญหาซึ่งถือว่าเป็น วิธีการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและองค์กรสามารถสร้างผลงานได้สูงสุดจากบุคลากร เหล่านี้ แนวคิดการเรียนรู้แบบทีมและการร่วมมือกันแก้ปัญหา ดังกล่าวจึงเหมาะสมอย่างยิ่งกับการใช้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในโรงเรียน เพราะนอกจากจะให้ผลดีเช่นเดียวกับในภาคธุรกิจแล้วยังช่วยลดปัญหาที่ครูต้องทำงานสอนแบบตามลำพังดังที่เป็นอยู่ในโรงเรียนทั่วไปให้น้อยลง หรือกล่าวได้ว่า ปรากฏการณ์ที่โรงเรียนมีบรรยากาศของการทำงานที่ผิดปกติ (Dysfunction) ของครูก็จะหมดไปในที่สุด ความหมายอย่างง่ายของการทำงานแบบทีม ก็คือ การที่กลุ่มคนต้องทำงานโดยต้องร่วมมือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย การสร้างทีมทำงานมีความสำคัญต่อผลสำเร็จของกระบวนการเน้นคุณภาพแต่อย่างไรก็ตาม การทำงานในลักษณะแบบทีมงานจะสำเร็จราบรื่นได้ต้องอาศัยการมีวัฒนธรรมองค์การแบบเต็มใจรับและสนับสนุน (Receptive and supportive culture) กล่าวคือทุกหลักการเบื้องต้นของกระบวนการคุณภาพจะต้องเอื้อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานแบบทีมที่ดี ในการบริหารและการนำโรงเรียนด้วยโครงสร้างแบบทีมงาน จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมโดยรวม (Total involvement) กล่าวคือ ทุกคนในโรงเรียนไม่ว่าเป็นครูหรือบุคลากรอื่นใด จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและยอมรับว่าโครงสร้างบริหารแบบทีมงาน เหมาะสมที่สุดในการใช้แก้ปัญหาและการปฏิบัติงาน ทั้งยังช่วยเพิ่มการเรียนรู้ และทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. มุ่งเน้นที่ลูกค้าเป็นสำคัญ (Customer focus) กล่าวคือ ทีมงานปฏิบัติหน้าที่อันสำคัญในการบริการลูกค้า โดยร่วมกันแสวงหาปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ขัดขวางการให้บริการที่ดีแก่ลูกค้า

3. ต้องมีความชื่นชมต่อค่านิยมเรื่องความหลากหลาย (Appreciation of the value of diversity) กล่าวคือ โรงเรียนให้คุณค่าต่อความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) และมีความเข้าใจว่าการที่คนในทีมงานมีความแตกต่างกันในด้านทักษะ ด้านวิธีการคิด และมีแนวโน้มในการแก้ปัญหาที่ต่างกักัน ถือว่าเป็นจุดแข็งและมีผลดีต่อการทำงานและการเรียนรู้แบบทีมงาน รวมทั้งให้ประสิทธิภาพที่สูงสุดในการแก้ปัญหาใดๆ

4. มีการแบ่งปันสารสนเทศ (Sharing information) กล่าวคือ การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศระหว่างกันของสมาชิกทีมงาน ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา และมีความไว้วางใจต่อกัน ทำให้การตัดสินใจใด ๆ ที่ขาดข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนจะทำได้ยากขึ้น

5. มีการรับฟัง (Listening) กล่าวคือ ผู้นำที่มีกระบวนการทัศนใหม่ด้านพฤติกรรมองค์การ จะแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่ยอมรับฟังการสนับสนุนให้เกิดการสนทนาและการอภิปรายและมีการตัดสินใจร่วมกันเป็นต้นย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศให้การทำงานแบบทีมประสบความสำเร็จราบรื่นและได้คุณภาพคำตอบที่มีความสร้างสรรค์เกิดขึ้น

6. ทราบผลการทำงานของทีมงาน (Scorekeeping) กล่าวคือ มีการวัดผลสำเร็จของทีมงาน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลัก (Key performance indicators) ที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน ทำให้สมาชิกแต่ละคนมีระดับความพึงพอใจสูงขึ้นและนำมาสู่การปรับปรุงผลรวมของการปฏิบัติงานแบบทีมงานสูงตามไปด้วย

7. มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) กล่าวคือ การมีทัศนคติเชิงคุณภาพ (Quality mindset) มีใช้จุดหมายปลายทางของการปรับปรุงแต่มีแนวคิดสำคัญคือ การให้โรงเรียนต้องพยายามค้นหาจุดอ่อนเพื่อนำมาปรับปรุงบริการให้แก่ลูกค้าเกิดความพึงพอใจอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

8. มีการมอบอำนาจความรับผิดชอบตัดสินใจ (Empowerment) กล่าวคือในโรงเรียนคุณภาพ (Quality school) จะให้การยอมรับในคุณค่าของบุคคลและจะไว้วางใจให้คนเหล่านั้นสามารถตัดสินใจได้เองเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศอย่างเพียงพอให้มีอำนาจตัดสินใจทำการเปลี่ยนแปลงได้

9. การสร้างมูลค่าเพิ่ม (Adding value) ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งครอบคลุมถึงการบ่งชี้และขจัดอุปสรรคปัญหาใดๆ ที่ขัดขวางการเรียนรู้และโอกาสพัฒนาของบุคคลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น นักเรียน ครู และผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อยกระดับผลสำเร็จให้สูงยิ่งขึ้น

10. การให้การยอมรับ (Recognition) ได้แก่ การยกย่องยอมรับและการให้รางวัลตอบแทนในสิ่งที่มีคุณค่าทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนย่อมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจต่อทีมงานให้สร้างผลงานต่อไปให้สูงยิ่งขึ้น

Kelley (1998 อ้างใน ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิริยะประพันธ์. 2552) เป็นนักวิชาการพิเศษ ณ Harvard Business School และเป็นที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการอาวุโสให้กับ Stanford Research Institute ได้กล่าวถึงความสร้างสรรค์ไว้ว่า เกี่ยวกับการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายในสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างสร้างสรรค์ และ 2) จินตนาการ (imagination) เป็นการละทิ้งแนวปฏิบัติเดิมและแสวงหาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

Coste (2009 : 144) ศาสตราจารย์เกียรติคุณ แห่งมหาวิทยาลัยแห่งรัฐแคลิฟอร์เนีย และผู้อำนวยการ Research of the American Creativity Association ได้เสนอแนวคิดและมิติของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership & women” ซึ่งประกอบไปด้วย ความท้าทายและการมีส่วนร่วม (challenge and participle) ความมีอิสระ (freedom) ความไว้วางใจ/การเปิดเผย (trust/openness) การใช้เวลาสำหรับการคิด (idea time) ความสนุกสนาน/อารมณ์ขัน (playfulness/humor) การลดความขัดแย้ง (conflict) การส่งเสริมความคิดเห็น (idea support) การโต้แย้ง (debate) และการกล้าเสี่ยง (risk taking)

Stoll (2009 : 56) ศาสตราจารย์ใน University of London และ เป็นผู้อำนวยการ Centre for Educational Leadership และ Temperley (2009) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative Leadership: A Challenge of Our Times” ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (imaginative) และการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน ต่อโอกาสต่างๆ ประเด็นต่างๆ อย่างท้าทาย (challenging) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมองการคิด และการกระทำสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่สามารถชี้นำตนเองและสามารถจูงใจผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีจินตนาการ แสวงหาความรู้ใหม่ มีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกโอกาส ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่างๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาสามารถแก้ไขได้ มีการวางแผนเพื่อพัฒนางาน สร้างสรรค์ทิศทางการทำงาน พร้อมทั้งมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่

ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

3.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักวิจัยดังนี้

อุดม มุ่งเกษม (2001 : 16) ได้มีผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. การมีความเป็นผู้นำ (Proactive) ได้แก่ การมีความสามารถในการชี้แนะตนเองและผู้อื่น ด้วยการ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และลงมือทำตามแผนที่ได้วางไว้อย่างจริงจังโดยมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ จนกว่าจะประสบผลสำเร็จ

2. การมีวิสัยทัศน์ (Innovative) ได้แก่ การมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างแนวคิดใหม่ๆ สำหรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร รวมถึงการมีความสามารถในการนำแนวคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงและทำให้เกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการได้

3. การทำงานเป็นทีม (Participative) ได้แก่ การมีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคน โดยการนำ จุดแข็งหรือข้อดีในแต่ละคนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ตลอดจนการสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยการแบ่งปันประสบการณ์และความคิดเห็นจากทุกๆ คนในทีม เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงาน และเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานร่วมกัน

4. การมีทัศนคติเชิงบวก (Positive) ได้แก่ การมีความสามารถในการมองวิกฤติให้เป็นโอกาสได้ในทุกสถานการณ์ ด้วยการมองเห็นถึงข้อดีที่มาพร้อมกับปัญหาต่างๆ และมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับการให้โอกาสที่ดีกว่าเสมอ และนำไปสู่การประสบความสำเร็จที่มีคุณค่า

5. การมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive) ได้แก่ การมีความสามารถในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551: 215-216) คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Characteristics of creative leaders) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำ ต้องอาศัยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ 1.ความรู้ (Knowledge) 2. ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) 3. บุคลิกภาพ (Personality) 4. มีความรักในงานและมีประสบการณ์ในงาน (Passion for the task and flow)

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554 : 23) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่น ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 28) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือ แนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1.สภาพแวดล้อมแบบเปิดด้วยการ ใ่ว่างใจ ให้อิสระในการคิด พร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ 2.แรงจูงใจภายในด้วยการมีความอยาก มีความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่เหมาะสมความสำเร็จ และ 3.ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552 : 54) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้ บรรลุเป้าหมายดีงาม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลาย มิติจากผู้นำ

Danner (2008 : 89) ซึ่งเป็นอาจารย์สอนที่ Ohio University ได้ทำการศึกษาและวิจัยใน หัวข้อ Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator ได้กล่าวไว้ ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมี ความยืดหยุ่น (flexibility) และความใ่ว่างใจ (trust) ใน วิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เป็น การสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกรูปบุคคลหนึ่ง

Kelley (อ้างใน ยุคธา รักไทย และสุภาวดี วิหะยะประพันธ์.2552 : 22)เป็นนักวิชาการพิเศษ ณ Harvard Business School และเป็นทีปรึกษาด้านการบริหารจัดการอาวุโสให้กับ Stanford Research Institute ได้กล่าวถึงความสร้างสรรค์ไว้ว่า เกี่ยวกับการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ อย่างที่ไม่เคยมีมา ก่อน ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ อย่างสร้างสรรค์ และ 2) จินตนาการ (imagination) เป็นการละทิ้งแนวปฏิบัติเดิมและแสวงหา แนวทางและวิธีการใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์

Chernin (2001 : 136) ผู้อำนวยการ FOX ใน Los Angelesและทำงานในมหาวิทยาลัย แคลิฟอร์เนีย ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership: Strength of Ideas The Power of The Imagination ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวกับความสามารถติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเองและเกี่ยวกับทีมงาน ซึ่ง มี องค์ประกอบดังนี้ 1) แรงบันดาลใจ (inspire) 2) วิสัยทัศน์ และ 3) จินตนาการ (imagination)

Bennis (2002 : 145) เป็นผู้ก่อตั้งและเป็นอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันภาวะผู้นำ เป็นที ปรึกษาประธานาธิบดีสหรัฐฯ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ ทำงาน ณ University of Southern California และ Harvard University ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative Leadership” จาก [ABI] Chulalongkorn University (Distributor) ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับคน เกี่ยวข้องกับความ นำเชื่อถือ ความใ่ว่างใจในการบริหารจัดการระบบ โครงสร้าง กระบวนการ การควบคุม ซึ่งมี องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1)วิสัยทัศน์ (vision) 2)ความใ่ว่างใจ (trust) 3)การมุ่งความสำเร็จ (success) และ 4)ความยืดหยุ่น (flexibility)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Couto and Eken (2002 : 54) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ “To give their Gifts: Health, community, and democracy” ได้สรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) จินตนาการ (imagination) 3) การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล (reflective practice) และ 4) การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ (critical thinking)

Sousa (2003 : 123) ได้สรุปไว้ในหนังสือ “The Leadership Brain” สรุปสาระสำคัญของคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แนวคิดเกี่ยวกับ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) สติปัญญา (intelligence) 2) ความยืดหยุ่น (flexibility) 3) แรงจูงใจ (motivation) และ 4) การแก้ปัญหา (problem solving)

Guntern (2004 : 147) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ ทำงานเป็นที่ปรึกษาพิเศษสำหรับผู้บริหารระดับสูง ประธานของ International Creando Symposium on Creative Leadership ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความหัวข้อ “The Challenge of Creative Leadership” สรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะอยู่ในบุคคลที่มีความสามารถในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ 1) แร้งบันดาลใจ (inspiring) 2) วิสัยทัศน์ (vision) 3) ความน่าเชื่อถือ (credibility) และ 4) สติปัญญา (intelligent)

Parker & Begnaud (2004 : 121) ได้สรุปทักษะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า “Developing Creative Leadership” ซึ่งได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) ความยืดหยุ่น (flexibility) และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา (problem solving ability)

Palus & Horth (2005 : 36) ได้กล่าวถึงมิติและสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในหัวข้อ Leading Creatively: The Art of Making Sense ใน Ivey Business Journal ไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1)การให้ความสนใจ (paying attention) 2) บุคลิกภาพ (personalizing) 3) จินตนาการ (imagine) 4) ความมุ่งมั่น ทุ่มเท (serious play) 5) การให้ความร่วมมือ (collaborative inquiry) และ 6) การสร้างจิตสำนึก (crafting)

Casse & Claudel (2007 : 114) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในหนังสือ Philosophy for Creative Leadership ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (imagination) และ 2) ความยืดหยุ่น (flexibility)

Stoll & Temperley (2009 : 222) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative Leadership: a Challenge of Our Times” ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (imagination) และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง (thought pattern)

Harris (2009) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative Leadership: developing future leaders” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น (flexibility) และ 2) ความท้าทาย (challenging)

Delich (2010 : 69) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในเว็บไซต์ ว่าประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน <http://www.wisegEEK.com> ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (imagination) และ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่ (inventive)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Ubben, Hughes & Norris (2010) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: Creative Leadership for Excellence in School ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) วัฒนธรรมเชิงบวก (positive culture) 3) การบริหารจัดการ (managing) และ 4) ปฏิสัมพันธ์ (interacting)

Katz (2003 อ้างใน ญัฐยา สนตระการผล. 2554 : 56) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ Magazine Creativity and Innovation ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) ความชำนาญ (expertise) 2) ความยืดหยุ่น (flexibility) 3) จินตนาการ (imagination) และ 4) แรงจูงใจ (motivation)

จากการทบทวนศึกษาศาสตร์ วิเคราะห์ สังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นมีหลากหลายองค์ประกอบ ผู้วิจัยสังเคราะห์โดยแสดงไว้ในตารางที่ 1.1 ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 4 องค์ประกอบ คือ การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ การมีความยืดหยุ่น และการมีแรงจูงใจ โดยแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ดังนี้

3.2.1 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบการมีจินตนาการ

กระบวนการสร้างภาพที่เด่นชัดไว้ในใจ ที่มีเหตุผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย การวางแผน และลงมือดำเนินการ เป็นทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ (creativity) การสร้างจินตนาการขึ้นในสมองจะช่วยให้เกิดความมั่นใจ กล้าคิด มีทักษะและ กระบวนการคิดที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ดังที่ Einstein (อ้างใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2553) ไว้ว่า จินตนาการสำคัญกว่าความรู้ (imagination is more important than knowledge)

สมศักดิ์ กิจชนวัฒน์ (2545 :45) กล่าวว่าไว้ในดัชนีนิพนธ์ปรัชญาศึกษาศาสตร์ดุสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไว้ว่า จินตนาการหมายถึง การมีพลังในการวาดภาพของจิตใจซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของชีวิตซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ๆ ที่ไม่เหมือนคนอื่น

ถวิล ธาราโกชน (อ้างใน ไพศาล จันทรภักดี. 2550 : 23) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของจินตนาการไว้ว่า จินตนาการ หมายถึงความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของจินตนาการคือ การมีความคิดสร้างสรรค์

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 56) ได้ให้ทัศนะผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ของผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการไว้ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน

Sousa (2003 : 192) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการของจินตนาการ และตัวบ่งชี้ในหนังสือ "The Leadership Brain" ซึ่งสรุปคำนิยามเชิงปฏิบัติการไว้ว่า จินตนาการหมายถึงภาพที่ผ่านการประมวล การไตร่ตรองแล้วอย่างมีประสิทธิภาพในสมอง ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรม นำไปสู่การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา (decision making and problem solving) และตัวบ่งชี้ของจินตนาการ คือ 1) การตัดสินใจ (decision) และ 2) การคิดไตร่ตรอง (thoughts)

Chodakowski (2009 : 156) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับจินตนาการไว้ในงานวิจัย Degree of Doctor of Philosophy จาก Simon Fraser University ประเทศ Canada ในหัวข้อเรื่อง Teaching Made Wonderful: Redesigning Teaching Education with Imagination in Mind ระบุว่า จินตนาการหมายถึงภาพที่ยืดหยุ่น (flexibility) ในจิตใจ ส่วนตัวบ่งชี้ของจินตนาการมีดังต่อไปนี้ 1) อารมณ์ขัน (humor) 2) ประสบการณ์ (experience) 3) ความรู้ (knowledge) และ 4) ความรู้สึกที่อิสระ (sense of freedom) สอดคล้องกับทัศนะของ Good & Toman (อ้างใน วณิช สุรารัตน์.2547) กล่าวไว้ว่าจินตนาการเป็นจุดกำเนิดของความคิดสร้างสรรค์ เป็นภาพที่สร้างขึ้นในจิตใจ เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์ มีลักษณะที่แปลกและแตกต่างไปจากสิ่งเดิม และได้สรุปตัวบ่งชี้ของจินตนาการคือ 1) อารมณ์ขัน (humor) และ 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

Isaksen, Dorval & Treffinger (2011 : 123) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการของจินตนาการและตัวบ่งชี้ไว้ในหนังสือ Creative Approaches to Problem Solving ระบุว่าจินตนาการหมายถึงมุมมอง (attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง โดยประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ๆ (new ideas) แนวทางใหม่ๆ (new solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (new actions) สอดคล้องกับทัศนะของ Puccio, Mance & Murdock (2011) ที่กล่าวไว้ในหนังสือ Creative Leadership: Skill That Drive Change ว่าจินตนาการประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้คือ 1) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking) 2) ความคิดใหม่ๆ (new thoughts) และ 3) แนวทางใหม่ (new approaches) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์

Reuter (2011 : 142) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ไว้ใน Journal of Philosophy ในหัวข้อเรื่อง Is Imagination Introspective ระบุว่า จินตนาการ หมายถึงการมีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีตัวบ่งชี้จินตนาการคือ ประสบการณ์ (experience) และ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ มนสิชา เพชรานนท์ (2547) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมมนุษย์และการออกแบบสภาพแวดล้อม (Human Behavior and Environmental Design) และจบการศึกษา Ph.D. (Land Use Planning, Management, and Design), Texas Tech University, USA ได้แสดงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับจินตนาการไว้ในวารสารรวมวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระบุว่า จินตนาการหมายถึง การมีกลไกในการสร้างภาพในจิตที่มีพลัง และตัวชี้วัดที่สัมพันธ์และเกี่ยวกับจินตนาการคือ อารมณ์ขัน (humor) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

Kaminker (2011 : 110) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับจินตนาการ ไว้ในงานวิจัย Degree of Doctor of Philosophy ในสถาบัน Transpersonal Psychology at California University ประเทศ USA ในหัวข้อเรื่อง The phenomenology of the mystical Imagination ระบุว่า จินตนาการ ไม่ได้อยู่ที่อดีตหรือปัจจุบัน จินตนาการหมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ ในอนาคต ส่วนตัวบ่งชี้ของจินตนาการมีดังต่อไปนี้ 1) อารมณ์ขัน (humor) อารมณ์ขันจะทำให้เป็นคนที่มีความสุข ความมีอิสระ นำไปสู่จินตนาการที่สร้างสรรค์ และ 2) สติปัญญา (Intelligent) สติปัญญาที่เป็นเลิศ เหนือกว่าปกติธรรมดานำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

ทัศนะของ Garrett (2009 : 147) ซึ่งทำงานใน New York University ได้ให้คำนิยามของจินตนาการไว้ว่าเป็นภาพที่เกิดขึ้นในความคิด ที่ไม่ซ้ำกับใคร และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของจินตนาการไว้ในบทความ ชื่อว่า Representation and consciousness in Spinoza's naturalistic Theory

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

of The Imagination ตัวบ่งชี้ของจินตนาการประกอบไปด้วย 1) อารมณ์ขัน (humor) และ 2) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (creative thinking)

ชะลูด นิมเสมอ (อ้างใน วณิช สุธาร์ตน์. 2547) ที่ให้นิยามและตัวบ่งชี้ของจินตนาการว่าเป็นพลังของจิตที่สร้างภาพขึ้นใหม่ภายในใจ โดยมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการมีจินตนาการคือ 1) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ และ 2) อารมณ์ขันในการทำงาน

ดังนั้น การมีจินตนาการ หมายถึง ความสามารถในการคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะช่วยให้เกิดการคาดคะเนและการวางแผนที่ดี อันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงการเป็นผู้ซึ่งแสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี มีอิสระ สามารถให้คำปรึกษาแก่คนรอบข้างได้

3.2.2 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบวิสัยทัศน์

การให้อิสระ เสรีภาพกับทีมงานเป็นสิ่งที่ดีเพราะจะช่วยส่งเสริมและ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ อันจะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาองค์กร ในขณะที่เดียวกันต้องไม่ลืมบทบาทและหน้าที่อันสำคัญคือวิสัยทัศน์ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการชี้ให้เห็นภาพหรือจุดหมายที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ในอนาคต ยิ่งเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคระหว่างทาง ต้องเชื่อมั่นและยืนหยัดในเป้าหมายระยะไกลที่ต้องก้าวไปให้ถึง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2550)

วิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน เนื่องจากวิสัยทัศน์แบ่งได้เป็นวิสัยทัศน์ส่วนตัว และวิสัยทัศน์องค์กร ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น บุคคลจะต้องมีวิสัยทัศน์ส่วนตัวก่อนแล้วจึงนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาผสานร่วมกันเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การ ดังนั้น วิสัยทัศน์ทั้ง 2 ประเภท จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกันกับลักษณะการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายคำว่า วิสัยทัศน์ (vision) ไว้ต่างกันมากมาย ดังนี้

Senge (1990 : 123) ได้อธิบายว่า วิสัยทัศน์เปรียบเสมือนกับสิ่งเบิกบานใจและเป็นพลังแห่งอำนาจ เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เป็นการตอบคำถามที่ว่าเราต้องการอะไรและจะสร้างอะไรต่อไปในอนาคต

Nanus (1992 : 188) นิยามว่า อนาคตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง (Realistic) เป็นที่น่าเชื่อถือ (Credible) และมีคุณค่า (Attractive) ต่อองค์การ การนิยามตามนัยนี้จะมุ่งพิจารณาถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นแก่องค์การในอนาคต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างภาพพจน์ที่พึงประสงค์ขององค์การ

Nanus (อ้างใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541 : 63) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นภาพอนาคตสำหรับองค์การที่สามารถเป็นไปได้จริงน่าเชื่อถือ และน่าดึงดูด วิสัยทัศน์มักเกี่ยวข้องกับอนาคตเสมอ อาจกล่าวได้ว่า วิสัยทัศน์ คือ จุดเริ่มต้นของวันพรุ่งนี้ เพราะวิสัยทัศน์เปิดเผยสิ่งที่เราและผู้ร่วมวิสัยทัศน์จะต้องทำงานอย่างหนักเพื่อสร้างมันขึ้นมา วิสัยทัศน์จึงเป็นเพียงแนวคิดหรือภาพลักษณ์ของอนาคตที่พึงปรารถนามากกว่าสำหรับองค์การ แต่วิสัยทัศน์ที่ถูกต้อง คือ ความคิดหนึ่งที่ทรงพลัง และหวังผลเป็นการเริ่มต้นสู่อนาคตแบบก้าวกระโดดโดยผ่านการใช้ทักษะความสามารถศักยภาพ ทรัพยากรทั้งหมดที่มีอยู่เพื่อวิสัยทัศน์นั้นเกิดขึ้นจริง

Beare et.al (1989 : 126) กล่าวว่า วิสัยทัศน์คือภาพขององค์การในอนาคตซึ่งได้มากจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง น่าเชื่อถือ และดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้้องค์การมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

วันทนา เมืองจันทร์ (2543 :9) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นการสร้างภาพอนาคตหรือการมองอนาคต ซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินทางสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ หรืออาจจะหมายถึง สิ่งที่จะอยากเห็นในอนาคต และเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากการเรียนรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และการสร้างความฝันแต่จะต้องมุ่งมั่นทุกวิถีทางที่จะทำให้ความฝันนั้นเป็นจริง

ธงชัย สันติวงษ์ (2538 :33) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ เป็นคำนิยมของผู้บริหารและคนทั่วไปที่จะใช้มองไกลออกไปถึงผลกระทบและความเป็นไปได้ของโลกข้างหน้าที่กำลังเปลี่ยนแปลงสูง อีกทั้งแปลกใหม่ไร้รูปแบบ อย่างที่เคยเห็นกันมาของโลกยุคก่อนๆ เป็นกลไกใช้มองตามโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เห็นจริง เห็นชัดได้ล่วงหน้าแล้วนำมาใช้สำหรับการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากันได้และอยู่เหนือหรือชนะคู่แข่งได้ในเงื่อนไขใหม่ที่เกิดขึ้นตามกระแสโลก

Hickman and Silva (1984 : 63) ใช้คำว่า Mental Journey ซึ่งหมายถึง การเดินทางโดยใช้สมองจากสิ่งที่รู้ไปยังสิ่งที่ไม่รู้ เป็นการสร้างสรรค์อนาคตจากข้อมูลปัจจุบัน ความฝัน ความหวัง และโอกาสที่จะเป็นไปได้

Kouzes and Posner (1991: 85) ได้ให้ความหมายของคำว่า วิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาพที่เป็นอุดมคติ และมีความเป็นเฉพาะที่ปรารถนาที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต (An Ideal and Unique Image of the Future)

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2538 : 55) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์คือภาพลักษณ์ทางสมองของความเป็นไปได้และสภาพของอนาคตที่พึงปรารถนา ภาพลักษณ์ทางสมองนี้อาจคลุมเครือเหมือนความฝัน หรืออาจแจ่มแจ้งเหมือนกับข้อความในวัตถุประสงค์ คือภาพในใจ ซึ่งเป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติและการตัดสินใจของบุคคลภาพในใจนี้เราไม่สามารถมองเห็นด้วยตาไม่เหมือนกับภาพภูมิประเทศของสภาวะที่พึงปรารถนา เป็นเหมือนกับภาพลักษณ์ของสภาพการณ์ที่ชื่นชอบ ซึ่งเราช่วยกันทำให้บรรลุถึงในอนาคต เป็นเค้าโครงหรือโครงสร้างที่เสนอแนะทางเลือกของธรรมชาติและทิศทางขององค์กร เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็น วิสัยทัศน์เป็นความสามารถที่มองเห็นความไม่ตรงหรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในขณะนี้กับสิ่งที่ควรจะเป็น แล้วรวมพลังผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายดำเนินการเพื่อบรรลุสิ่งที่ควรจะเป็น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2540 : 63) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า ภาพในอดีตที่พึงปรารถนาในเชิงรุกไปข้างหน้าไม่ใช่การแก้ปัญหา ต้องเป็นความฝันที่ยิ่งใหญ่และกว้างไกลและท้าทาย ไม่ใช่ความเป็นเล็กลงน้อยๆ ต้องมีสิ่งที่เพิ่มเติมและแปลกใหม่จากสิ่งที่เคยเกิดขึ้นในอดีต รวมทั้งต้องมีความชัดเจนเพียงพอที่ต้องเริ่มจากนามธรรม และสิ้นสุดที่รูปธรรมที่ชัดเจน วัดได้และนำไปปฏิบัติได้อย่างไม่คลุมเครือ และได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541: 65) อีกประการหนึ่งอีกว่าเป็นภาพที่ชัดเจนมองอนาคต สะท้อนความปรารถนา ความใฝ่ฝัน และความตั้งใจที่จะไปให้ถึงภาพนั้นด้วยความเชื่อมั่นว่าจะสามารถไปให้ถึงและยังกล่าวไว้อีกว่า วิสัยทัศน์ คือความสามารถที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่าง โดยผ่านกระบวนการจัดการรับรู้ การตระหนัก การสังเคราะห์ความคิด สามารถสร้างภาพฉายไปในอนาคตได้ และยังสามารถสรุปความหมายของวิสัยทัศน์ในลักษณะต่างๆ ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ ภาพในอนาคตที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ความหวัง ค่านิยม ความเชื่อที่ยึดถือในองค์กร

วิสัยทัศน์ คือ การมองภาพอนาคตเพื่อกำหนดเป้าหมาย โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือการสร้างฝัน และมุ่งมั่นในทุกวิถีทางที่ทำให้ความฝันนั้นเป็นจริง

วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต สามารถจะทำกิจการที่เปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ

วิสัยทัศน์ คือ คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยทั้งภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่มีความเป็นไปได้ และสามารถจะปฏิบัติที่จะทำให้องค์การนั้นบรรลุความต้องการได้

เสาวนิตย์ ชัยมุสิก (2545: 43) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ คือ ความมุ่งหวัง ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น หรือสิ่งที่คาดว่าจะจะเป็นในอนาคต โดยมองอนาคตจากการสำรวจสภาพที่แท้จริงทั้งภายในและภายนอก เน้นความเป็นเลิศและการสร้างโอกาส ดูอดีตเพื่อประกอบการมองอนาคต แต่มีข้อดีที่เพียงอย่างเดียวจะต้องมีจินตนาการหรือความฝันด้วย

ณัฐพงศ์ เกศมาริช (2546 : 89) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ คือ ภาพทางความคิดที่แสดงสิ่งที่เราต้องการจะสร้างขึ้นมาให้เป็นผลสำเร็จในอนาคต สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่ให้ความสำคัญและสื่อให้เกิดความเข้าใจในพันธกิจได้ดียิ่งขึ้น รวมถึงแสดงสอดคล้องกับค่านิยมและความรู้สึกอยากดีอยากได้ เป็นส่วนประกอบของกายและใจที่ทำงานร่วมกัน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงที่มุ่งเน้นไปยังอนาคต ทำให้เรามาสำรวจความเป็นไปได้ และสิ่งที่ปรารถนาจากสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาถือได้ว่าเป็นกรอบในการกำหนดสิ่งที่ต้องการจะสร้างขึ้นนำไปสู่การตัดสินใจและข้อผูกมัดแห่งการปฏิบัติใดๆ แม้วิสัยทัศน์จะนำไปสู่อนาคต และยังได้กล่าวสรุปว่า (ณัฐพงศ์ เกศมาริช. 2546 : 98-99) วิสัยทัศน์ คือ เข้มทิศนำทางโดยเฉพาะเมื่อเวลาารู้สึกว่ากำลังหลงทาง วิสัยทัศน์จะมีความแข็งแกร่งและมุ่งเน้นไปยังภาพพจน์ที่สอดคล้องกับความสามารถอย่างเต็มที่ ช่วยให้บุคคลเป็นองค์กรรู้ว่าตอนนี้ตนอยู่จุดใดและพร้อมที่จะยกระดับความสามารถ (Core Competencies) ขึ้นมา วิสัยทัศน์ยังเป็นการขยายขอบเขตในองค์กรร่วมกันสร้างขึ้นมา วิสัยทัศน์นั้นไม่ใช่แผน หากแต่เป็นการขยายขอบเขตในสิ่งที่คาดหวัง จึงควรขยายวิสัยทัศน์ให้ก้าวไปไกลกว่าที่คิดไว้ว่าจะไปถึงวิสัยทัศน์ที่มีขอบเขตเพียงเล็กน้อย ที่ไม่คุ้มค่าพอสำหรับเวลา 10 ปีในการสร้าง และวิสัยทัศน์เปรียบได้กับภาพที่แสดงถึงสถานะในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็นในระยะยาว อาจยาวไปถึงหลายปีข้างหน้า เป็นภาพที่มีผลานภาพเหนือกว่าความฝันหรือความหวังที่ไร้จุดหมาย แต่คือพันธะสัญญาทำให้เกิดวิธีการบริหารจัดการในการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ได้เป็นจริงขึ้นมา วิสัยทัศน์นั้นมีรากฐานที่ตั้งอยู่ความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ช่วยให้ได้ค้นพบโอกาสอันเป็นไปได้ แม้ว่าวิสัยทัศน์จะเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่อนาคต หากแต่มันก็มีพื้นฐานมาจากการรับรู้ประสบการณ์ ณ ปัจจุบัน

Manasse (1989 : 124) กล่าวว่าวิสัยทัศน์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ

1. วิสัยทัศน์ทางองค์การ (Organizational vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพกว้างและสมบูรณ์ของระบบองค์การในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ภายในสิ่งแวดล้อมนั้นคือ วิสัยทัศน์ขององค์การเป็นการมององค์การปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์การเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์การภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุดๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ของอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์การในอนาคตควรเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาการกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำองค์การ เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุซึ่งบ่งเคลื่อนย้ายประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์นำไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์เชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน กับความเป็นไปในอนาคตในทิศทางที่เจาะจง

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544: 7) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ไว้ว่าเป็นการมองภาพในอนาคตที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และได้กำหนดลักษณะของบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่าจะต้องเป็นผู้ที่ 1) มีความสามารถในจินตนาการ (imagination) มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษนิยม 2) มองภาพกว้าง (big picture) เข้าใจเป้าหมาย มีความยืดหยุ่นในการจำแนกแนวทางที่จะมุ่งสู่เป้าหมาย 3) มีความท้าทายในกระบวนการ(challenge) ไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่กระตุ้น ริเริ่ม และมีความไวต่อสิ่งใหม่ๆ 4) ไม่ยึดมั่น ถิ่นมั่น (not ego) เปิดกว้างกับประสบการณ์ใหม่ๆ และ 5) แรงจูงใจ (motivation) ทะเยอทะยาน มุ่งหาความสำเร็จอยู่ตลอดเวลา

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 6) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Super Leadership ไว้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้ วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นแรงกระตุ้น (stimulation) ให้เราสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน

ชลาลัย นิมิบุตร (2550 : 22) ได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ ว่าหมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุจุดหมายนั้น สอดคล้องกับทัศนะของ

ไพโรจน์ บาลัน (2551 : 5) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือทักษะการเป็นผู้นำ ไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึงการมีภาพที่ชัดเจนในอนาคต โดยได้สรุปว่า วิสัยทัศน์ที่ดีจะประกอบไปด้วย 1) ความท้าทาย 2)ความมุ่งมั่นและ 3)ความชัดเจน

วิจิตร นิลฉวี (2550 : 66) อธิบายว่า วิสัยทัศน์หมายถึงภาพในอนาคตขององค์การที่พึงปรารถนา ซึ่งได้มาจากปัญญา ความคิด มโนภาพ จินตนาการของผู้บริหารและสมาชิกในองค์การ ภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อขององค์การ

เสน่ห์ รุ้ยโต (2552 : 40) ที่ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่ ไว้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึง การฉายภาพ มองภาพ คิดเชิงจินตนาการในอนาคต และได้กำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ไว้ดังต่อไปนี้ 1) ความคิดริเริ่ม (initiative) เป็นการคิดแบบนอกกรอบ แตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และ

บุรณาการ 3) จินตนาการ (imagination) เป็นผู้ที่มองการณ์ไกลและมีภาพในอนาคตเป็นจินตนาการที่เด่นชัด มีเหตุผล

สัมฤทธิ์ กางเพ็ญ และสรายุทธ กันหลง (2553 : 7) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ ภาวะผู้นำไปบริการ (service leadership) ไว้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1)การตระหนักรู้ตัวเอง (awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ในการไตร่ตรองปัญหาต่างๆ 2)การมองการณ์ไกล (foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า 3)การสร้างมโนทัศน์ (conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

Russell (2001), Kouzes and Posner (2007) ได้ให้คำนิยาม วิสัยทัศน์ คือ จินตนาการและภาพในอนาคตที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ขณะที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 32) ได้ให้คำนิยามของวิสัยทัศน์ว่าเป็นภาพที่พึงปรารถนา หรือที่เป็นไปได้ในอนาคต เป็นส่วนที่แสดงถึงพลังผลักดันแห่งอำนาจที่น่าประทับใจ เป็นพลังที่เกิดจากความรู้สึกรู้สึกนึกคิด ในหัวใจของผู้คน เป็นส่วนที่สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการความสร้างสรรค์ เป็นส่วนที่แสดงถึง แรงบันดาลใจของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้น

Yakl (2002 : 181) ได้กล่าวไว้ว่าในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้นำจะต้องสร้างเครือข่ายให้กับสมาชิกทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้นำจะต้องสนใจในความคิดเห็นของคนอื่น โดยเฉพาะความคิดใหม่ๆ หรือแตกต่างกันออกไปจากความคิดเห็นของตนและของคนอื่นเพื่อให้ได้ความคิดดีๆ มาใช้ในการประกอบการตัดสินใจ สอดคล้องกับทัศนะของ

Wiltmore (2002 : 62) ที่ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาวิสัยทัศน์หรือการสร้างวิสัยทัศน์จะบอกถึงสภาพปัจจุบันและที่ต้องการให้เป็นในอนาคต จากวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นทุกสิ่งในสถานศึกษาต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทั้งเป้าหมายและกลยุทธ์เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวัง

Zaccaro & Banks (2004), Dennis and Bocarnea (2005) ได้เสนอานิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์จากผลจากการศึกษาการแสดงออกของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ไว้ว่าจะต้องมี 1)การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2)การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) และ 3)การปฏิบัติตาม กลยุทธ์ที่สัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ (implementing) สอดคล้องกับทัศนะของ Dubrin (2006) ได้กล่าวไว้หนังสือ The Leadership ไว้ว่าวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) และ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้มีข้อมูล ข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยได้เสนอ ขั้นตอนการสร้างวิสัยทัศน์ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์ห้วงค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหา แล้วสร้างประเมิน และการตัดสินใจเลือก

Northouse (2012: 57) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: concepts and practice ไว้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึงการมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และความท้าทาย ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ภาพในอนาคต (picture) ที่ดีกว่าปัจจุบัน และดีกว่าที่เป็นอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลง (change) เป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ๆ 3) ค่านิยม (value) การนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมาย (map) การกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่ชัดเจน และ 5) ความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป การมีวิสัยทัศน์ หมายถึงภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่พึงปรารถนา ที่ได้มาจากการระดมสมอง ปัญญา จินตนาการของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร โดยเป็นแนวทางที่เป็นไปได้ มีประโยชน์ในการพัฒนาองค์การ โดยวิสัยทัศน์ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ของสถานศึกษานั้นๆ การกล้าแสดงออก และตัดสินใจในการบริหาร ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้บรรลุถึงข้อกำหนด สามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้ และสามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างลึกซึ้ง

3.2.3 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบการมีความยืดหยุ่น

ป.มหาจันทร์ (2539 :9) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นไว้ว่าความยืดหยุ่น หมายถึงการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บุคคล วิธีการและกระบวนการทำงาน โดยมีตัวบ่งชี้คือ 1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) การปรับตัวเข้ากับบุคคล และ 3) การปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546 : 11) ที่ได้ให้ความหมายและตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมีอิสระจะไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีความอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิกิริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และลักษณะนิสัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นคือการเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลายซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่ยึดมั่นในความคิดใด ความคิดหนึ่ง และมีตัวบ่งชี้คือ 1) ความสามารถในการคิดนอกกรอบ 2) ความอิสระ และ 3) การไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์

วณิช สุธารัตน์ (2547 : 20) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้ ความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นว่าประกอบไปด้วย 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ๆ

สาวตรี ยิ้มซ้อย (2548 : 31) ได้ให้คำนิยามและตัวบ่งชี้เกี่ยวกับคนที่มีความยืดหยุ่นไว้ว่าเป็นการแสดงออกของคนที่มีความคิดที่ยืดหยุ่น เสริมสร้างให้เกิดความคล่องตัว อันจะนำไปสู่ความสร้างสรรค์ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นไว้เป็น 2 ตัวบ่งชี้คือ 1) ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) 2) ความยืดหยุ่นที่ต้องดัดแปลง (adaptive flexibility)

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ(2551 : 13) ที่ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

วิโรจน์ สารรัตน์(2555 : 21) ได้กล่าวไว้ว่าความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่างๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ

Lussier & Achua (2007 : 46) ที่ให้นิยามความยืดหยุ่นไว้ว่า หมายถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

Cho, Nijenhuis, Vianen, Kim & Lee (2010) ที่กล่าวไว้ในบทความ Journal of Creative Behavior ในหัวข้อ The Relationship between Diverse Component of Intelligence and Creativity โดยกำหนดให้คำนิยามของความยืดหยุ่นว่าเป็นความสามารถในการตอบสนองหรือเอกลักษณะที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรับตัวต่อสิ่งต่างๆ อย่างหลากหลายมิติ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ

Lussier (2001 : 11) ได้ให้คำนิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นว่าหมายถึงการมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นคือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ

Guilford (อ้างใน จิตินา วรณศรี. 2550 :7) ได้ให้คำนิยาม และตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

Coon (อ้างใน วณิช สุธารัตน์. 2547 : 40) ได้สรุปลักษณะเด่นของความยืดหยุ่น (flexibility) ไว้ว่า ความยืดหยุ่นเปรียบเสมือนการกระจายของแสงสว่างของเทียนหรือหลอดไฟฟ้า โดยความยืดหยุ่นจะมีอยู่ด้วยกัน 2 ลักษณะคือ 1)ความยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (spontaneous flexibility) 2)ความยืดหยุ่นที่ต้องดัดแปลง (adaptive flexibility)

Sousa (2003 : 212)ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความยืดหยุ่น (flexibility) ไว้ในหนังสือ The Leadership Brain ในหัวข้อ Are creativity and leadership separate characteristics ไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

Dubrin (2010 : 69) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ ได้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รับฟังแนวคิดที่หลากหลายของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้ พร้อมนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์

3.2.4 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของการมีแรงจูงใจ

Schunk, Pintrich และ Meece (2008:12) กล่าวว่าแรงจูงใจ มาจากคำว่า “mover” (to move) เป็นคำกริยาในภาษาละติน แนวคิดของการเคลื่อนไหวเป็นการสะท้อนให้เห็นแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งหมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่ทำให้เราดำเนินการทำให้เราทำงาน และช่วยให้เราทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจ คือกระบวนการที่นำไปสู่กิจกรรมที่มีเป้าหมายโดยตรง เป็นกระบวนการที่เป็นการส่งเสริมและรักษาไว้ ซึ่งพฤติกรรมที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ แรงจูงใจเป็นกระบวนการมากกว่าผลผลิต เมื่อเป็นกระบวนการ เราจึงไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง แต่ต้องสรุปหรืออนุมานจากพฤติกรรม

Keller (1983 : 121) กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรม ซึ่งหมายถึงการสร้างทางเลือกจากประสบการณ์หรือเป้าหมายของแต่ละบุคคล โดยอาจจะทำให้มีการ

เข้าถึงความสำเร็จ หรือหลีกเลี่ยงเพราะกลัวความล้มเหลวก็ได้ และยังรวมไปถึงระดับความพยายามอย่างเต็มความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย

Woolfolk (2007 : 168) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะภายในบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางและระดับพฤติกรรม ทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลมีพลังมากขึ้น และดำเนินการเรื่อยไปอย่างต่อเนื่อง จนบรรลุความต้องการของตนเอง แรงจูงใจแบ่งเป็นสองลักษณะ คือแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) หมายถึงแรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคลและเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมโดยไม่หวังรางวัล หรือแรงเสริมจากภายนอกอีกลักษณะหนึ่ง คือ แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายนอกมากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553 : 9) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง จึงต้องอาศัยพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งอ้างอิง

Crump (1995 cited in Nilsen. 2009) ได้สรุปองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจภายในไว้ในบทความที่ชื่อว่า Influence on Student Academic Behavior through Motivation: An Action Research Project to Improve Learning ไว้ว่าองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจภายในมี 3 องค์ประกอบคือ 1)ความทุ่มเท (intensity) 2)ความวิริยะ (persistence) 3)จุดหมาย (goal) 4) การริเริ่มสิ่งใหม่ๆ (initiative) 5) ความคาดหวัง (personal expectations) 6)จิตวิญญาณ (spirituality) 7)การสนับสนุนจากสังคม (social support)

Barbara (1998 : 56) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในว่า แรงจูงใจจะมีสัมพันธกับบุคคล (person) พฤติกรรม (behavior) และสภาพแวดล้อม (environment) และได้สรุปองค์ประกอบของ แรงจูงใจภายในไว้ในบทความ Journal of Gerontological Nursing ในหัวข้อ Motivating Older Adults to Perform Functional Activity ไว้ว่า องค์ประกอบของ แรงจูงใจภายในประกอบไปด้วย 1) ความวิริยะ (persistence) และ 2) ความทุ่มเท (intensity)

Carlton (2003 : 89) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ทำงาน ณ Southern Illinois University และ National Association of School Psychologists ได้เขียนบทความในหัวข้อ Early Childhood Motivation ได้สรุปคุณลักษณะการแสดงออกด้านแรงจูงใจภายในไว้ว่า ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบคือ 1) ความวิริยะ (persistence) การอดทนต่องานในระยะเวลานาน หรือในกรณีที่มีปัญหาอย่างมีสมาธิ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการมีแรงจูงใจที่ดี 2)ความท้าทาย (challenge) ความท้าทายที่เหมาะสมจะเป็นลักษณะที่สำคัญของการสนับสนุนให้มีแรงจูงใจ 3) การพึ่งพา (dependency) การพึ่งพาคนอื่นจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการสร้างและส่งเสริมให้มีแรงจูงใจ และ 4) อารมณ์ (emotion) การมีอารมณ์และความรู้สึกนำไปสู่การมีแรงจูงใจอย่างชัดเจน

Jaussi & Dionne (2003) ได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจภายในไว้ในบทความ The Leadership Quarterly ที่ชื่อว่า Leading for Creativity: The Role of Unconventional Leader Behavior ไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจภายใน (intrinsic) เพื่อกระตุ้นหรือเป็นแรงบันดาลใจให้ไปสู่เป้าหมายหรือความมีประสิทธิผลขององค์กร ประกอบไปด้วย 1)ความทุ่มเท (intensity) 2) ทิศทาง (direction) 3) ความอิสระ (freedom) และ 4) ความท้าทาย (challenge)

Armstrong (2006 : 141) เป็นผู้บริหารใน Johns Hopkins University ได้สรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจภายในไว้ในหนังสือ Human Resource Management Practice ไว้ว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจภายใน (intrinsic) ซึ่งจะมาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับ(drive) ที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และแรงจูงใจภายนอก(extrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกมีอิทธิพลต่อการจูงใจเช่น ค่าชมหรือรางวัล และได้กำหนดองค์ประกอบของการมีแรงจูงใจ 3 องค์ประกอบคือ 1) ทิศทาง (direction) การมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน 2) ความพยายาม (effort) การมีความพยายามและเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งต่อการทำงาน และ 3) ความวิริยะ (persistence) การอดทนในระยะเวลาที่ยาวนานต่อทั้งสิ่งที่เป็นอุปสรรค และไม่เป็นอุปสรรค

Nicholas (2008 : 196) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Introduction to Psychology เกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันที่มีต่องาน ระบุว่า แรงจูงใจภายในไม่ใช่สิ่งที่มองไม่เห็น แต่แรงจูงใจจะมีความสัมพันธ์กันกับบุคคลและองค์การ โดยกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน 3 ปัจจัยได้แก่ 1) ทิศทาง (direction) การกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์กรบรรลุสิ่งที่มุ่งหวัง 2) ความทุ่มเท (intensity) เป็นความทุ่มเทและพยายามทำงานโดยไม่ต้องมีคณคอบบังคับ และ 3) ความวิริยะ (persistence) การมีความวิริยะ อดทนทำงานให้ผ่านช่วงเวลาที่ดีและไม่ดีไปให้ได้

Ashkanasy & Cooper (2008) ได้กล่าวไว้ถึงองค์ประกอบ แรงจูงใจภายในไว้ใน Research companion to emotion in organizations ว่าประกอบไปด้วย 1)ทิศทาง (direction) เป็นการมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน 2)ความวิริยะ (persistence) และ 3) ความทุ่มเท (intensity)

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555) ได้สรุปปัจจัยการแสดงออกในการบริหารที่มุ่งเน้นการจูงใจ (motivation) เพื่อความสร้างสรรค์ ไว้ในหนังสือ ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ว่าประกอบไปด้วย 1) ความไว้วางใจ (trust)การให้เกียรติซึ่งกันและกัน 2) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (head encouragement) 3) ความอิสระ (freedom) 4) การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (initiative) เป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และ 5) จุดหมายและทิศทาง (goal & direction) เป้าหมายและทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนจะนำไปสู่การมีแรงจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์

Herzberg (2003 อ้างใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555 : 23) ได้กำหนดปัจจัยในการจูงใจภายใน (motivational factor) ระบุว่าประกอบไปด้วย 1)ความสำเร็จ (success) 2)การเปิดใจ (opened) 3) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (head encouragement) 4)ลักษณะของงาน (work) และ 5)ความรับผิดชอบ (responsibility)

Johns (2011 : 123) เป็นศาสตราจารย์ ณ Catholic University ได้รับรางวัลFulbright Professional Award in Australian-United จาก Georgetown University Washington DCได้สรุปลักษณะหรือการแสดงออกถึง แรงจูงใจภายในไว้ในบทความชื่อว่า Organizational Behavior ในหัวข้อ Motivation ว่าแรงจูงใจภายในจะมาจากความเชื่อมั่นในการกระทำของบุคคลซึ่งมีคุณลักษณะ 3 อย่างคือ 1)ความพยายาม (effort) เป็นลักษณะการแสดงออกถึงความพยายามและเอาใจใส่ในการทำงาน 2)ความวิริยะ (persistence) การอดทน ขยันและพยายามในการทำงานและ 3)ทิศทาง (direction) เป็นทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน

ดังนั้น กล่าวโดยสรุป การมีแรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย ความพยายาม ทำงานด้วยความรัก ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจอย่างเต็มศักยภาพที่ตนมีอยู่ โดยไม่ต้องมีคนคอยเอกลำนำเป็นเอกลำนำที่สวนหัวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บังคับ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางานอยู่เสมอ ทำงานในลักษณะมีความสุข เป็นที่ยอมรับของชุมชน นักเรียน และผู้ปกครอง

3.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Torrance (อ้างใน นัยนา คล้อยคล้าย 2546 : 19) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นได้ทุกเพศทุกวัย หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวย ความคิดสร้างสรรค์ก็ยังคงพัฒนาต่อไปเรื่อยๆ

Mccandless anf Evans (1987 : 209 - 301) ได้เสนอแนะว่าความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาได้ และสนับสนุนแนวคิดของเพียเจต์ (Piaget) ที่ว่าการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เป็นเป้าหมายของการศึกษา ซึ่งควรจะต้องสนับสนุนให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพราะโรงเรียนสามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนาได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในทางตรง คือ การสอน การฝึกฝน การอบรม และในทางอ้อม คือ การสร้างบรรยากาศและการจัดสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความเป็นอิสระในการเรียนรู้

Rogers (อ้างใน อารี รังสินันท์ 2526 : 74 - 76) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ไม่สามารถบังคับให้เกิดขึ้นได้ แต่สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ ถ้าเสริมสร้างการจัดการและเทคนิควิธีที่เหมาะสม

De cecco (1968 : 459) กล่าวว่า ครูสามารถจัดสถานการณ์ที่จะส่งเสริม ความยืดหยุ่น ความคล่องแคล่วในการคิด ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของนักเรียนได้ ความคิดสร้างสรรค์เป็นการแก้ปัญหาในระดับสูง ซึ่งสามารถจัดการเรียนการสอนให้พัฒนาความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ และเสนอแนวทางในการจัดการเรียนการสอนไว้ 3 วิธี คือ

1. การจำแนกชนิดของปัญหาที่จะให้นักเรียนแก้ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นในสถานการณ์ซึ่งครูเตรียมปัญหาไว้ แต่ไม่บอกวิธีการแก้ปัญหาแก่นักเรียน และจากสถานการณ์ดังกล่าว จึงนำไปสู่สถานการณ์ที่ไม่บอกปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาแก่นักเรียน ถ้านักเรียนรู้สถานการณ์ของปัญหาน้อยเท่าไร นักเรียนจะสามารถคิดสร้างสรรค์ได้มากขึ้นเท่านั้น

2. ให้นักเรียนพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาโดยวิธีการระดมพลังสมอง การตั้งสมมติฐานและการทดสอบสมมติฐาน

3. การให้รางวัลเมื่อนักเรียนสามารถทำกิจกรรมสร้างสรรค์ได้

Hallman (อ้างใน ดิลก ดิลกานนท์ 2534 : 21) ให้ข้อเสนอแนะสำหรับครูในการพัฒนาความสามารถในการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์แก่นักเรียน ดังนี้

1. ให้นักเรียนมีโอกาสเรียนรู้ความคิดริเริ่มของตนเอง ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้นักเรียนอยากเป็นผู้ค้นพบ และอยากทดลอง

2. จัดบรรยากาศในการเรียนรู้แบบเสรี ให้นักเรียนมีอิสระในการคิดและการแสดงออก มีอิสระในการศึกษาค้นคว้าในกรอบของความสนใจและความสามารถของเขา ครูต้องไม่กระทำตัวเป็นเผด็จการทางความคิด

3. สนับสนุนให้นักเรียนเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยการให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้นด้วยตนเอง

4. ส่งเสริมกระบวนการในการคิดสร้างสรรค์ โดยยั่วยุให้นักเรียนคิดหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลในรูปแบบที่แปลกใหม่จากเดิม ส่งเสริมความคิดจินตนาการ ส่งเสริมให้คิดวิธีแก้ปัญหาแปลกใหม่ตลอดจนส่งเสริมนักเรียนให้มีความกล้าเสี่ยงทางสติปัญญา

5. ไม่เข้มงวดกับผลหรือคำตอบหรือข้อสรุปที่ได้จากการค้นพบของนักเรียนเกินไป ครูต้องไม่ให้ความสำคัญของความคลาดเคลื่อนเกินไปนัก ต้องยอมรับว่าความคลาดเคลื่อนและความผิดพลาดนั้นเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้

6. สนับสนุนให้นักเรียนมีความยืดหยุ่นทางสติปัญญา โดยช่วยให้นักเรียนคิดหาวิธีหาคำตอบหรือแก้ปัญหาหลายๆ วิธีด้วยการพยายามคิดหาความหมายใหม่ โดยใช้ประสบการณ์เดิมในบริบทใหม่ ไม่ให้ยึดมั่นกับประสบการณ์เดิมเพียงด้านเดียว

7. สนับสนุนให้นักเรียนรู้จักประเมินผลสัมฤทธิ์และความก้าวหน้าด้วยตนเองให้นักเรียนเกิดความกระตือรือร้นด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ และรู้จักประเมินตนเอง พยายามหลีกเลี่ยงการใช้เกณฑ์มาตรฐาน หรือข้อสอบมาตรฐาน

8. ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่ไวต่อการรับรู้ในสิ่งเร้า ทั้งในด้านความรู้สึกและปัญหาด้านสังคมและบุคคล

9. ส่งเสริมให้นักเรียนตอบคำถามปลายเปิดที่มีความหมาย และไม่มีคำตอบที่เป็นจริงที่แน่นอนตายตัว คำถามประเภทนี้จะสนับสนุนให้นักเรียนรู้จักค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติม

10. เปิดโอกาสให้นักเรียนเป็นผู้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ความคิด และเครื่องมือในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เข้าใจกระบวนการโดยตลอด

11. ฝึกให้นักเรียนต่อสู้ความล้มเหลวและความคับข้องใจ ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่คลุมเครือ และสามารถจัดการกับสถานการณ์เหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม

12. ฝึกให้นักเรียนพิจารณาปัญหาในภาพรวมมากกว่าที่จะพิจารณาปัญหาย่อย ให้รู้จักการบูรณาการ และเข้าใจปัญหาเหล่านั้น

4. แนวคิดทฤษฎีของตัวบ่งชี้

องค์การทุกองค์การ ต้องบริหารงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ มุ่งเน้นผลงานที่เป็นรูปธรรม วัดผลหรือตรวจสอบคุณภาพได้ การที่จะทำได้บรรลุเป้าหมายมาน้อยเพียงใด ต้องอาศัยสิ่งที่ดีได้ ตัวบ่งชี้ใดที่เป็นสิ่งบอกว่าได้บริหารงานมาถูกทาง ตรงกับสิ่งที่ต้องการ ดังนั้นตัวบ่งชี้จึงเป็นสิ่งสำคัญ เป็นเครื่องมือประเมินความสำเร็จ เป็นสิ่งที่ช่วยให้คนในองค์กรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จร่วมกัน ทำให้มองเห็นเป้าหมายร่วมกัน และมีทิศทางในการเดินไปหาเป้าหมายในแนวเดียวกัน

การนำเสนอแนวคิดทฤษฎีของตัวบ่งชี้ในงานวิจัยเรื่องนี้ จำแนกการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ความหมายของตัวบ่งชี้ 2) ประเภทของตัวบ่งชี้ 3) ประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

4.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

Indicator ในภาษาอังกฤษ ใช้ความหมายในภาษาไทยอย่างหลากหลาย เช่น ตัวชี้ ตัวชี้วัด ตัวบ่งชี้ ตัวนำ ดัชนี เครื่องมือวัด เป็นต้น คำเหล่านี้ในภาษาไทยถูกใช้เป็นมาตรฐานทางสถิติหรือเครื่องชี้สถานะบางอย่าง เพื่อใช้วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการณ์ การเปลี่ยนแปลง ในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้”

The Oxford English Dictionary Simpson และ Weiner (1986) ได้ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ คือสิ่งที่ชี้หรือบอกทิศทางไปยังสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Johnstone (1981: 32) ความหมายตัวบ่งชี้ ว่าหมายถึงสารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง ตัวบ่งชี้ไม่จำเป็นต้องบ่งชี้สภาพที่เจาะจงหรือชัดเจน แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นวิธีการหรือทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งการบอกถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น ซึ่งอาจจะเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต โดยตัวบ่งชี้จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกอย่างกว้างๆ ถึงสถานะหรือสถานการณ์ที่เราต้องการจะตรวจสอบ

สุชาติ ประสิทธิรัฐสินธุ์ (2539 : 43) ความหมายตัวบ่งชี้ว่าเป็นมาตรวัดระดับของผลการปฏิบัติงานหรือการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานนั้นอาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กรที่เป็นส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจเอกชน

อานูภาพ ธงภักดี (2543 : 16) ได้ให้ความหมายว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ หรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของระบบการศึกษาส่วนใดส่วนหนึ่ง ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

วรรณิ แกมเกตุ (2540 : 12) ได้ให้คำจำกัดความ ตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศหรือค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณ หรือสารสนเทศเชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และกล่าวว่า ตัวบ่งชี้ เป็นสิ่งที่แสดงสถานะ หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงไปหรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ในภาษาไทยมีคำที่นำมาใช้ในความหมายเดียวกับคำว่า “ตัวบ่งชี้” หลายคำ เช่น ดัชนี ตัวชี้ นำ และตัวชี้วัด เป็นต้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541 : 20) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณสภาพการศึกษา ปัจจัย การดำเนินงานหรือผลผลิตจากระบบการศึกษา ณ จุดเวลาหรือช่วงเวลาหนึ่งๆ ซึ่งให้สารสนเทศเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความแม่นยำไม่มากก็น้อยและชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ หรือใช้ในการประเมินหรือบอกความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการศึกษาได้

เอมอร จังศิริพรภรณ์ (2541 : 37) ให้ความหมายตัวบ่งชี้ว่า ตัวบ่งชี้ คือ สารสนเทศเชิงปริมาณหรือตัวประกอบ ตัวแปรที่บ่งบอกถึงสิ่งที่ต้องการตรวจสอบ หรือสถานการณ์ที่สะท้อนลักษณะการดำเนินงาน ทำให้สามารถวินิจฉัยชี้สถานะและช่วยชี้บทบาทหน้าที่ ตลอดจนสภาพปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

สุวิมล ว่องวานิช (2544) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ คือ สิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งเป็นตัวบอกความสำเร็จในการดำเนินงาน ในกรณีตัวอย่างของสถานศึกษา คือ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งหมายถึงตัวแปรที่กำหนดขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ เช่น ใช้วัดความเปลี่ยนแปลงใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือใช้สะท้อนลักษณะการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์ต่างๆ สามารถใช้วัดความสำเร็จหรือผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545 : 42) กล่าวว่า ตัวบ่งชี้หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือลักษณะการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่มีความผูกพันกับเกณฑ์และมาตรฐานซึ่งใช้เป็นตัวตัดสินความสำเร็จหรือคุณค่าของการดำเนินงาน หรือผลของการดำเนินงานที่ได้รับโดยเกณฑ์ (Criteria) หมายถึง คุณลักษณะหรือระดับที่ถือว่าเป็นคุณภาพความสำเร็จหรือความเหมาะสมของทรัพยากร การดำเนินงานหรือผลของการดำเนินงานนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รัตนพร ไกรถาวร (2545 : 10) ได้ให้ความหมาย ตัวบ่งชี้ ว่าหมายถึงตัวแปรประกอบ หรือ องค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษา ณ จุดเวลาหรือ ช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้แสดง/ระบุ/บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้างๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่ใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดเวลา/ช่วงเวลาที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ (2547 : 20) ได้ให้ความหมายตัวบ่งชี้ว่าเป็นสิ่งที่นำมาวัด หรือ ชี้ให้เห็นคุณลักษณะ สภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งมีลักษณะเชิงคุณภาพ หรือปริมาณโดยการนำข้อมูล หรือตัวแปร หรือข้อเท็จจริงมาสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดคุณค่าที่สามารถ ชี้ให้เห็นคุณลักษณะหรือสภาพการณ์นั้นได้

วสันต์ ลิ้มป๋เฉลิม (2550 : 9) ให้คำแปล Indicator คือ สิ่งที่บ่งบอกบางสิ่งบางอย่าง หรือสิ่ง ที่เชื่อว่าการมีอยู่ของสิ่งหนึ่งบ่งบอกถึงการมีของสิ่งหนึ่ง โดยตัวบ่งชี้สะท้อนสิ่งที่พิจารณา แต่ไม่ใช่สิ่ง เดียวที่พิจารณา ซึ่งเทียบได้กับการมีของอีกสิ่งหนึ่ง โดยตัวบ่งชี้สะท้อนสิ่งที่พิจารณา แต่ไม่ใช่สิ่งเดียวกับ ที่พิจารณา ซึ่งเทียบได้กับกระจกเงาที่สะท้อนภาพวัตถุแต่ไม่ใช่วัตถุ จึงอาจตรวจวัดตัวบ่งชี้ใด ๆ ว่ามี หรือไม่มี มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะตัดสินใจชี้ขาด ว่ามีอีกสิ่งหนึ่งหรือไม่ มากน้อยเพียงใดได้ ส่วน ความหมายของ “ดัชนี (Index)” คือค่าของตัวเลขจำแลงที่ได้จากการคำนวณตามสูตรหรือวิธีการที่ กำหนดขึ้น เพื่อบอกความแตกต่างน้อยของบางสิ่งบางอย่าง

วรณีย์ เกมเกตุ และสุเทพ บุญซ้อน (2554 : 11) ได้ให้ความหมาย สารสนเทศหรือค่าที่สังเกต ได้เชิงปริมาณ หรือสารสนเทศเชิงคุณภาพซึ่งใช้บ่งบอกสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดหรือสะท้อนลักษณะ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานอย่างกว้างๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

ธนาคารโลก (World Bank, 2002 : Online) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับมิติดัชนีของการบริหาร กิจการ และดัชนีที่เกี่ยวกับคุณภาพขององค์การ โดยในมิติดัชนีของการบริหารกิจการรัฐ (Governance indicator) ที่ใช้กันในหลายๆ ประเทศ มี 2 ประเภท คือ การวัดตัวบ่งชี้เชิงประเมิน (Evaluative Measures) และการวัดตัวบ่งชี้เชิงบรรยาย (Descriptive Measures) สำหรับมิติของ ตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการวัด จะให้ความหมายใน 2 มิติ คือ

1. มิติด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อบอกถึง คุณภาพของการบริหารกิจการ
2. มิติด้านกระบวนการ (Process) เป็นการวัดกระบวนการใช้ปัจจัยนำเข้าเพื่อให้เกิด ผลลัพธ์ (Outcomes) ของการบริหารกิจการ

จากความหมายของตัวบ่งชี้ที่กล่าวถึงข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่ง ที่พัฒนาขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนที่ใช้บ่งบอกสถานภาพ คุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ เป็นเครื่องชี้สภาวะ บางอย่าง หรือใช้สะท้อนลักษณะการดำเนินงาน สะท้อนผลการดำเนินงาน เพื่อใช้วิเคราะห์ สภาวะ การเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาหนึ่ง แสดงข้อมูลเชิงปริมาณหรือคุณภาพ นำไปสู่การตัดสินใจคุณค่าของสิ่ง ที่ต้องการประเมิน เพื่อให้เห็นสภาพและข้อเท็จจริงในสิ่งที่ต้องการวัด

4.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

พรปรียา คัตตพันธ์ (2544 : 10 -12) จำแนกลักษณะของตัวแปรที่นำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น

1. ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) คือ ตัวบ่งชี้เป็นตัวแปรเดียวได้มาจากการคัดเลือกจากตัวแปรต่างๆ เพื่อเป็นตัวแทนในการสะท้อนถึงแง่มุมบางอย่างของระบบการศึกษา เช่น อัตราการรู้หนังสือ

2. ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่กำหนดจากตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัว เพื่อใช้ในการอธิบาย หรือสะท้อนให้เห็นในแต่ละเรื่องแต่ละส่วนแต่ละตัวแปรองค์ประกอบจะเป็นอิสระจากกัน เพื่อป้องกันการซ้ำซ้อนของข้อมูลในชุดตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ในที่นี่เป็นเพียงตัวแปรที่ถูกจำแนกออกมาเป็นตัวเดียวๆ ซึ่งให้ข้อมูลที่ชัดเจนของแต่ละเรื่อง แต่ละองค์ประกอบ หรือแต่ละส่วนของระบบการศึกษา

3. ตัวบ่งชี้ผสม หรือ ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ได้จากการรวมตัวแปรทางการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันซึ่งจะช่วยอธิบายลักษณะทางการศึกษาได้ดีกว่าตัวบ่งชี้เดี่ยว (ตัวแปรตัวเดียว) ค่าตัวบ่งชี้รวมเป็นค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่นำมารวมกัน ซึ่งถ้าตัวแปรเหล่านั้นมีค่าน้ำหนักความสำคัญไม่เท่ากัน ต้องมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว แล้วคำนวณค่าดัชนีรวม ซึ่งอาจใช้วิธีการบวก (Adding Method) หรือวิธีการคูณ (Multiplying) ตัวบ่งชี้ผสมนี้มีความเหมาะสมในการนำมาใช้มากกว่า

คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2546 : 23) ได้จำแนกประเภทตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 4 ประเภท

1. ตัวบ่งชี้เชิงปริมาณ (Quantitative Indicator) หมายถึง การพิจารณาในลักษณะของปริมาณและตัวเลข เช่น จำนวนผลผลิตที่ต้องนำส่งจากการใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรร เป็นต้น

2. ตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพ (Qualitative Indicator) หมายถึง การพิจารณาคุณภาพของสิ่งของหรือบริการที่หน่วยงานของภาครัฐผลิต เช่น ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ครบถ้วน ความแม่นยำ ความสามารถเข้าถึงบริการ ความถูกต้อง ความปลอดภัย ความครอบคลุม ความเสี่ยง ความถูกต้องตามกฎหมาย ความพึงพอใจของผู้ได้รับบริการ เป็นต้น

3. ตัวบ่งชี้เชิงเวลา (Time Indicator) หมายถึง การพิจารณาในเรื่องของระยะเวลาดำเนินการและหรือ ระยะเวลาส่งมอบงาน เช่น การพิจารณาว่าระยะเวลาการส่งมอบผลผลิตเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือการพิจารณาความสามารถในการลดเวลาในการดำเนินงาน เป็นต้น

4. ตัวบ่งชี้เชิงต้นทุน (Costing Indicator) หมายถึง การพิจารณาในเรื่องของต้นทุนที่ใช้ไปในการผลิต เช่นพิจารณาว่าต้นทุนที่ใช้ไปนั้นเป็นต้นทุนที่ต่ำที่สุดเท่าที่ทำได้หรือไม่ หรือทำการพิจารณาเปรียบเทียบต้นทุนของหน่วยงานหนึ่งกับต้นทุนของอีกหน่วยงานหนึ่งอาจเป็นต้นทุนระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานราชการ หรือต้นทุนระหว่างหน่วยงานราชการกับหน่วยงานเอกชนก็ได้

องค์การอนามัยโลก (อ้างในนิตยา สำเร็จผล. 2547 : 36) ได้จำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ตามกระบวนการ ผลกระทบ ปริมาณและคุณภาพ การจำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ และเรื่องที่จะใช้วัด ดังนี้

1. จำแนกกว้างๆ ตามที่ต้องการจะวัด เช่น เศรษฐกิจ การเมือง สังคมวัฒนธรรม การวัดโครงสร้างด้านสังคมเรียกว่า ตัวบ่งชี้ทางสังคม (Social Indicators) ด้านสุขภาพ เรียกว่า การบ่งชี้ด้านสุขภาพ (Health Indicators)

2. จำแนกตามขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่ ตัวบ่งชี้ปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้กระบวนการ (Process Indicators) ตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงาน (Output Indicators) ตัวบ่งชี้ผลลัพธ์ (Outcome Indicators) และตัวบ่งชี้ผลกระทบ (Impact Indicators) การจำแนกแบบนี้มีผู้จำแนกในลักษณะคล้ายกันโดยจัดเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือกลุ่มตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Operation Indicators) และกลุ่มตัวบ่งชี้ด้านสุขภาพอนามัย (Health Indicators)

3. จำแนกตามประเด็นที่ต้องการวัด เช่น ตัวบ่งชี้ความเป็นธรรม (Equity Indicators) ตัวบ่งชี้คุณภาพ (Quality Indicators) ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ (Efficiency Indicators) ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล (Effectiveness Indicators)

4. จำแนกตามลักษณะเฉพาะของตัวบ่งชี้ มี 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้จำเพาะ หรือตัวบ่งชี้เดี่ยว (Specific Indicators) และตัวบ่งชี้แบบองค์ประกอบ (Composite Indicators) Johnstone (1981: 165) ได้จำแนกประเภทของตัวบ่งชี้ทางการศึกษาตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ 5 วิธีดังนี้

1. จำแนกตามวิธีการแปรผล ได้แก่ ตัวแปรผลแบบอิงกลุ่ม (Norm - referenced) การแปรผลแบบอิงเกณฑ์ (Criterion - referenced) และการแปรผลแบบอิงตนเอง (Self - referenced)

2. จำแนกตามลักษณะและสเกลการวัด ได้แก่ วัดเป็นค่าสัมบูรณ์ (Absolute Measurement) และวัดเป็นค่าสัมพัทธ์ (Relative Measurement)

3. จำแนกตามช่วงเวลา ได้แก่ ตัวบ่งชี้ที่แสดงค่าในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง (Measurement of stocks) และตัวบ่งชี้ที่แสดงการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา (Measurement of flows)

4. จำแนกตามระดับในการวัด ได้แก่ วัดลักษณะสภาพรวมทุกระดับ (Measurement of overall level) และวัดลักษณะการแจกแจงหรือการกระจาย (Measurement of distribution)

5. จำแนกตามตัวบ่งชี้เชิงระบบ ได้แก่ ตัวบ่งชี้ตามทรัพยากรนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้กระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ผลผลิต (Output Indicators)

กล่าวโดยสรุป การจำแนกประเภทตัวบ่งชี้ขึ้นสามารถจำแนกได้อย่างหลากหลาย จำแนกตามการนำไปใช้งานจำแนกตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ แต่ไม่ว่าจะจำแนกแบบใดก็จะต้องมีความเชื่อมโยงในใจความสำคัญ มีความเกี่ยวพันกัน เพียงแต่ว่าผู้วิจัยจะหยิบยกเรื่องใดขึ้นมาเป็นเรื่องหลัก

4.3 ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2539: 40) กล่าวถึงตัวบ่งชี้ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้ คือ

1. ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการวางแผนของรัฐบาลและหน่วยงานงบประมาณเพื่อจัดลำดับการจัดสรรงบประมาณ การขยายโอกาสทางการศึกษาและคุณภาพการศึกษา

2. ใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อนำมาแก้ปัญหาทางการศึกษาโดยเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบคุณภาพ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานภายในองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อการพิจารณาให้การสนับสนุนองค์กรนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง

3. ช่วยลดความซ้ำซ้อนในเรื่องต่างๆ ด้วยการนำมาสรุปเป็นเงื่อนไขที่มีความชัดเจนมีเกณฑ์หรือระดับการวัดที่แน่นอนที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ช่วยสะท้อนให้เห็นภาพของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบจากภายนอกทั้งในส่วนที่เป็นปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งประสิทธิภาพในการติดตามการจัดการศึกษาว่าสามารถดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านั้นได้อย่างไร

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551 : 27) ได้สรุปประโยชน์ตัวบ่งชี้ โดยกล่าวว่า นักวิชาการ นักบริหาร จัดการ นักวางแผนดำเนินงาน นักประเมินผลการดำเนินงานและนักวิจัย สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ นำไปใช้ประโยชน์ต่างๆ มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 3 ประการ

1. การบรรยาย ตัวบ่งชี้สามารถใช้ในการบรรยายสภาพและลักษณะของระบบได้อย่างแม่นยำเพียงพอ ที่จะเข้าใจการทำงานของระบบของระบบได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนการฉายภาพระบบ ณ จุดเวลา จุดใดจุดหนึ่ง

2. การแสดงแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ประเภทตัวบ่งชี้ ค่าสมบูรณ์ เป็นประโยชน์ในการศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งอย่างถูกต้อง แม่นยำ จัดว่าเป็นการศึกษาระยะยาวเพื่อติดตามศึกษาพัฒนาการของระบบ

3. การเปรียบเทียบ ตัวบ่งชี้ประเภท ตัวบ่งชี้เชิงเกณฑ์ หรือตัวบ่งชี้สัมพัทธ์เป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบ ทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือการเปรียบเทียบระหว่างระบบของประเทศต่างๆ หรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

Johnstone (1981 : 63) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายเพื่อสนองความต้องการใช้งานของตัวบ่งชี้ การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ได้ 4 ด้านดังนี้

1.การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงาน การกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินการโดยใช้ตัวบ่งชี้ เป็นการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินการเป็นข้อความ แต่มีการกำหนดตัวบ่งชี้ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์การดำเนินงาน โดยการบูรณาการตัวชี้วัดตลอดเกณฑ์ที่เป็นเป้าหมายเข้าไปในนโยบายและวัตถุประสงค์ด้วย

2.การกำกับและการประเมินผลการดำเนินงานของระบบ การกำกับดูแลสภาพการเปลี่ยนแปลงของระบบต้องมีการตรวจสอบเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ได้ดีโดยการรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาค่าตัวบ่งชี้ของระบบแต่ละช่วงเวลานำมาเปรียบเทียบกันจึงจะทำให้สามารถติดตามผลหรือติดตามสภาพการเปลี่ยนแปลงได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ตัวบ่งชี้ยังเป็นประโยชน์ต่อการประเมินด้วย ทั้งนี้ตัวชี้วัดที่จะเป็นประโยชน์ต้องมีความเป็นกลาง มีค่าเป็นไปได้ตามมาตรฐานช่วงจากค่าต่ำสุดถึงสูงสุดของมาตรฐาน และสามารถตีความหมายตัวบ่งชี้โดยการตัดสินเทียบกับเกณฑ์เฉพาะแต่ละกลุ่มได้

3.การจัดอันดับ และการจัดระดับ ตัวชี้วัดเป็นประโยชน์มากในการบรรยายลักษณะและสภาพขององค์กร การจัดอันดับและการจัดระดับ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา โดยนำตัวชี้วัดระบบการจัดการมาเป็นเครื่องบ่งชี้ความมีคุณภาพขององค์กรนั้น

4.การวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร การสร้างตัวบ่งชี้ขึ้นใช้เป็นหน่วยพื้นฐานในการวิเคราะห์วิจัย เพื่อสร้างทฤษฎีหรือศึกษาเปรียบเทียบ จะส่งผลให้การวิจัยที่ได้มีความตรงมากขึ้น ลดปัญหาจากการใช้ตัวแปรตัวเดียวเป็นตัวแทนหรือการใช้ชุดของตัวแปรหลายตัวที่มีความเที่ยงหรือความตรงต่ำ

Burstein, Oakes และ Guition (1992) กล่าวถึง ประโยชน์ของตัวบ่งชี้เพิ่มเติมอีก 1 ประการ คือเป็นประโยชน์ในการแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่และการประกันคุณภาพ ทั้งนี้ เพราะในการประเมินแบบใหม่ เกิดจากแนวคิดในการปฏิรูประบบการดำเนินงานทุกระบบมีการบริหารโดยใช้ผลผลิตเป็นตัวกำกับ มีการกำหนดวิธีการบริหาร การดำเนินงานให้ได้ผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยที่การประเมินผลเป็นหน้าที่ของบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นผู้กำหนดมาตรฐานและวิธีการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประเมิน มีการสร้างระบบการประเมิน และระบบประกันคุณภาพการดำเนินการ เพื่อให้ผลตามเป้าหมายที่กำหนด หรือระดับคุณภาพขององค์กร รวมทั้งเป็นเครื่องกำกับการดำเนินงานขององค์กรด้วย

Resnick (1995 :111) ได้เพิ่มเติมประโยชน์ของตัวบ่งชี้ในการกำหนดเป้าหมายที่ตรวจสอบได้โดยต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและใช้ในการตรวจสอบดำเนินการเพื่อศึกษาถึงผลที่ได้ว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดและได้ผลตามเกณฑ์ที่มาตรฐานกลางหรือไม่

ชินภัทร ภูมิรัตน (อ้างใน วรณีย์ แกมเกตุ 2540 : 26) กล่าวถึงประโยชน์ของตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ดังนี้

1. ใช้ในการกำหนดเป้าหมายของนโยบายทางการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพของการผลิตที่เกิดจากนโยบายนั้นตลอดจนสามารถกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้
2. ใช้ประโยชน์ในการติดตามสถานะทางการศึกษาในการค้นหาความผิดพลาดของการจัดการศึกษา ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารมีความตื่นตัวต่อปัญหาอยู่ตลอดเวลา
3. ใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรอิสระหลายๆ ตัว เช่น การใช้ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicator) เพื่อช่วยให้เห็นภาพที่กว้างขึ้นและลดความซับซ้อนของข้อมูลให้น้อยลง
4. การใช้ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบระหว่างองค์กร (สังกัด) และระหว่างภูมิภาค ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงแหล่งของปัญหาที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

กล่าวโดยสรุป ตัวบ่งชี้สามารถทำให้ทราบทิศทาง ระบบการศึกษา และการจัดการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น สามารถตรวจสอบการดำเนินงานแสดงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในช่วงเวลาได้ นอกจากนั้น ตัวบ่งชี้จะทำให้การประเมินผลมีความเชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น สามารถทำนายสถานการณ์การดำเนินงานในอนาคตได้ การปฏิบัติงานโดยอาศัยเกณฑ์จากตัวบ่งชี้ ทำให้เกิดความยุติธรรม เป็นการพัฒนาบุคลากร พัฒนางค์การ สามารถศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานย่อย ระหว่างองค์กร ระหว่างประเทศและภูมิภาคได้ ส่งผลให้องค์การมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

4.4 กระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้

จอห์นสตัน (อ้างใน วิลลาวัลย์ มาคัม. 2549: 33) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ว่ามีวิธีการในการพัฒนาหลายแนวทาง แต่ทุกวิธีจะมีสิ่งที่คุณพัฒนาจะต้องพิจารณาตัดสินใจอยู่ 4 ประการ คือ

1. วิธีการในการกำหนดหรือนิยามตัวบ่งชี้
2. การเลือกตัวแปรที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้
3. วิธีการรวมตัวแปรให้เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม
4. การกำหนดน้ำหนักให้กับตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2541 : 20) ได้สรุปกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาตัวบ่งชี้เป็น 6 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของตัวบ่งชี้ (Statement of Purpose) นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ (Definition) ขั้นตอนนี้จะเป็นตัวชี้ว่าวิธีการที่ต้องใช้ใน

ขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ เนื่องจากตัวบ่งชี้ หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วย
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การใช้นี้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นเป็นประโยชน์ให้นำไป
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรย่อยๆ รวมกัน เพื่อแสดงสารสนเทศของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้น ในขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว นักวิจัยต้องกำหนดด้วยว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างไร ในการนิยามตัวบ่งชี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. การกำหนดกรอบความคิด หรือสร้างแนวคิด เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ มีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกิมิติ และแต่ละมิติประกอบด้วยแนวคิดอะไรบ้าง

2. การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย การสร้างและกำหนดมาตรฐาน เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และกำหนดการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้มีรายละเอียด 3 ประการ ดังนี้

2.1 การกำหนดส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อยของตัวบ่งชี้ (Component Variables) นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้ แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าไร ใช้ตัวแปรประเภทไหนในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยเลือกตัวแปรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่กำหนด และไม่ควรมีตัวแปรมากเกินไป การลดตัวแปรอาจจะทำได้โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถ้าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์สูง ก็คัดเลือกมาเพียงตัวเดียว

2.2 การกำหนดวิธีการรวม (Combination Variables) ตัวแปรย่อย นักวิจัยต้องการศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีวิธีการ 2 แบบคือ

2.2.1 การรวมเชิงบวก (Additive) เป็นวิธีการที่มีแนวคิดที่ว่าตัวแปรแต่ละตัวสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ด้วยตัวแปรอีกตัวหนึ่ง ซึ่งทำให้ค่าตัวบ่งชี้รวมกันได้ไม่เปลี่ยนแปลง

2.2.2 การรวมแบบพหุคูณ (Multiplying) เป็นการรวมค่าตัวแปรเข้าด้วยกันโดยการคูณมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ การเปลี่ยนแปลงของค่าตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่ง ไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ คือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น มีค่าสูงขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ ตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมด และตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวต้องเสริมกันและกัน ส่งผลต่อตัวบ่งชี้

2.3 การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร (Weight) ในการรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัว

2.3.1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การศึกษาโดยการนิยามตามข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นลักษณะการนิยามที่ใกล้เคียงกับการนิยามตามทฤษฎี เพราะเป็นการนิยามที่ผู้วิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวบรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยใช้ทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ นั้น อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นวิธีการนิยามที่มีความเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับใช้กัน

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อยได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับการทดลองใช้ การปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) และการสร้างสเกลตัวบ่งชี้ (Scaling) ตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ว่าประกอบด้วยตัวแปรอะไร รวมกันลักษณะใด และมีการกำหนดน้ำหนักเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำคัญของตัวแปรในการรวมกันอย่างไร โดยการนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ให้ได้ตัวบ่งชี้ ใช้วิธีการรวมตัวแปรที่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญตามที่นิยามไว้แล้ว

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (Quality Check) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วย

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องศึกษาและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเช่นกัน เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้งานตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้วผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จักรกฤษณ์ โปตาพล (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาบัณฑิตศึกษาศาขการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษามี 3 องค์ประกอบ คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ สามารถสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และพบว่านักศึกษามีความเข้าใจในความหมาย องค์ประกอบ และเห็นบุคคลตัวอย่างที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ตระหนักในความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากขึ้นด้วย และเข้าใจว่าหลักพุทธศาสนาไม่ได้ล้าสมัย จึงกล่าวได้ว่า รูปแบบมีประโยชน์ เหมาะสมในการนำไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิมล จันทร์แก้ว (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า 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 การเป็นผู้นำ การเรียนรู้แบบทีมผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกันมีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้ในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดสามปัจจัยคือ แรงจูงใจภายในสภาพแวดล้อมแบบเปิดและความรู้เชิงลึกเมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และ ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารพบว่าไม่แตกต่างกันโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ดังนี้ $2=20.81, df=22, GFI=1.00, AGFI=0.98, CFI=1.00, SRMR=0.01, RMSEA=0.00, CN=1318.76$ และ $LSR=1.89$ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.86 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม 0.44, 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อม แบบเปิดมีน้ำหนักอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เท่ากับ 0.73 มีน้ำหนักอิทธิพลทางตรง

ณัฐพงศ์ กุลวุฒิชัยมงคล (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 4 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับตัวและยืดหยุ่น 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า 2.1)ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2)ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน 2.3)ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2.4)ครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Mungkasem (2001 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหาร พบว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ การมีความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติด้านบวก และการมีความสามารถในการปรับตัว

Sternberg (2006 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วย การตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีการคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ ในการวิเคราะห์ความคิดของตนเองและบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวในบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

นายโกศิษฐ์ เพลรินทร์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการนี้ เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับใช้ในวงการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่ไปยังที่อื่นทางสาธารณะไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการมีสองระยะประกอบด้วย ระยะแรกคือการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎี จัดทำกรอบแนวคิดตัวบ่งชี้ ร่างตัวบ่งชี้ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ระยะที่สองคือ การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 395 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .973 มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.55–1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ ปรากฏว่า ได้ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 60 ตัวบ่งชี้ ที่เป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การพัฒนานักเรียน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ตัวบ่งชี้การพัฒนาครู จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ 2) ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square = 70.16 df = 62 ค่า P = 0.22 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.96 ค่า RMSEA = 0.018) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ค่าไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการทดสอบพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พิลาตส์ลักษณ์ อุมะวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ซึ่งดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายเก็บรวบรวมข้อมูล 3 รอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 24 คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนตอนที่ 2 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยนำผลการวิจัยในขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำไปทดลองใช้เพื่อหาคุณภาพกับผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 60 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 217 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนได้ตัวบ่งชี้จำนวน 100 ตัวบ่งชี้ มีความเหมาะสมระดับดีขึ้นไปทุกตัวบ่งชี้ โดยมีองค์ประกอบและจำนวนตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรมีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 17 ตัวบ่งชี้ 2) ความสามารถรวบรวมข้อมูลมากำหนดกลยุทธ์ มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 18 ตัวบ่งชี้ 3) การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 13 ตัวบ่งชี้ 4) การคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 17 ตัวบ่งชี้ 5) การพยากรณ์และการกำหนดอนาคตได้ มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 12 ตัวบ่งชี้ 6) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง มีตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 23 ตัวบ่งชี้

วิลาวัลย์ มาคุ้ม (2549: บทคัดย่อ). ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดมณฑลรัฐประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการและเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ การกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ การเก็บความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ องค์ประกอบด้านการแลกเปลี่ยนความรู้(.96) องค์ประกอบด้านการสร้างความรู้ (.91) องค์ประกอบด้านการแสวงหาความรู้ (.91) องค์ประกอบด้านการเก็บความรู้(.88) องค์ประกอบด้านการนำความรู้ไปใช้ (.88) และองค์ประกอบด้านการกำหนดความรู้ (.77) ซึ่งทั้ง 6 องค์ประกอบหลักจะต้องปฏิบัติผ่านตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 23 องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ 80 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ด้านการกำหนดความรู้ 11 ตัวบ่งชี้ ด้านการแสวงหาความรู้ 12 ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างความรู้ 13 ตัวบ่งชี้ ด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ 23 ตัวบ่งชี้ ด้านการเก็บความรู้ 9 ตัวบ่งชี้ และด้านการนำความรู้ไปใช้ 12 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบความเที่ยงตรงของโมเดลโครงสร้างเชิงเส้นตัวบ่งชี้การจัดการความรู้ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้ค่า ไค-สแควร์ ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนและค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1.1 ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,144 คน

3.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวความคิดของ Joseph F.Hair.Jr. (2006) โดยกำหนดอำนาจในการทดสอบที่ระดับ .95 กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ($\alpha = .05$) และค่า Factor Loading ที่ .30 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 350 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้จึงมีจำนวนทั้งสิ้น 350 คน โดยผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|--|----|------------------|
| 1. จำนวนนักเรียน น้อยกว่า หรือเท่า 500 | คน | โรงเรียนขนาดเล็ก |
| 2. จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 501 – 1,500 | คน | โรงเรียนขนาดกลาง |
| 3. จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,501- 2,500 | คน | โรงเรียนขนาดใหญ่ |
| 4. จำนวนนักเรียน มากกว่า 2,500 | คน | โรงเรียนขนาดใหญ่ |

โดยดำเนินการดังนี้

1. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling)
2. การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)
3. การสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) เพื่อเก็บรวบรวม

ข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 แสดงการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 50				รวม (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดเล็ก		
ตำแหน่ง (คน)						
ผู้อำนวยการโรงเรียน	12	10	3	1	26	18
รองผู้อำนวยการ โรงเรียน/ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการ	48	40	12	4	94	65
หัวหน้ากลุ่มสาระการ เรียนรู้/หัวหน้างาน	180	150	45	15	390	267
รวม					510	350

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

3.2.1.1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด

3.2.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ เพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่นและแรงจูงใจ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 คะแนน	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4 คะแนน	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
3 คะแนน	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
2 คะแนน	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1 คะแนน ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและงานวิจัย เพื่อนำแนวคิดมาใช้ในการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้และพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3.2.2.2 ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิดมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2.2.3 กำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.2.4 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3.2.2.5. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยที่แบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้ด้านองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบดังนี้และเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน

- (1) ด้านการมีจินตนาการ
- (2) ด้านการมีวิสัยทัศน์
- (3) ด้านการมีความยืดหยุ่น
- (4) ด้านการมีแรงจูงใจ

3.2.3 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.3.1 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องตามกรอบแนวคิดการวิจัยโดยผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว นำส่งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. รศ.ดร.ทิวพันธ์ มณีโชติ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ผศ.ดร. สุเมธ งามนก อาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ศน.วิรัตน์ ขวัญยืน ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1
4. ดร.กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
5. ดร.เลิศศิลป์ รัตนมุสิก ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ดังต่อไปนี้

- | | |
|----|--|
| +1 | เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ |
| 0 | เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ |
| -1 | เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ตรงกับนิยามศัพท์เฉพาะ |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.3.2 คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากสูตรต่อไปนี้ (พรรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 204)

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

โดยที่ **IOC** คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
 $\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่ได้คะแนน IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข หรือตัดออก จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00

3.2.3.3. เมื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง และเมื่อแบบทดสอบมีความครอบคลุม มีสำนวนภาษาถูกต้อง และมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำแบบสอบถามดังกล่าวเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง จนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามนั้นไปทดลองใช้

3.2.3.4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์และปรับปรุงภาษาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน (30 คน) ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า .90 ขึ้นไป (พรรรณี ลีกิจวัฒน์ 2553 : 204) ซึ่งมีสูตรดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α คือ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 k คือ จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 \sum คือ ผลรวม
 S_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามรายด้าน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก(Cronbach's alpha coefficient) ปรากฏว่ามีค่า เท่ากับ .89 .92 .87 และ .91 ตามลำดับ

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามจากการทดลองใช้ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้ว ดำเนินการปรับปรุงเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้จริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.3.1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการตรวจสอบเครื่องมือ จากสาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง เพื่อแจ้งความร่วมมือไปยังให้ข้อมูล ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

3.3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกำหนดเวลาเพื่อขอรับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งและขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยผ่านระบบสารบรรณของโรงเรียนจำนวน 52 โรงเรียน รวมจำนวน 350 ฉบับ โดยประสานงานขอเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3.3. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนว่ามีความสมบูรณ์หรือไม่ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.4. นำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ลักษณะของการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบ CFA ก็คือการวิเคราะห์ที่ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดที่ชัดเจน มีทฤษฎีที่เข้มแข็งหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนอยู่เบื้องหลัง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2545: 7) จำนวนองค์ประกอบถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับตัวแปรสังเกตได้ถูกกำหนดไว้ก่อนการวิเคราะห์

3.4.1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ เพื่ออธิบายกลุ่มตัวอย่าง

3.4.1.2 วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.2. ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์วิเคราะห์อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรสาเหตุต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีการความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates หรือ ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนดและมีค่าสถิติสำคัญที่จะใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$F = \log|\Sigma| + \text{tr}(s \Sigma^{-1}) - \log|s| + k$$

เมื่อ	F	แทน	ฟังก์ชันความกลมกลืน
	S	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมจากกลุ่มตัวอย่าง
	Σ	แทน	เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมที่ได้จากค่าประมาณพารามิเตอร์
	k	แทน	จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้ทั้งหมดในโมเดลอิสระ
	tr	แทน	ผลรวมสมาชิกแนวทแยงของเมทริกซ์

3.4.3.1 ค่าไค-สแควร์ (Chi-square = X^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการทดสอบค่าไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > .05$) เพราะต้องการยืนยันว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่แตกต่างกัน ถ้าไค-สแควร์ มีค่าสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืน มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ โมเดลตามสมมติฐานไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องทำการปรับต่อไป จนเมื่อค่าไค-สแควร์ มีค่าต่ำและไม่มีความสำคัญทางสถิติ จึงแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งถ้าหากปรับแล้วยังพบว่ามีความสำคัญทางสถิติ ให้พิจารณาดัชนีอื่นๆประกอบเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างใหญ่ จะพบว่าไค-สแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4.3.2 ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square Ratio) ซึ่งเป็นอัตราส่วนระหว่างค่าไค - สแควร์กับองศาอิสระ (ค่าไค-สแควร์หารด้วยองศาอิสระ) ค่าอัตราส่วนระหว่างไค-สแควร์กับจำนวนองศาอิสระควรมีค่าอยู่ระหว่าง 2-5 โดย Mueleer (1996 ; อ้างใน เสรี ชัดแจ้ง. 2548 : 29) เสนอว่า ควรมีน้อยกว่า 3 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดว่าควรมีค่าน้อยกว่า 3 โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{ค่าดัชนีไค-สแควร์สัมพันธ์} = \frac{X^2}{df}$$

เมื่อ	df	แทน	ค่าองศาอิสระ
	X^2	แทน	ค่าไค-สแควร์

3.4.3.3 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit index : GFI) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ. 2549 : 214) โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$GFI = 1 - \{F[s, \Sigma(\theta)] / F[s, \Sigma(0)]\}$$

เมื่อ	GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
-------	-----	-----	--------------------------

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น เมื่อผู้ดูได้หน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$F[s, \Sigma(\theta)]$ แทน ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลจากพารามิเตอร์ θ

$F[s, \Sigma(0)]$ แทน ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนของโมเดลที่ไม่มีพารามิเตอร์ในโมเดล

3.4.3.4 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เมื่อนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะได้ค่าดัชนี AGFI ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับค่าดัชนี GFI โดยจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 ค่าดัชนี GFI ที่เข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลตามภาวะสันนิษฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์; และคณะ.2549 : 214) โดยใช้สูตร

$$AGFI = 1 - \left\{ \frac{1}{2d} \right\} k(k+1) (1 - GFI)$$

เมื่อ AGFI แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
 GFI แทน ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
 d แทน ชั้นของความอิสระ
 k แทน จำนวนตัวแปรที่สังเกตได้

ดัชนี GFI และ AGFI จะมีค่าระหว่าง 0 และ 1 ถ้าดัชนี GFI และ AGFI มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.4.3.5 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean of Approximation Residual: SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือโดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ. 2549 : 213)

3.4.3.6 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Squared Error of Approximation Residual: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลอิสระตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้นไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้วค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 โดยถ้าค่าดัชนี RMSEA ต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี (Good Fit) ถ้าอยู่ระหว่าง 0.05 - 0.08 แสดงว่าพอใช้ได้ และถ้าอยู่ระหว่าง 0.08 - 1.00 แสดงว่าไม่ค่อยดี (Mediocre) และถ้ามากกว่า 1.00 แสดงว่าไม่ดีเลย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. 2549 : 208)

โดยใช้สูตร

$$RMSEA = \sqrt{\frac{FO}{d}}$$

เมื่อ RMSEA แทน ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ
 FO แทน $Max\{F - (d|n, 0)\}$

F	แทน	ค่าต่ำสุดของฟังก์ชันความกลมกลืนโมเดลจากพารามิเตอร์ θ
d	แทน	ชั้นของความอิสระ
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อ 3.1- 3.6 มีเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานตามภาวะสันนิษฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ค่าสถิติที่ตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา
ค่าไค-สแควร์ (Chi-square: X^2)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ค่าดัชนีอัตราส่วนไค-สแควร์สัมพันธ์ (X^2/df)	< 2.00
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน	>.90
ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้	>.90
ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ(SRMR)	≤ .08
ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ(RMSEA)	≤ .08

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

1.1 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าและความหมายทางสถิติ ประกอบด้วย

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
K	แทน	จำนวนข้อ
M	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SE _m	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด
Min	แทน	ค่าต่ำสุด
Max	แทน	ค่าสูงสุด
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ฟังก์ชันความกลมกลืน
df	แทน	ค่าองศาอิสระ
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค - สแควร์
P	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
AGFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้
SRMR	แทน	ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
RMSEA	แทน	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ

1.2 สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร องค์ประกอบหลัก และตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

a แทน ด้านการมีจินตนาการ

a1	แทน	ตัวบ่งชี้ที่ 1 สามารถมองปัญหาในแนวกว้าง
a2	แทน	ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากเดิม
a3	แทน	ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข
a4	แทน	ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดี
a5	แทน	ตัวบ่งชี้ที่ 5 ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็น

อิสระ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- a6 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 6 ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า
- a7 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 7 ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากความกลัวและวิตกกังวล เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน
- a8 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 8 ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง
- a9 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 9 สามารถสร้างความสุขให้คนรอบข้าง สร้างรอยยิ้มเสียงหัวเราะ ความเบิกบานใจ และเป็นที่น่าไว้วางใจ
- a10 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 10 ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่คนรอบข้าง

b แทน ด้านการมีวิสัยทัศน์

- b1 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 11 กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้วางแผนไว้
- b2 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 12 มีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารงาน
- b3 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 13 ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการบริหารงาน
- b4 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 14 กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบที่จะปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด หรือความล้มเหลว
- b5 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 15 มีจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านในการกระทำที่ไม่ถูกต้อง
- b6 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 16 ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย
- b7 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 17 กระตุ้นให้กำลังใจครูให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และพยายามทำงานให้สำเร็จ
- b8 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 18 กระตุ้นให้ครูเกิดแรงปรารถนาที่จะนำศักยภาพ หรือความสามารถที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
- b9 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 19 บริหารงานโดยมีเป้าหมาย และแนวทางที่ชัดเจน
- b10 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 20 บริหารงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- b11 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 21 มุ่งมั่นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้
- b12 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 22 นำประสบการณ์ที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้
- b13 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 23 สามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้
- b14 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 24 สามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

c แทน ด้านความยืดหยุ่น

- c1 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 25 ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม
- c2 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 26 กำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสม
- c3 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 27 เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ
- c4 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 28 รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- c5 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 29 รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและ
ผู้ใต้บังคับบัญชา
- c6 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 30 สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริง
และข้อคิดเห็นได้
- c7 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 31 นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่าง
สร้างสรรค์

d แทน ด้านแรงจูงใจ

- d1 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 32 ทำงานด้วยความรักโดยไม่ต้องมีใครบังคับ
- d2 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 33 มุ่งมั่นพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ
- d3 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 34 ไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่าย ๆ
- d4 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 35 มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานที่
ชัดเจน
- d5 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 36 มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด
- d6 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 37 ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน
- d7 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 38 ได้รับการไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา
- d8 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 39 ได้รับการอำนวยความสะดวกจากเพื่อนร่วมงาน
- d9 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 40 ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานจากหน่วยงาน
ต่างๆ
- d10 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 41 เป็นที่ยอมรับของชุมชน นักเรียน และผู้ปกครอง
- d11 แทน ตัวบ่งชี้ที่ 42 ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานในรูป
ของข้อมูล ข่าวสาร วัสดุสิ่งของ แรงงาน การให้เวลา การออกความคิดเห็นหรือการสนับสนุนทางด้าน
จิตใจ ให้คำแนะนำ

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น
2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบความสอดคล้องของ
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม(จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม n
= 350 คน)

ตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	132	37.70
หญิง	218	62.30
รวม	350	100
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	48	13.70
30 – 40 ปี	110	31.40
มากกว่า 40 – 50 ปี	67	19.10
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	125	35.70
รวม	350	100
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 10 ปี	131	37.40
10 – 20 ปี	57	16.30
มากกว่า 20 – 30 ปี	54	15.40
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	108	30.9
รวม	350	100
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	18	5.14
รองผู้อำนวยการ	68	19.43
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	24	6.86
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	139	39.71
หัวหน้างาน	101	28.86
รวม	350	100
ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 5 ปี	146	41.70
5 – 10 ปี	73	20.85
มากกว่า 10 – 15 ปี	23	6.60
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	108	30.85
รวม	350	100
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	153	43.70
ปริญญาโท	175	50.00
ปริญญาเอก	17	4.90
อื่น ๆ	5	1.40
รวม	350	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏผลดังนี้

เพศ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน จำแนกเป็นเพศหญิงจำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 62.30 และเป็นเพศชายจำนวน 132 คิดเป็นร้อยละ 37.70

อายุ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 และช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 น้อยที่สุด

อายุราชการ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด มีอายุราชการต่ำกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 รองลงมาอายุราชการอยู่ในช่วงมากกว่า 30 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 และอายุราชการระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 น้อยที่สุด

ตำแหน่ง จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด คือตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 39.71 รองลงมาคือตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.86 และตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.14 ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด คือช่วงประสบการณ์ในโรงเรียนปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมาคือ มากกว่า 15 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 30.85 และมากกว่า 10 – 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 น้อยที่สุด

วุฒิการศึกษาสูงสุด จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด คือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 และวุฒิการศึกษาอื่นๆ เช่น ป.บัณฑิต จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.1 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวบ่งชี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา

จากการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำนวน 4 ด้าน และแต่ละด้านมีตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีจินตนาการ	ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน	10	ตัวบ่งชี้
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์	ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน	14	ตัวบ่งชี้
3. ด้านการมีความยืดหยุ่น	ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน	7	ตัวบ่งชี้
4. ด้านการมีแรงจูงใจ	ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้จำนวน	11	ตัวบ่งชี้

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ขององค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S. D.	แปลผล
ด้านการมีจินตนาการ	4.10	.554	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.18	.570	มาก
ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.20	.634	มาก
ด้านการมีแรงจูงใจ	4.25	.579	มาก
รวม	4.18	.584	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการมีแรงจูงใจ ($\bar{x}=4.25, S.D. =.579$) รองลงมาได้แก่ องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{x} = 4.20, S.D. =.634$) และองค์ประกอบด้านความวิสัยทัศน์ ($\bar{x} = 4.18, S.D. =.570$) และองค์ประกอบด้านจินตนาการ ($\bar{x} = 4.10, S.D. =.554$) สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ และการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ด้านการมีจินตนาการ

2.2.1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออสติน

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ - ออสติน ด้านการมีจินตนาการ

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	Bartlett's test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of sampling Adequacy (MSA)
ด้านการมีจินตนาการ	1748.90	.00	.88

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1748.90 ซึ่งไม่เดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไกเซอร์ - ไมเยอร์ - ออสติน มีค่าเท่ากับ .88 ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่า .50 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมดี สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ Kim & Mueller ที่ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (สมเกียรติ ทานอก. 2539: 58; อ้างอิงจาก Kim & Mueller, 1978)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.1.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ด้านการมี จินตนาการ

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ด้านการมีจินตนาการ

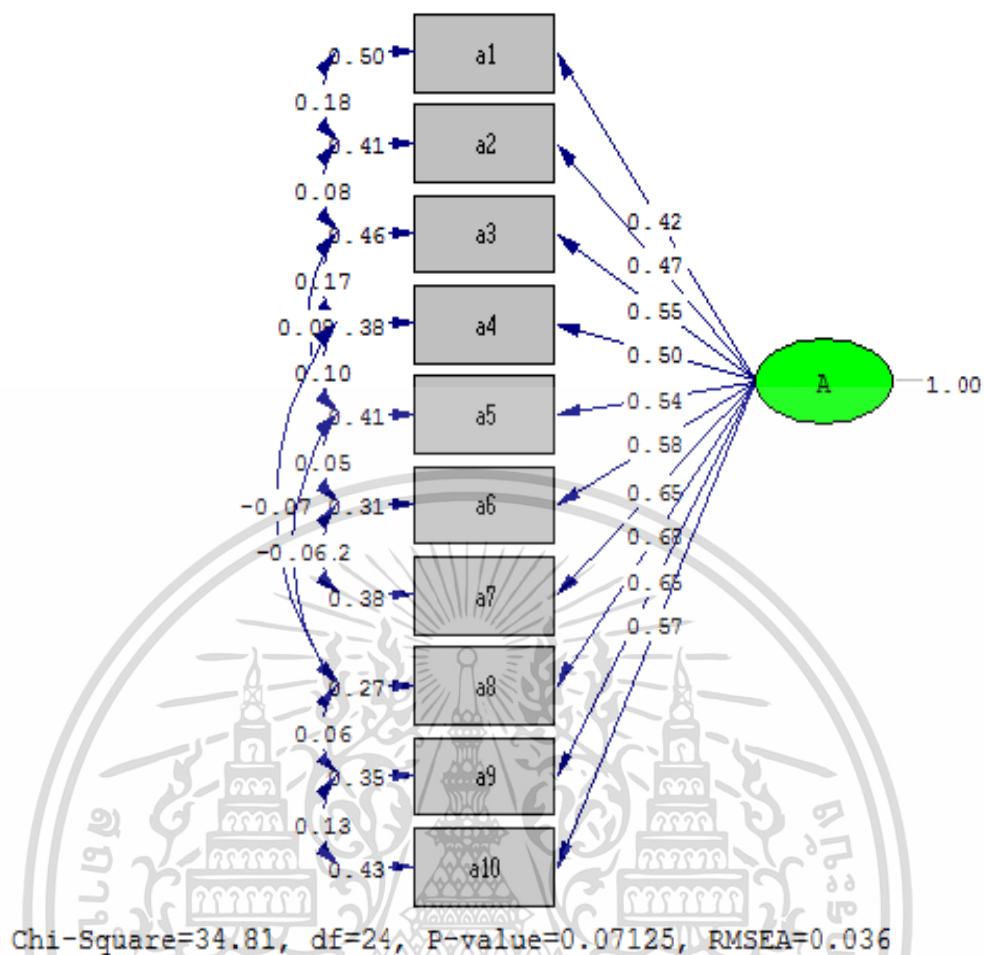
ตัวบ่งชี้	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10
a1	1									
a2	.591**	1								
a3	.405**	.506**	1							
a4	.362**	.362**	.654**	1						
a5	.351**	.375**	.527**	.565**	1					
a6	.352**	.446**	.470**	.451**	.519**	1				
a7	.406**	.406**	.428**	.422**	.427**	.693**	1			
a8	.373**	.455**	.464**	.376**	.431**	.603**	.610**	1		
a9	.348**	.437**	.508**	.479**	.512**	.505**	.534**	.663**	1	
a10	.321**	.395**	.418**	.465**	.432**	.436**	.480**	.502**	.652**	1

**($p < .01$)

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง คือ ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากความกลัวและวิตกกังวล เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน (a7) และ ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นอิสระ (a6)มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .693 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ คือ ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่คนรอบข้าง (a10) และ สามารถมองปัญหาในแนวทางกว้าง (a1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .321

2.2.1.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านการมีจินตนาการ

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการมีจินตนาการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 34.81$; $df = 24$; $p\text{-value} = 0.07$; $RMSEA = 0.036$ ดังแสดงรายละเอียดดังรูปที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการมี
จินตนาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านการมีจินตนาการ

ตัวบ่งชี้การมีจินตนาการ	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R ²
1. สามารถมองปัญหาแนว กว้าง	4.12	.826	20	มาก	.42	.040	9.6	.26
2. มีความคิดที่แปลกใหม่ต่าง จากเดิม	4.09	.799	19	มาก	.47	.030	11.35	.35
3. ผู้บริหารที่แสดงออกถึง การเป็นคนมีความสุข	4.23	.869	19	มาก	.55	.040	12.14	.40
4. ผู้บริหารที่แสดงออกถึง การเป็นคนมีสุขภาพจิตดี	4.25	.801	19	มาก	.50	.030	12.00	.40
5. ส่งเสริมให้บรรยากาศใน การทำงานให้มีความเป็น อิสระ	4.20	.837	19	มาก	.54	.040	12.17	.42
6. ส่งเสริมบรรยากาศในการ ทำงานที่มีโอกาสได้คิด ได้ ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มี ความหมายและมีคุณค่า	4.15	.804	19	มาก	.58	.030	14.54	.52
7. ส่งเสริมให้บรรยากาศใน การทำงานปราศจากความ กลัวและวิตกกังวล เมื่อเกิด ความผิดพลาดในการทำงาน	4.07	.892	20	มาก	.65	.040	14.71	.53
8. ส่งเสริมให้บรรยากาศใน การทำงานมีความเป็นกันเอง	4.17	.853	20	มาก	.68	.030	16.29	.63
9. สามารถสร้างความสุขให้ คนรอบข้าง สร้างรอยยิ้ม เสียใจ หัวเราะ ความเบิกบาน ใจ และเป็นทีไว้วางใจได้	4.12	.880	19	มาก	.65	.030	14.81	.55
10. ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดี ให้แก่คนรอบข้าง	4.15	.872	20	มาก	.57	.040	12.92	.43

$$\chi^2 = 34.81; df = 24; P\text{-value} = 0.07 ; RMSEA = 0.036$$

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาของ องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ ตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .89) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากเป็นลำดับแรก คือ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดี ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .80) รองลงมาคือ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .86) และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากความกลัวและวิตกกังวล เมื่อเกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์หรือข้อผิดพลาดประการใด กรุณาแจ้งมาที่ admin@uap.ac.th ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความผิดพลาดในการทำงาน ($\bar{x} = 4.07$,S.D. = .89) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจายอยู่ระหว่าง 19 – 20

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักร่องค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42 - .68 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .030 – .040 การทดสอบน้ำหนักร่องค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนักร่องค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .26 – .63 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีจินตนาการพบว่ามีโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 34.81$; df = 24; P-value = 0.07; RMSEA = 0.036

2.2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์

2.2.2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett ค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออสคิน

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไกเซอร์ – ไมเยอร์ – ออสคิน ด้านการมีวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	Bartlett's test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Masures of sampling Adequace (MSA)
ด้านการมีวิสัยทัศน์	2473.72	.00	.92

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2473.72, ซึ่งโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไกเซอร์-ไมเยอร์-ออสคิน มีค่าเท่ากับ .92 ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่า .50 ขึ้นไปแสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมดี สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ Kim & Mucller ที่ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (สมเกียรติ ทานอก. 2539: 58; อ้างอิงจาก Kim & Mucller,1978)

2.2.2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14
b1	1													
b2	.577**	1												
b3	.565**	.558**	1											
b4	.419**	.588**	.610**	1										
b5	.381**	.548**	.522**	.619**	1									
b6	.371**	.359**	.432**	.517**	.554**	1								
b7	.419**	.487**	.468**	.530**	.593**	.593**	1							

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

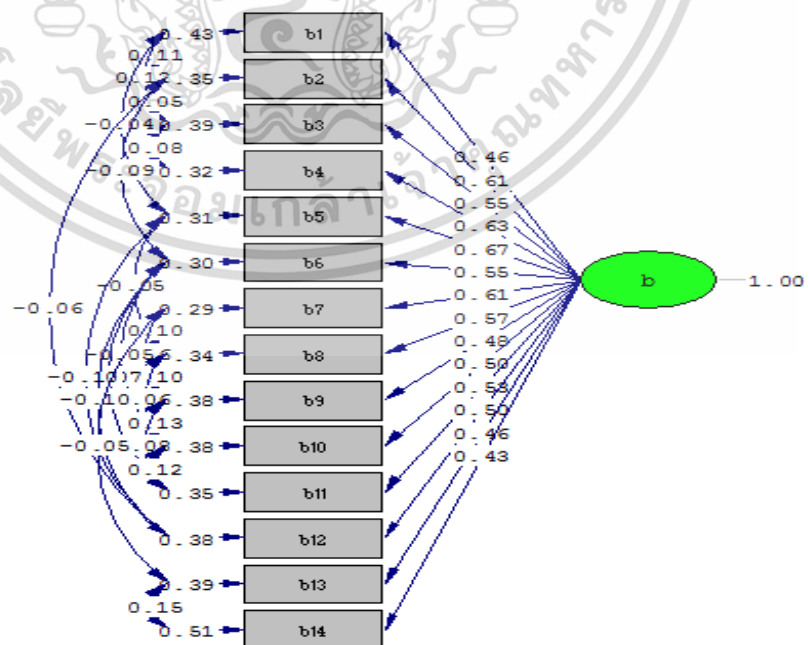
ตัวบ่งชี้	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14
b8	.417**	.453**	.447**	.498**	.465**	.553**	.664**	1						
b9	.447**	.455**	.419**	.422**	.422**	.403**	.563**	.602**	1					
b10	.428**	.501**	.417**	.450**	.429**	.347**	.473**	.546**	.603**	1				
b11	.411**	.505**	.467**	.477**	.463**	.336**	.482**	.494**	.547**	.613**	1			
b12	.370**	.366**	.448**	.438**	.358**	.276**	.460**	.406**	.448**	.407**	.466**	1		
b13	.356**	.432**	.395**	.427**	.474**	.391**	.361**	.425**	.332**	.419**	.417**	.368**	1	

**($p < .01$)

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 14 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง คือ กระตุ้นให้ครูเกิดแรงปรารถนาที่จะนำศักยภาพ หรือความสามารถที่มือออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (b8) และ กระตุ้นให้กำลังใจครูให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ (b7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .664 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ คือ สามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทุกมิติอย่างลึกซึ้ง (b14) และ กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้วางแผนไว้ (b1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .254

2.2.2.3 ผลตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านการมีวิสัยทัศน์

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 71.71$; $df = 56$; $p\text{-value} = 0.07$; $RMSEA = 0.028$ ดังแสดงรายละเอียดในรูปที่ 4.2



Chi-Square=71.71, df=56, P-value=0.07682, RMSEA=0.028

เอกสารนี้เป็นภาพที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ การค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านการมีวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R ²
1. กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้วางแผนไว้	4.27	.789	19	มาก	.46	.030	12.46	.33
2. มีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารงาน	4.22	.849	20	มาก	.61	.030	11.36	.52
3. ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการบริหารงาน	4.19	.831	20	มาก	.55	.030	12.39	.44
4. กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบที่จะปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด หรือความล้มเหลว	4.16	.850	19	มาก	.63	.030	12.05	.56
5. มีจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านในการกระทำที่ไม่ถูกต้อง	4.17	.870	20	มาก	.67	.030	11.21	.60
6. ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย	4.08	.781	20	มาก	.55	.030	11.42	.51
7. กระตุ้นให้กำลังใจครูให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และพยายามทำงานให้สำเร็จ	4.13	.819	18	มาก	.61	.020	11.90	.56
8. กระตุ้นให้ครูเกิดแรงปรารถนาที่จะนำศักยภาพ หรือความสามารถที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.15	.822	19	มาก	.57	.030	11.90	.49
9. บริหารงานโดยมีเป้าหมาย และแนวทางที่ชัดเจน	4.21	.785	18	มาก	.48	.030	12.69	.38
10. บริหารงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.24	.798	19	มาก	.50	.030	12.31	.40
11. มุ่งมั่นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้	4.22	.798	19	มาก	.58	.030	12.12	.45

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาขององค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ ตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .92) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย

มากเป็นลำดับแรก คือ กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้วางแผนไว้ ($\bar{X} =$
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นว่าเป็นประโยชน์ในการ
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.27 ,S.D. = .78) รองลงมาคือ บริหารงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .79) และ นำประสบการณ์ที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่างๆ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .78) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการกระจายอยู่ระหว่าง 18 -20

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักรองค์ประกอบมีค่าระหว่าง.43 -.67 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .02-.04การทดสอบน้ำหนักรองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนักรองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .27-.60 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า Chi-Square = 71.71; df = 56; P-value = 0.07 ; RMSEA = 0.02

2.2.3 ด้านความยืดหยุ่น

2.2.3.1 ผลการวิเคราะห์ ค่าสถิติของ Bartlett ค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์- ออสติน

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไคเซอร์ - ไมเยอร์ - ออสติน ด้านการความยืดหยุ่น

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	Bartlett's test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Mersures of sampling Adequace (MSA)
ด้านความยืดหยุ่น	1136.34	.00	.87

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1136.34 ซึ่งโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไคเซอร์ - ไมเยอร์ - ออสติน มีค่าเท่ากับ .87 ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่า .50 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมดี สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ Kim & Mucller ที่ว่า ถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (สมเกียรติ ทานอก. 2539: 58; อ้างอิงจาก Kim & Mucller,1978)

2.2.3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ด้านการมีความยืดหยุ่น

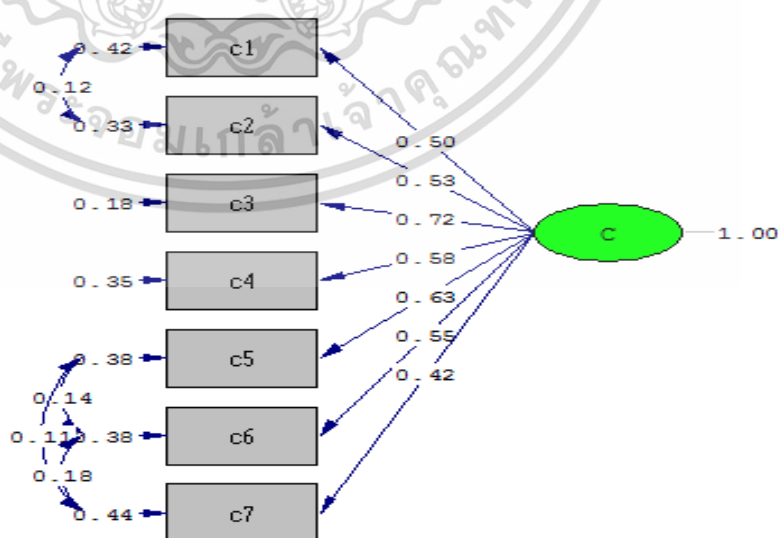
ตัวบ่งชี้	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7
c1	1						
c2	.598**	1					
c3	.523**	.600**	1				
c4	.428**	.484**	.595**	1			
c5	.441**	.431**	.629**	.520**	1		
c6	.405**	.459**	.565**	.485**	.665**	1	
c7	.356**	.358**	.441**	.407**	.548**	.634**	1

**($p < .01$)

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 7 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง คือ สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้ (c6) และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา(c5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .665 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ คือ ข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ (c7) และ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม (c1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .356

2.2.3.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านการมีความยืดหยุ่น

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 71.71$; $df = 56$; $p\text{-value} = 0.07$; $RMSEA = 0.028$ ดังแสดงรายละเอียดดังรูปที่ 4.3



Chi-Square=10.74, df=10, P-value=0.37819, RMSEA=0.015

ภาพที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านการมีความยืดหยุ่น

ตัวบ่งชี้การมีความยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R ²
1.ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.23	.816	18	มาก	.50	.040	11.81	.37
2.กำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสม	4.26	.788	18	มาก	.53	.030	11.25	.46
3.เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ	4.15	.838	20	มาก	.72	.030	6.88	.74
4.รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย	4.18	.830	20	มาก	.58	.030	11.04	.50
5.รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.13	.882	21	มาก	.63	.030	10.69	.52
6.สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้	4.22	.826	20	มาก	.55	.030	11.26	.44
7.นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.24	.784	18	มาก	.42	.040	12.19	.28

$$\chi^2 = 10.74; df = 10; P\text{-value} = 0.38; RMSEA = 0.015$$

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาขององค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น ตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .87) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก คือ นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .69) รองลงมาคือ ผู้บริหารเข้าใจตนเองและยอมรับตนเอง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .65) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถสร้างหรือขัดเกลากฎติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .67) ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .67) และ รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .69) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการแปรผันอยู่ระหว่าง 18-21

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักร่องค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42 - .72 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .030 - .040 การทดสอบน้ำหนักร่องค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนักร่องค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .43 - .67 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์พบว่า เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 71.71$; $df = 56$; $P\text{-value} = 0.07$;
RMSEA = 0.028

2.2.3.4 ด้านการมีแรงจูงใจ

2.2.3.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติของ Bartlett ค่าดัชนีไคเกอร์-ไมเยอร์-ออสติน

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติของ Bartlett และค่าดัชนีไคเกอร์ - ไมเยอร์ - ออสติน ด้านการมีแรงจูงใจ

ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	Bartlett's test of Sphericity	p	Kaiser-Mayer-Olkin Measures of sampling Adequacy (MSA)
ด้านการมีแรงจูงใจ	2107.41	.00	.92

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่า Bartlett's test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 2107.41 ซึ่งโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) นอกจากนี้ ยังพิจารณาได้จากค่าดัชนีไคเกอร์-ไมเยอร์-ออสติน มีค่าเท่ากับ .92 ซึ่งเป็นค่าที่มากกว่า .50 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันเหมาะสมดี สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอของ Kim & Mueller ที่ว่าถ้ามีค่ามากกว่า .80 ดีมาก และถ้ามีค่าน้อยกว่า .50 ใช้ไม่ได้ (สมเกียรติ ทานอก. 2539: 58; อ้างอิงจาก Kim & Mueller, 1978)

2.4.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ด้านการมีแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ ด้านการมีแรงจูงใจ

ตัวบ่งชี้	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8	d9	d10	d11
d1	1										
d2	.547**	1									
d3	.364**	.365**	1								
d4	.462**	.412**	.545**	1							
d5	.478**	.513**	.425**	.645**	1						
d6	.395**	.497**	.447**	.533**	.672**	1					
d7	.455**	.481**	.421**	.504**	.494**	.527**	1				
d8	.469**	.467**	.374**	.491**	.449**	.530**	.563**	1			
d9	.441**	.444**	.394**	.543**	.485**	.524**	.560**	.632**	1		
d10	.391**	.451**	.445**	.499**	.477**	.506**	.555**	.655**	.658**	1	
d11	.432**	.454**	.431**	.484**	.460**	.508**	.569**	.659**	.669**	.728**	1

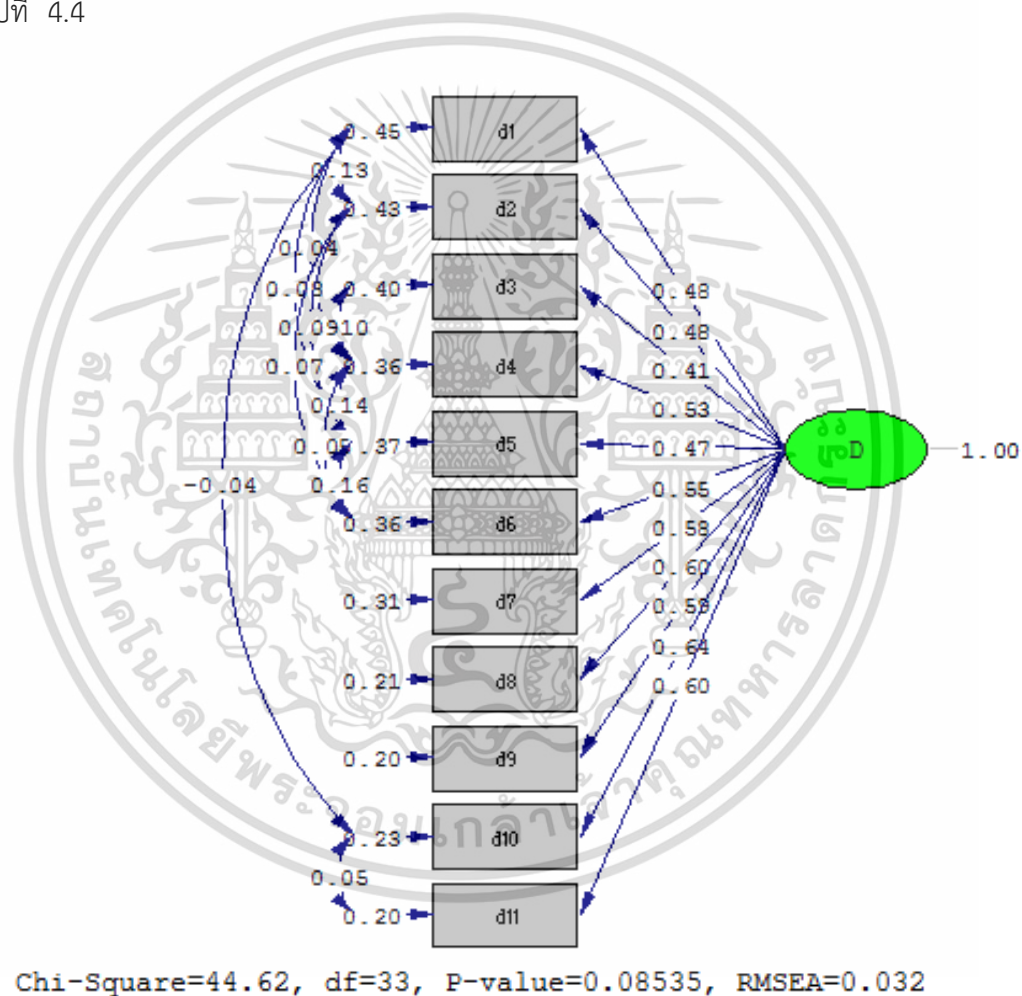
**($p < .01$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปรที่บ่งชี้พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 7 ตัวบ่งชี้ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ($p < .01$) โดยตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง คือ ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานในรูปของข้อมูล (d11) และ เป็นที่ยอมรับของชุมชน นักเรียน และผู้ปกครอง (d10) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .728 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ คือ ไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่าย ๆ (d3) และ ทำงานด้วยความรักโดยไม่ต้องมีใครบังคับ (d1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .195

2.4.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรด้านการมีแรงจูงใจ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 44.62$; $df = 33$; $p\text{-value} = 0.08$; $RMSEA = 0.032$ ดังแสดงรายละเอียดในรูปที่ 4.4



ภาพที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันขององค์ประกอบด้านแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.14 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ด้านการมีแรงจูงใจ

ตัวบ่งชี้การมีแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	C.V.	ระดับ	Factor Loading	SE	t	R ²
1. ทำงานด้วยความรักโดยไม่ต้องมีใครบังคับ	4.28	.823	19	มาก	.48	.040	12.42	.34
2. มุ่งมั่นพัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	4.29	.811	19	มาก	.48	.030	12.49	.35
3. ไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่าย ๆ	4.30	.756	18	มาก	.41	.030	12.62	.30
4. มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน	4.25	.804	19	มาก	.53	.030	12.62	.43
5. มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด	4.29	.767	18	มาก	.47	.030	12.60	.38
6. ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน	4.29	.814	19	มาก	.55	.030	12.07	.45
7. ได้รับการไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	.804	19	มาก	.58	.030	11.69	.53
8. ได้รับการอำนวยความสะดวกจากเพื่อนร่วมงาน	4.27	.756	18	มาก	.60	.020	10.84	.63
9. ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานจากหน่วยงานต่างๆ	4.23	.738	17	มาก	.59	.020	10.76	.64
10. เป็นที่ยอมรับของชุมชนนักเรียน และผู้ปกครอง	4.25	.803	19	มาก	.64	.020	10.35	.64
11. ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานในรูปของข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ แรงงาน การใช้เวลา การออกความคิดเห็นหรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ ให้คำแนะนำ	4.21	.754	18	มาก	.60	.020	10.40	.64

$$\chi^2 = 44.62; df = 33; P\text{-value} = 0.08 ; RMSEA = 0.032$$

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาขององค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น ตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .87) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นลำดับแรก คือ นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .69) รองลงมาคือ ผู้บริหารเข้าใจตนเองและยอมรับตนเอง ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .65) และข้อที่มีเอกสารนี้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถสร้างหรือขัดเกลากิจกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานศึกษา ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = .67) ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.30$, S.D.=.67) และรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = .69) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของการแปรผันอยู่ระหว่าง 17-19

ผลการวิเคราะห์น้ำหนักรองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42-.72 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .020-.040 การทดสอบน้ำหนักรองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนักรองค์ประกอบ ไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .41-.64 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้การมีแรงจูงใจพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่า $\chi^2 = 44.62$; df = 33; P-value = 0.08; RMSEA = 0.032



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 1,114 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากตัวแบบเชิงทฤษฎี เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัว โดยการศึกษารายการ ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยเพื่อนำแนวคิดมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำแนวคิดมาใช้ในการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้และพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน และวุฒิการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ เพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น และแรงจูงใจ หากคุณภาพของเครื่องมือมีค่าความตรงเชิงเนื้อหายู่ระหว่าง .80 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89 .92 .87 และ .91 ตามลำดับ

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1.4.1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและงานวิจัย เพื่อนำแนวคิดมาใช้ในการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวบ่งชี้และพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.1.4.2. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวคิดมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

5.1.4.3. กำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5.1.4.4. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.1.4.5. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม โดยที่แบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้ ด้านองค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบดังนี้ และเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน 1) องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ 2) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ 3) องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่นและ 4) องค์ประกอบด้านการมีแรงจูงใจ

5.1.4.6. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ถูกต้องตามกรอบแนวคิดการวิจัยผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้วนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00

5.1.4.7. เมื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่อง และเมื่อแบบทดสอบมีความครอบคลุม มีสำนวนภาษาถูกต้อง และมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอแบบสอบถามดังกล่าวเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง จนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำเสนอแบบสอบถามนั้นไปทดลองใช้

5.1.4.8. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์และปรับปรุงภาษาเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 โรงเรียน (30 คน) ซึ่งเป็นโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ว่าต้องมีค่า .90 ขึ้นไป (พรรณีสถิติจวัฒนะ 2553 : 204) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) ปรากฏว่ามีค่า เท่ากับ .89 .92 .87 และ .91 ตามลำดับ

5.1.4.9. ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามจากการทดลองใช้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะแล้วดำเนินการปรับปรุงเพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปใช้จริง

5.1.4.10 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการตรวจสอบเครื่องมือ จากสาขาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อแจ้งความร่วมมือไปยังให้ข้อมูล ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.1.4.11 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกำหนดเวลาเพื่อขอรับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งและขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยผ่านระบบสารบรรณของโรงเรียนจำนวน 52 โรงเรียน รวมจำนวน 350 ฉบับ โดยประสานงานขอเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.4.12 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนว่ามีความสมบูรณ์หรือไม่ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.4.13 นำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.1.4.14 วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะ

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.1.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการประเมินความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.1.5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ลิสเรล เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.6 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

5.1.6.1 การวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้รายการตัวบ่งชี้จำนวน ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ดังกล่าว มาดำเนินการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วนำผลดังกล่าวมานำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ และได้ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 42 ตัวบ่งชี้

5.1.6.2 สรุปผลจำแนกตามองค์ประกอบ ได้ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น และองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ โดยแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่น และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2) องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ มีความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเหมาะสมมากที่สุด คือ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดี รองลงมาคือ ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากเดิม ซึ่งแม้ว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

(3) องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์มีความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบระดับมากโดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเหมาะสมมากที่สุด คือ กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้วางแผนไว้ รองลงมาคือ บริหารงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และนำประสบการณ์ที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่างๆ และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย ซึ่งแม้ว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่ก็มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

(4) องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่นมีความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเหมาะสมมากที่สุด คือ นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ผู้บริหารเข้าใจตนเองและยอมรับตนเอง และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และรับรู้ข้อมูลต่างๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย ซึ่งแม้ว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

(5) องค์ประกอบด้านการมีแรงจูงใจ มีความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบระดับมาก โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเหมาะสมมากที่สุด คือ ไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่าย ๆ รองลงมาคือ มุ่งมั่นพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอมีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแม้ว่าจะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แต่ก็มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

5.1.6.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายอยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่เกิน 20 และผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เรียงตามตัวแปรดังนี้

1. โมเดลตัวแปรด้านการมีจินตนาการ มีค่า $\chi^2 = 34.81$; $df = 24$; $P\text{-value} = 0.07$; $RMSEA = 0.036$ ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42-.68 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .030-.040 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .26-.63

2. โมเดลตัวแปรด้านการมีวิสัยทัศน์ มีค่า $\chi^2 = 71.71$; $df = 56$; $P\text{-value} = 0.07$; $RMSEA = 0.028$ ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .43-.67 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .020–.040 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .27 – .60

3. โมเดลตัวแปรด้านการมีความยืดหยุ่น มีค่า $\chi^2 = 71.71$; $df = 56$; $P\text{-value} = 0.07$; $RMSEA = 0.028$ ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42-.72 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .030–.040 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .43–.67

4. โมเดลตัวแปรด้านการมีแรงจูงใจ มีค่า $\chi^2 = 44.62$; $df = 33$; $P\text{-value} = 0.08$; $RMSEA = 0.032$ ผลการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าระหว่าง .42-.72 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานอยู่ระหว่าง .020–.040 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับศูนย์หรือไม่โดยค่า t มากกว่า 1.96 ทุกตัวบ่งชี้แสดงว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .41–.64 ซึ่งตัวบ่งชี้ในแต่ละตัวแปรทุกตัวมีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายเพิ่มเติมในส่วนของ การสร้างตัวบ่งชี้ และประเด็นของการออกแบบการวิจัยดังนี้

ในส่วนประเด็นการออกแบบการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มา ด้วยกระบวนการแบบสุ่มโดยอาศัยความน่าจะเป็น แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตัวแทนที่ได้เป็น ตัวแทนของประชากรแท้จริง สามารถสะท้อนข้อมูลเชิงประจักษ์ได้สอดคล้องกับโมเดลการวัดที่ได้ จากการทบทวนเอกสาร จึงแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ด้าน 42 ตัวบ่งชี้ ซึ่ง องค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการมีจินตนาการ องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์ องค์ประกอบด้านการมีความยืดหยุ่น และองค์ประกอบด้านการมีแรงจูงใจ และตัวบ่งชี้ทุกตัวของ โมเดลสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้องค์ประกอบทั้งสิ้นจำนวน 4 องค์ประกอบ 42 ตัวบ่งชี้ สามารถอภิปรายตามองค์ประกอบได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีจินตนาการ ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ คือ สามารถมองปัญหาใน แนวกว้าง และมีความคิดที่แปลกใหม่จากเดิม ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนที่มีความสุข ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนที่มีความสุขจิตดี ส่งเสริมให้บรรยากาศในที่ทำงานให้มีความเป็น อิสระส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมี คุณค่า ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากความกลัวและวิตกกังวลเมื่อเกิดความผิดพลาด ในการทำงาน ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง สามารถสร้างความสุขให้คนรอบข้าง สร้างรอยยิ้มเสียงหัวเราะ ความเบิกบานใจ และเป็นที่ยอมรับได้ และผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นประโยชน์ในการใช้ ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดีให้แก่คนรอบข้าง ซึ่งทุกตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการที่ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเห็นได้จากการที่ผู้บริหารมีจินตนาการกล่าวคือ การมีความคิดที่แปลกใหม่ ซึ่งมีประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานที่จะมีรูปแบบหรือทางเลือกที่หลากหลาย ทั้งยังมีทางออกที่หลากหลายของการแก้ไขปัญหา การเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีเป็นผู้ที่แสดงออกถึงการเป็นคนที่มีความสุข ผู้คนที่อยู่รอบข้างก็มีความสุขไปด้วย สามารถสร้างความสุขรอยยิ้มให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเกิดความไว้วางใจ การทำงานก็ยิ่งจะประสบความสำเร็จได้โดยเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ นิพาดา เทวกุล ที่กล่าวว่าลักษณะความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะความคิดแบบอเนกนัย (Divergent Thinking) คือการคิดหลายๆแง่หลายๆทางคิดให้มากที่สุดเท่าที่จะนึกได้ เป็นการมองปัญหาในแนวกว้างเหมือนกับแสงอาทิตย์ที่แผ่รัศมีออกรอบด้าน คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็น คนที่มีความคิดริเริ่ม (Originality) คือมีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากความคิดธรรมดาของคนทั่วไป และสอดคล้องกับ พระมหาสมปอง ตาลปุตฺโต (2560: Online) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะหนึ่งของผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดี หมายถึง มีพื้นฐานอารมณ์ที่สนุก เป็นที่ชื่นชอบชอบใจของผู้อื่นเสมอ กลายเป็นแหล่งกำเนิดความสุขของคนรอบข้าง ใครอยู่ใกล้ก็มีรอยยิ้มเสียงหัวเราะ และเบิกบานใจนับเป็นเสน่ห์ที่สำคัญอย่างหนึ่งและสอดคล้องกับ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 56) ให้ความหมายของคำว่า อารมณ์ขัน ว่าหมายถึง ลักษณะนิสัยที่มักเห็นเรื่องต่างๆเป็นเรื่องขวนขวาน (น.) อารมณ์ขันทำให้โลกสดใส น่ารักนรมย์ บุคคลที่มีอารมณ์ขันจะมีเสน่ห์และสามารถสร้างบรรยากาศให้ครึกครื้น สนุกสนานเป็นกันเอง โดยเฉพาะในภาวะปัจจุบัน สังคมส่วนใหญ่ตกอยู่ในภาวะเคร่งเครียด เอาจริงเอาจังอย่างมาก การมีอารมณ์ขันจึงกลับมา มีบทบาทสำคัญ และจำเป็นมากยิ่งขึ้น เพื่อชดเชยกับปัญหาดังกล่าว

องค์ประกอบที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้ คือ กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้วางแผนไว้ มีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารงานยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการบริหารงาน กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบที่จะปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด หรือความล้มเหลว มีจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านในการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย กระตุ้นให้กำลังใจครูให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ และกระตุ้นให้ครูเกิดแรงปรารถนาที่จะนำศักยภาพ หรือความสามารถที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ บริหารงานโดยมีเป้าหมาย และแนวทางที่ชัดเจนบริหารงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งมั่นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้ นำประสบการณ์ที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้ สามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้ สามารถมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทุกมิติอย่างลึกซึ้ง ซึ่งทุกตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการที่ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเห็นได้จากการที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารกล้าแสดงออก กล้าที่จะแสดงวิสัยทัศน์ของตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ กล้าตัดสินใจในการทำงาน ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้ครูผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น เชื่อถือในผู้บังคับบัญชามีแบบอย่างในการปฏิบัติงานจากประสบการณ์ของผู้บังคับบัญชา เห็นแนวทางการปฏิบัติงานชัดเจน การทำงานมีความท้าทาย เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานในสำเร็จ เกิดแรงปรารถนาที่จะนำศักยภาพหรือความสามารถที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าถ้าโรงเรียนมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ก็จะส่งผลให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ป.มหาพันธ์ (2539:55) ที่เอกละตินเป็นเอกละตินที่สวนงไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวว่าความท้าทายไว้ว่าเป็นความสามารถในการเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลวซึ่งมีโอกาสที่จะสำเร็จ และล้มเหลวได้เท่าๆ กันซึ่งความท้าทายจะก่อให้เกิดความตื่นเต้นเร้าใจอยู่ตลอดเวลาต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงแต่ข้อดีคือจะไม่ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย เมื่อทำสำเร็จก็บังเกิดความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: Online) ที่กล่าวว่าผู้นำในอนาคตต้องชอบความท้าทายและการทดลองสิ่งใหม่ๆ รู้จักลดข้อจำกัดของตนเองและองค์การให้น้อยลง มีความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้นำ สอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 : 13) ที่ให้ทัศนะว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จ จะเป็นผู้มีความสามารถในการท้าทายให้ผู้ร่วมงานเห็นความสำคัญของงานอย่างยิ่ง สร้างแรงบันดาลใจ แรงปรารถนาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่สูงส่ง ผู้นำจะต้องสามารถใช้สิ่งที่ตนเองมีซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถความคิด อิทธิพลชีวิต และแบบอย่างพฤติกรรม เพื่อท้าทายทีมงาน กระตุ้นให้เกิดแรงปรารถนาที่จะนำเอาศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างเต็มที่

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ คือ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสมเข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมช่วยเหลือแก้ไข ปัญหาต่างๆ รับรู้ข้อมูลต่างๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งทุกตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการที่ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเห็นได้จากการที่ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นสามารถสังเกตได้จากการทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมเข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหารับฟังความคิดเห็นสามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้ ซึ่งจะส่งผลให้บรรยากาศการทำงานในโรงเรียนมีความสุข เกิดการสร้างสรรคงานที่มีคุณภาพ มีการทำงานร่วมกันของคนในองค์กร เมื่อเกิดข้อผิดพลาดก็พร้อมที่จะหาทางแก้ไขร่วมกัน สอดคล้องกับ ปมหาพันธ์ (2539: 57) ที่กล่าวว่าความยืดหยุ่นไว้ว่าความยืดหยุ่นหมายถึงการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บุคคล วิธีการและกระบวนการทำงาน และสอดคล้องกับ ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์ (2559 : Online) บุคคลที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ความมีอิสระจะไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ผู้ที่มีความอิสระในการคิดและการกระทำมักจะมีปฏิริยาแปลกใหม่ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า และลักษณะนิสัยพื้นฐานที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นคือการเปิดใจกว้าง สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดฐานข้อมูลที่หลากหลายซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่ยึดมั่นในความคิดใดความคิดหนึ่ง

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีแรงจูงใจ ประกอบด้วย 14 ตัวบ่งชี้ ทำงานด้วยความรักโดยไม่ต้องมีใครบังคับ มุ่งมั่นพัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ การไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่ายๆ มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดและดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ได้รับการไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับการอำนวยความสะดวกจากเพื่อนร่วมงาน และเป็นที่ยอมรับของชุมชนนักเรียน และผู้ปกครองซึ่งทุกตัวบ่งชี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากการที่ผู้บริหารมีแรงจูงใจ จะทำงานได้ก็ทำตามมักทำด้วยความเต็มใจและรักในสิ่งที่ทำนั้น ส่งผลให้งานที่ทำมีคุณภาพ การที่ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมให้ทำงานด้วยความรักที่จะทำ และมุ่งมั่นพัฒนางาน การไม่เอกลำไยเป็นเอกลำไยที่สวนงัวสำหรับภาริใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่ายๆ แนะนำให้ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน การทำงานก็จะบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ป. มหาจันทร์ (2539: 58) ที่กล่าวว่า ความทุ่มเทหมายถึงการอุทิศตนเพื่อทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท บากบั่น เสียสละ ด้วยความเต็มใจโดยไม่คำนึงถึงความเหน็ดเหนื่อย ความยากลำบาก สอดคล้องกับ สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2549: 18) ได้ให้แนวความคิดความทุ่มเท (intensity) ไว้ว่า ความมุ่งมั่น ทุ่มเท จะเป็นแรงจูงใจและเป็นพลังในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความมุ่งมั่น ทุ่มเท จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกร่วมกันสอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: Online) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับจุดหมายและทิศทางไว้ว่าจุดหมายคือ การมีความชัดเจน ซึ่งจะออกมาในรูปแบบวิสัยทัศน์ แล้วตามด้วยกลยุทธ์ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางเดินให้กับทีมงานเพื่อให้เดินไปสู่จุดหมายและเพื่อให้ทุกคนเดินไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับ McGraw-Hill (2003 : 22) ได้กล่าวไว้ว่าในทางจิตวิทยา การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การได้รับการติดต่อสื่อสาร หรือการได้รับข้อมูลข่าวสารจากบุคคลที่รัก มีความห่วงใย มีความเคารพนับถือ ยกย่อง เห็นคุณค่าในตัวเรา และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายในการสื่อสารและถือเป็นหน้าที่ที่ต้องทำร่วมกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์เชิงยืนยัน ซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้ได้ดี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบาย สามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่นต่อไป

5.3.1.2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 42 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสภาวะการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสร้างสรรค์ได้ ดังนั้นในการสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรใดๆ ให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงควรพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านไปประยุกต์ใช้ หรือถ้าเป็นกระบวนการเริ่มต้นของการพัฒนา เราอาจจะเริ่มจากองค์ประกอบด้านแรงจูงใจ ไปประยุกต์ใช้เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นลำดับแรก

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ผลจากการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีจำนวน 42 ตัวบ่งชี้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป สามารถศึกษาเพื่อพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดระดับของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

5.3.2.2 ผลจากการวิจัย ตัวบ่งชี้ทั้ง 42 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในการวิจัยในครั้งต่อไป สามารถนำตัวบ่งชี้ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาแล้วติดตามผลการนำตัวบ่งชี้เหล่านั้น โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3.2.3 การทำวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา

5.3.2.4 การทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กมล ริกสวน. 2532. **ภาวะผู้นำ**. เชียงใหม่ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูเชียงใหม่.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2545. (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรองทิพย์ นาวิเชตร. 2552. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. สมุทรปราการ : ซีรสาส์นพับลิชเชอร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2542. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542** [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.moe.go.th>
- กวี วงศ์พัฒน์. 2546. “การพัฒนาคุณธรรมของผู้บริหาร”. วารสารเพิ่มผลผลิต. 39(6) : 3 – 11. **การศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2555. “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต.” กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2555. “ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษาดัชนีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541. **มองฝันวันข้างหน้า : วิสัยทัศน์ในประเทศไทยปี 2560**. กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย.
- ครุศาสตร์มหาบัณฑิต.(วิจัยการศึกษา).บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. 2556. **ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง : เอกสารอัดสำเนา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยพร วิชชาวุธ. 2539. **การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร. ม.ป.พ.
- ชาญชัย อาจินสมมาตร. 2550 **ภาวะผู้นำในองค์กร**. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. 2559. **อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ตัวบ่งชี้**. [Online]. เข้าถึงได้จาก : www.onesqa.or.th
- ทองทิพพา วิริยะพันธุ์. 2545. **ผู้บริหารยุคบรรษัทภิบาล**. กรุงเทพฯ : อินเฟิร์มมีเดีย.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2538. **องค์การ ทฤษฎีและการออกแบบ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนาคารโลก. 2549. **ตัวชี้วัดดัชนีการบริหารจัดการ**. [Online]. เข้าถึงได้จาก : www.un.or.th
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. **ความเป็นมืออาชีพทางการบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. 2553. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2541. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติการศึกษาและแนวโน้ม. กรุงเทพฯ: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภดล เสงเจริญ. 2546. “เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ.” *ข้าราชการ* 48(1) : 32 -44.
- นิพาดา เทวกุล. 2555. *นิยามความคิดสร้างสรรค์*. [Online]. เข้าถึงได้จาก : saksit-it.blogspot.com.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2546. *การจัดการสมัยใหม่ = Modern management*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บัณฑิตสาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2560. *วิธีวิจัยและสถิติขั้นสูง สำหรับการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : มีน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- บุญเยี่ยม ตระกูลวงษ์. 2538. “การมีส่วนร่วม.” *วารสารสุขศึกษา*. 8 (เมษายน – มิถุนายน) : 65.
- ป. มหาจันทร์. 2539. *สอนเด็กให้มีความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ผุสดี ภูอินทร์. 2545. *การพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต. ในประมวลชุดวิชาบริบททางการศึกษา หน่วยที่ 10-15*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- แผนการศึกษาแห่งชาติ. 2561. *นโยบายการศึกษาชาติ*. [Online]. เข้าถึงได้จาก : <http://backoffice.onec.go.th>
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). 2540. *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- พระมหาสมปอง ตาลปุตโต. *อารมณ์ขัน*. [Online]. เข้าถึงได้จาก : www.thaisearchdb.com.
- พัชรา วาณิชวดี. 2559. *การพัฒนาชุดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับ นิสิตปริญญาตรี*. *วารสารคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 15(3), น.25.
- พิลาศลักษณ์ อุมะวรรณ. 2553. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม.” *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร*. 2(3) : 1-2.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. 2546. “ลักษณะผู้บริหารยุคใหม่ตาม พรบ.ใหม่”. *การศึกษา กทม*. 27(1) : 16.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. 2554. *CCPR กรอบแนวคิดใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. 2554. *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำ ใหม่ทาง*
- ระพีพรรณ คำหอม. 2544. *รูปแบบการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนาพร ไกรถาวร. 2545. “การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย*.
- วรรณิ์ แกมเกตุ และสุเทพ บุญซ้อน. 2554. *การพัฒนาดัชนีการอ่านและการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการอ่าน : ดัชนีการอ่านและสถานการณ์การอ่านของไทย ปี 2553*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วรรณิ์ แกมเกตุ. 2540. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ
โครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตภาควิชาวิจัย
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนีย์ วาสิกะสิน และคณะ. 2538. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิมล จันทรแก้ว. 2555. “ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี
บัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต. เอกสารอัดสำเนา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2545. วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม : กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการ
บริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2556. การพัฒนาตัวบ่งชี้. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. 2554. เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2540. “การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ : ที่มาที่ไป.” วารสารข้าราชการ
45(2) : 16.
- สมฤทธิ์ กางเพ็งและประยุทธ ชูสอน. 2557. ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย.
ขอนแก่น : หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2542. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักการ และแนวทางปฏิบัติ.
วารสารวิชาการสภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. หน้า 1-9. กรุงเทพมหานคร
: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2549. ภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์. [Online]. เข้าถึงได้จาก :
<http://www.educationword.com>.
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2551. ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์ .2547. “การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุริพร พิงพุดคุณ. 2549. การบริหารจัดการทีมงาน. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนห์ จุ้ยโต. 2541. “วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารอุดมศึกษา : กรณีศึกษาของผู้บริหาร
ระดับสูง.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538. รายงานการวิจัยการศึกษากับอาชีพ : ผลกระทบจากการจัด
การศึกษาด้านอาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- อานุภาพ ธงภักดี. 2543. การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมของคุณภาพการศึกษาของคณะครุศาสตร์ใน
สถาบันราชภัฏ โดยกลุ่มบุคลากรภายในและกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก. วิทยานิพนธ์
อารี พันธมณี. 2540. คิดอย่างสร้างสรรค์. ต้นอ้อ แกรมมี จำกัด : กรุงเทพมหานคร.

- เอมอร จังศิริพรปกรณ์. 2541. “การพัฒนาตัวบ่งชี้สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต.
- Bennis, W. 2002. **Creative Leadership**. [ABI]. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Beare et al. 1989. **Creating an Excellent School**. [Online]. Available from : www.researchgate.net
- Casse, P. & Claudel, P. G. 2007. **Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders**. [np.]: Athena Pr.
- Chernin, P. 2001. **Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination**. *Vital Speeches of the Day*, 68(8), 245.
- Couto, R. A. & Eken, S. C. 2002. **To give their Gifts: Health, community and democracy**. Nashville: Vanderbilt University Pr.
- Danner, S. E. 2008. **Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator**. 2002. **Thesis Master of Arts (MA)**. in Art Education (Fine Arts) :
- Delich. 2010. **The Impact of Mercosur’s Sanitary and Phitosanitary Regime on its Members’ Institutional Dynamics**. *Journal of CMA Management*, 79(2), 3-3.
- Educator. 2002. **Thesis Master of Arts (MA)**. in Art Education (Fine Arts) :
- Guntern, G. 2004. **The Challenge of Creative Leadership**. [n.p.]: Maya Angelou Press.
- Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. **Multivariate Data Analysis (5th Edition)**. New Jersey: Prentice Hall ; 1998.
- Harris, A. 2009. **Creative leadership**. *Journal of Management in Education*, 23(1): 9.
- Hauenstein, E. 2004. **Glossary of the University of Virginia School of Nursing** [Online]. Available from : <http://www.nursing.virginia.edu>.
- Johnstone J.N. 1981. **Indicators of Education Systems**. London: The Ancho Press.
- McGraw-Hill Companies. 2003. **McGraw – Hill Higher Education** [Online]. Available from : <http://www.northcarolina.com>.
- Senge, Peter M. 1990. **The Fifth Discipline**. New York : Currency and Doubleday.



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ทธ 0524.04/ 5006



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

A3 ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.ดร.พิวัฒน์ มณีโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวสุพัตรา อีพรพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาระบบจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2" โดยมี ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีลันต์ เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.วีรวัฒน์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหา
ถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ
นางสาวสุพัตรา อีพรพันธ์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเขียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิวพันธ์ุ)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 092-630-7733

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ ๐๕๑๔.๐๔/ 0544



คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตระงับให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวสุพิศตรา อีพรพันธ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง ถวายวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 2" โดยมี ผศ.ดร.บุญจันทร์ สิ้นดี
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙
คณะกรรมการอุดมศึกษาฯ จึงขอขออนุญาตระงับจงด่วนให้ นางสาวสุพิศตรา อีพรพันธ์
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้า
งานและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.รชธี ศิริพันธ์)

รองคณบดี คํากับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๒๒-๖๓๐-๗๖๓๓

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**แบบสอบถามคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากหากขาดข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ คำตอบที่ได้รับจากท่านไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อท่านหน่วยงานของท่าน และจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน
นางสาวสุพัฒตรา ธิพรพันธ์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ใน () และเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 30 – 40 ปี

() มากกว่า 40 – 50 ปี

() มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. อายุราชการ

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 10 – 20 ปี

() มากกว่า 20 – 30 ปี

() มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

4. ตำแหน่ง

() ผู้อำนวยการโรงเรียน

() รองผู้อำนวยการโรงเรียน

() ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

() หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

() หัวหน้างาน

5. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 5 ปี

() 5 – 10 ปี

() มากกว่า 10 – 15 ปี

() มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

() อื่นๆ (โปรด

ระบุ).....

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าตรงหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษามากน้อยเพียงใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีระดับการประเมินดังต่อไปนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของท่านมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
 น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของท่านน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงหรือสอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ตัวชี้วัดคุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็นของผู้ประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 ด้านจินตนาการ						
1.	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายด้วยการคิดหลายมิติ คิดหลายแง่หลายมุม และคิดให้มากที่สุดเท่าที่จะนึกได้					
2.	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายด้วยการคิดบวก					
3.	สามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว					
4.	สามารถมองปัญหาในแนวกว้าง					
5.	มีความคิดที่แปลกใหม่ต่างจากเดิม					
6.	คิดหาทางแก้ปัญหาได้หลายรูปแบบ					
7.	ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการคิดงานในรายละเอียด เพื่อส่งเสริมความคิดหลักให้ได้ความหมายที่สมบูรณ์มากขึ้น					
8.	ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีความสุข					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ตัวชี้วัดคุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็นของผู้ประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	ผู้บริหารที่แสดงออกถึงการเป็นคนมีสุขภาพจิตดี					
10.	ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นอิสระ					
11.	ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่มีโอกาสได้คิด ได้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่มีความหมายและมีคุณค่า					
12.	ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากความกลัวและวิตกกังวล เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน					
13.	ส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง					
14.	สามารถสร้างความสุขให้คนรอบข้าง สร้างรอยยิ้มเสียงหัวเราะ ความเบิกบานใจ และเป็นที่ไว้วางใจได้					
15.	ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้แก่คนรอบข้าง					
องค์ประกอบที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์						
16.	กล้าแสดงออก กล้าพูดถึงแนวทางการบริหารงานที่ตนเองได้วางแผนไว้					
17.	มีความสามารถในการตัดสินใจในการบริหารงาน					
18.	ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการบริหารงาน					
19.	กล้าตัดสินใจอย่างรอบคอบที่จะปฏิบัติงานใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความผิดพลาด หรือความล้มเหลว					
20.	มีจุดยืนที่มั่นคงและกล้าคัดค้านในการกระทำที่ไม่ถูกต้อง					
21.	ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มีความท้าทาย					
22.	กระตุ้นให้กำลังใจครูให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพยายามทำงานให้สำเร็จ					
23.	กระตุ้นให้ครูเกิดแรงปรารถนาที่จะนำศักยภาพ หรือความสามารถที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
24.	บริหารงานโดยมีเป้าหมาย และแนวทางที่ชัดเจน					
25.	บริหารงานโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
26.	มุ่งมั่นหาแนวทางในการแก้ปัญหา และสามารถแก้ปัญหาอันเกิดจากการปฏิบัติงานได้					
27.	ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้บรรลุถึงข้อกำหนด หรือ บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ตัวชี้วัดคุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็นของผู้ประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28.	สามารถมองภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้					
29.	สามารถคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้า โดยอาศัยเหตุผลหรือ ประสบการณ์ได้					
30.	นำประสบการณ์ที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้ผู้ใต้บังคับบัญชา นำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้					
31.	วางแผนการบริหารสถานศึกษาในระยะยาวอย่างเป็นระบบ					
32.	ดำเนินการหรือบริหารงานตามแผนงานที่วางไว้ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด					
33.	มีความเข้าใจในการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี					
34.	สามารถจัดกลุ่มสิ่งๆที่เหมือนกันและจำแนกสิ่งๆที่แตกต่างกันได้					
35.	สามารถสรุปความคิดรวบยอดของการทำงานได้					
36.	สามารถมองสิ่งๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทุกมิติอย่างลึกซึ้ง					
องค์ประกอบที่ 3 ด้านความยืดหยุ่น						
37.	ผู้บริหารเข้าใจตนเองและยอมรับตนเอง					
38.	สามารถสร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
39.	บริหารงานภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
40.	ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และกำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
41.	กำหนดวิธีการทำงานของสถานศึกษาที่เหมาะสม					
42.	เข้าใจข้อผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา และพร้อมช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ					
43.	รับรู้ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยช่องทางที่หลากหลาย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ตัวชี้วัดคุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็นของผู้ประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
44.	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา					
45.	สามารถแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและข้อคิดเห็นได้					
46.	นำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
องค์ประกอบที่ 4 ด้านแรงจูงใจ						
47.	ทำงานด้วยความรักโดยไม่ต้องมีใครบังคับ					
48.	ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน อย่างเต็มศักยภาพ					
49.	มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
50.	มุ่งมั่นพัฒนางานอยู่อย่างสม่ำเสมอ					
51.	ทำงานอย่างมีความสุข โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน หรือการยกย่องจากผู้อื่น					
52.	มีความอดทน ขยันและความพยายามในการทำงาน ที่ยาวนาน					
53.	มีความเพียรพยายามในการทำงาน ดำเนินงานจนกว่างานนั้นจะบรรลุเป้าหมาย					
54.	ลงมือปฏิบัติงานที่ตนรัก ด้วยความขยัน และทำด้วยความสนุก					
55.	ไม่ยอมแพ้ต่อสิ่งใดง่าย ๆ					
56.	มีความกล้าหาญ เด็ดเดี่ยวกล้าเผชิญกับความทุกข์ ปัญหา และอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น					
57.	มีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน					
58.	มีการกำหนดกลยุทธ์ที่จะเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด					
59.	ดำเนินการตามกลยุทธ์ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางเดินให้กับทีมงาน					
60.	ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน					
61.	ได้รับการไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
62.	ได้รับการอำนวยความสะดวกจากเพื่อนร่วมงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ตัวชี้วัดคุณลักษณะ	ระดับความคิดเห็นของผู้ประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
63.	ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานจากหน่วยงานต่างๆ					
64.	เป็นที่ยอมรับของชุมชน นักเรียน และผู้ปกครอง					
65.	ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานในรูปของ ข้อมูลข่าวสาร วัสดุสิ่งของ แรงงาน การให้เวลา การออกความคิดเห็นหรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ ให้คำแนะนำ					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิเคราะห์หาค่า IOC ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
(IOC : Index of Item Objective Congruence)

แบบทดสอบ ข้อที่	คะแนนของคณะกรรมการ					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
2	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
3	1	1	0	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
4	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
5	1	1	0	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
6	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
7	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
8	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
9	1	1	0	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
10	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
11	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
12	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
13	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
14	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
15	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
16	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
17	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
18	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
19	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
20	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
21	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
22	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
23	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
24	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
25	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
26	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
27	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
28	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
29	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
30	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
31	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบทดสอบข้อที่	คะแนนของคณะกรรมการ					รวม	IOC	ผลการประเมิน
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	ท่านที่ 4	ท่านที่ 5			
32	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
33	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
34	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
35	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
36	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
37	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
38	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
39	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
40	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
41	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
42	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
43	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
44	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
45	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
46	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
47	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
48	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
49	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
50	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
51	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
52	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
53	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
54	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
55	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
56	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
57	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
58	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
59	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
60	0	1	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง
61	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
62	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
63	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
64	1	1	1	1	1	5	1	มีความเที่ยงตรง
65	1	0	1	1	1	4	0.8	มีความเที่ยงตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ การนำเอกสารนี้ไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางสาวสุพัตรา ธิพรพันธ์
 วันเดือนปีเกิด 15 ตุลาคม พ.ศ. 2527
 ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี เลขที่ 54 ถนนวิภาวดีรังสิต
 แขวงรัชดาภิเษก เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542 ระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
 พ.ศ. 2549 ค.บ.(พลีเกส) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
 พ.ศ. 2561 คอ.ม.(การบริหารการศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้