



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูใน
อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ศติพงษ์ อ่อนไชย

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูใน
อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู
ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา"

ของ คติพงษ์ อ่อนไชย

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ดร.สถิรพร เซาว์ชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา



ชื่อเรื่อง	การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ผู้วิจัย	คดิพงษ์ อ่อนไชย
ประธานที่ปรึกษา	ดร.สถิรพร เชาวนชัย
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2564
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา, อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 144 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางเครจซี่มอร์แกน และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละแผนกวิชาของแต่ละวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านจินตนาการ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรม สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและรับฟัง รวมถึงกำหนดภาพและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้นำพาสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต



Title THE STUDY OF CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER TEACHERS' VIEWS IN THE VOCATIONAL EDUCATION IN PHICHIT PROVINCE, OFFICE OF THE VOCATIONAL EDUCATION COMMISSION

Author KHATIPONG ONCHAI

Advisor Sathiraporn Chaowachai, Ed.D.

Academic Paper M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2021

Keywords Creative Leadership, School Administrator, Phichit Vocational Education

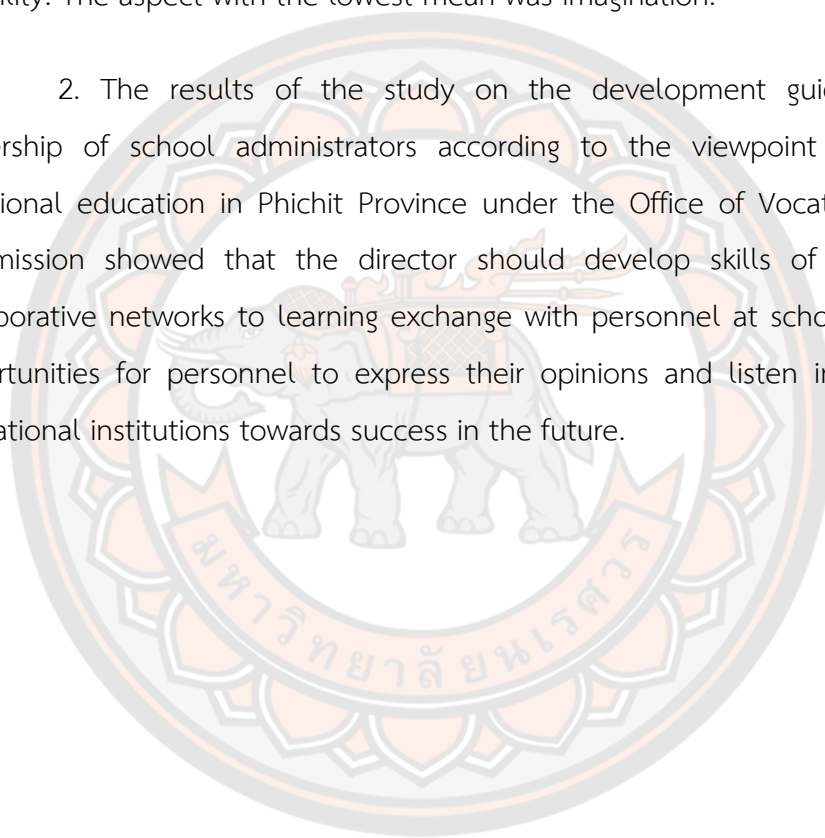
ABSTRACT

The purposes of this research were to study creative leadership of school administrators and to study guidelines for developing creative leadership of school administrators according to the viewpoint of teachers in vocational education in Phichit Province under the Office of Vocational Education Commission. The sample group used in this research consisted of 144 teachers teaching in Phichit Province in the academic year 2021. The sample size was determined by comparing the Craigie Morgan table and the samples were selected by stratified random sampling method by the proportion of teachers in each department of each vocational college in Phichit Province. The tool used for data collection was the Creative Leadership Questionnaire of Educational Institution Administrators according to the viewpoint of teachers in vocational education in Phichit Province under the Office of Vocational Education Commission. Data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, and the data from the interview form for creative leadership development of school administrators according to the viewpoint of teachers in vocational education in Phichit Province under the Office of Vocational Education Commission was analyzed by content analysis.

The results showed as following.

1. The results of the study on creative leadership of school administrators found that teachers had an opinion that the school administrators with creative leadership as overall at a high level. When considering each aspect, it was found that the administrators of the educational institutes had high levels of leadership in all aspects. The aspect with the highest mean was teamwork, followed by vision and flexibility. The aspect with the lowest mean was imagination.

2. The results of the study on the development guidelines creative leadership of school administrators according to the viewpoint of teachers in vocational education in Phichit Province under the Office of Vocational Education Commission showed that the director should develop skills of innovative and collaborative networks to learning exchange with personnel at school, also provide opportunities for personnel to express their opinions and listen in order to lead educational institutions towards success in the future.



ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก ดร. สติพร เขาวนชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทศิริลา และ คณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจน ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือข้าพเจ้ามาโดยตลอด จนการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทศิริลา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร และ พัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ นายณรงค์ สมบัติใหม่ และ ดร.พลตรี สังข์ศรี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ใน วิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ชาญณรงค์ บุญรักษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ 2 ดร.จักรภพ เนวะมาตย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตาก ดร.สถาพร โพธิ์หวี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร นายณรงค์ สมบัติใหม่ ตำแหน่ง อดีต ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จนสามารถนำ ข้อมูลมาวิเคราะห์ผลได้อย่างสมบูรณ์

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำเนิด ครู อาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาความรู้และให้กำลังใจ จนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตในวันนี้ คุณประโยชน์อันพึงมีจาก การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ต่อไป

ศดิพงษ์ อ่อนไชย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....จ	
ประกาศคุณูปการ.....ช	
สารบัญ.....ซ	
สารบัญตาราง.....ญ	
สารบัญภาพ.....ฎ	
บทที่ 1 บทนำ.....1	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....1	
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....3	
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....4	
ขอบเขตของการวิจัย.....4	
นิยามศัพท์เฉพาะ.....5	
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....7	
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการอาชีวศึกษา.....8	
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....13	
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....22	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....34	
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....40	
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....41	

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	41
ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	46
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของ ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	49
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา	55
บทที่ 5 บทสรุป	61
สรุปผลการวิจัย.....	62
อภิปรายผล	64
ข้อเสนอแนะ	67
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก.....	75
ประวัติผู้วิจัย	89

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	28
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูจำแนกตามแผนกวิชา ในอาชีวศึกษาจังหวัด พิจิตร.....	42
ตาราง 3 แสดงวันเวลาในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	48
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	49
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม.....	50
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ.....	51
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น	52
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์.....	53
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	54
ตาราง 10 แสดงผลการสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	59

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงแผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552....10

ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย40



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานของประชาชนทุกช่วงวัย ทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ พัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ และสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกภาคส่วนในสังคม ผ่านการสร้างความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ การยอมรับและพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกรอบทิศทางและเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติที่สนองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เกี่ยวกับการสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม (character education) สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติดุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) และรองรับกับโครงสร้างประชากรบริบทการจัดการศึกษาของประเทศและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของกระแสโลกาภิวัตน์ในโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563, น. 54)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรผลิตและพัฒนาากำลังคนที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานสากล ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสนองต่อความต้องการของประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ดำเนินการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตและพัฒนา กำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพ ให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล และภูมิปัญญาไทยพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไป ประกอบอาชีพในลักษณะ ผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564, น. 83)

อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนในด้านฝีมือต่าง ๆ ทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือ

สายปฏิบัติการ และหลักสูตรวิชาชีพพระยาสัน ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการด้านวิชาชีพ ทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร การผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้นั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ในการเตรียมการเพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อม และให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน อย่างแท้จริง เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษามีมาตรฐานและมีคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของ สถานศึกษาและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ทั้งยังเป็นผู้ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร อย่างมากทั้งในแง่การสร้างพฤติกรรมและควบคุมพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องมีภาวะผู้นำและมีพฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมที่ถือได้ว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ สามารถโน้มน้าว ให้ผู้ตามมีความเต็มใจและความกระตือรือร้นในการร่วมกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลบรรลุและ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จและ ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นผลที่สืบเนื่องจากการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำที่มีความสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พัฒนา สถานศึกษาจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น สถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพหรือที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ต้องอาศัยบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ต้องอาศัยความทุ่มเทพยายาม ในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัยเป้าหมายที่ชัดเจน และท้าทาย ต้องอาศัยทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพต้องอาศัยความมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการ บริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน เทคโนโลยีและหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็น ทิศทางของการพัฒนาที่ถูกต้องอันเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหาร (ศราวุธ กางสำโรง, 2559, น. 4) สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตน์ (2555, อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, น. 2) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาจะต้องมีมิติในการบริหารงานที่หลากหลายมิติ เพราะบุคลากรในแต่ละสถานศึกษาจะมีทั้งบุคลากรที่เป็นสายวิชาชีพเฉพาะ และบุคลากรที่เป็นสาย สามัญ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์สูงในการบริหารงาน และประสานคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การที่มีผู้บริหารหรือผู้นำน้องการที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน เช่น การให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับบุคลากร ให้ความสำคัญพิจารณาความดี ความชอบด้วยความเป็นธรรม กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีภาวะผู้นำจะทำให้องค์กรมีสภาพแวดล้อม ที่สร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงสุด ดังนั้น การบริหารและจัดการศึกษาในยุคแห่ง

การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตโดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2553, น. 163)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของผู้นำในการจูงใจ หรือผลักดันให้บุคคลอื่นๆ อย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และกระตุ้นสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำใหบุคคลในองค์กรนั้น เกิดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและมีแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในกระบวนการทำงานต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, น. 46) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรอบรู้ นำความคิดใหม่ๆ มาใช้การแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความที่หลากหลายและคิดสร้างสรรค์

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อขับเคลื่อนสถานศึกษา และการเตรียมความพร้อมรับมือสู่การจัดการศึกษายุคใหม่ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะ และทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป นำเอานวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการศึกษาและผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษาปรับตัวและเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการจัดการเรียนการสอนตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทันโลกปัจจุบันและ มีทักษะการใช้ชีวิตในสังคม การเปลี่ยนแปลงนี้ได้ต้องมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาค้นคว้าเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพราะจะทำให้ทราบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อเป็นข้อมูลนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ประกอบการวางแผนตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาของตนเอง
3. เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้สนใจในการนำแนวทางการไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 4 ด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของ Ash and Persall (2007); Harris (2009); Delich (2010); Harding (2010); Ubben, Hughes & Norris (2010); Maxwell (2012); กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) และ ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561) ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 224 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 144 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางเครจซี่มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554 น. 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละแผนกวิชาของแต่ละวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในขั้นตอนที่ 1 โดยเลือกจากข้อที่มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่ำที่สุด ในแต่ละด้านมาเป็นกรอบในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การเลือกดังนี้ มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการบริหารอาชีวศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร หมายถึง สถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร, วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ในการนำความคิดสร้างสรรค์ ความคิดใหม่ๆ มาใช้การแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรองค์การร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความคิดที่หลากหลาย และสร้างสรรค์ เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีประสบการณ์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีกระบวนการคิด

ที่มีเหตุผล มีมุมมองในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีความคิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการคิดหา คำตอบได้อย่างอิสระ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปลดปล่อยออกจากข้อกำหนดที่มากเกินไป การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบและหลากหลายไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือ ความคุ้นเคย มีความสามารถในการปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มองปัญหา ที่เกิดขึ้น ได้อย่างหลายมุมมอง หลายทิศทาง และหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดเข้ากับ สถานการณ์ต่างๆ และหาวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2.3 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพ ในอนาคตได้อย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นคนที่มีมองการณ์ไกล ใจกว้าง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการสร้างทีมงาน ให้มีความแข็งแกร่งทั้งทางร่างกายและจิตใจ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง มีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันและมีเป้าหมายเดียวกันโดยใช้กระบวนการ เรียนรู้แบบทีม มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน มีการเรียนรู้และวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการยอมรับและ รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน มีการตัดสินใจและทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ในสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2564

4. ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์ ให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปีการศึกษา 2564

5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ข้อเสนอแนะหรือวิธีการ ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้สารสนเทศมาสร้างกรอบแนวคิด ในการดำเนินการวิจัยเบื้องต้นมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการอาชีวศึกษา

- 1.1 ความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 1.2 รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพอาชีวศึกษา
- 1.3 ประเภทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- 1.4 โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา

- 1.5 อาชีวศึกษาจังหวัด

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- 2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
- 2.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

- 3.1 ความหมายของการคิดสร้างสรรค์
- 3.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 3.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 3.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นส่วนราชการที่เป็นนิติบุคคลและเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงศึกษาธิการ มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการปฏิบัติราชการสำนักงาน

ความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีว ได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตถกรรมมากขึ้น นอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม การอาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาพิเศษ ซึ่งหมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยในปี พ.ศ. 2452 การจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนสามัญศึกษาสอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามัญศึกษา สอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ผดุงครรภ์ ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้งโรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒาราม และวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มีผลต่อการกำหนดการศึกษาอาชีวให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษาขั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค และในวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2516 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการจัดการอาชีวศึกษาของประเทศ และในวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย 6 หมวด 1 บทเฉพาะกาล โดยกำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น. 58)

รูปแบบการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ

สำหรับรูปแบบการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ. ศ. 2551 สถานศึกษาสามารถจัดได้ 3 รูปแบบ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น. 58)

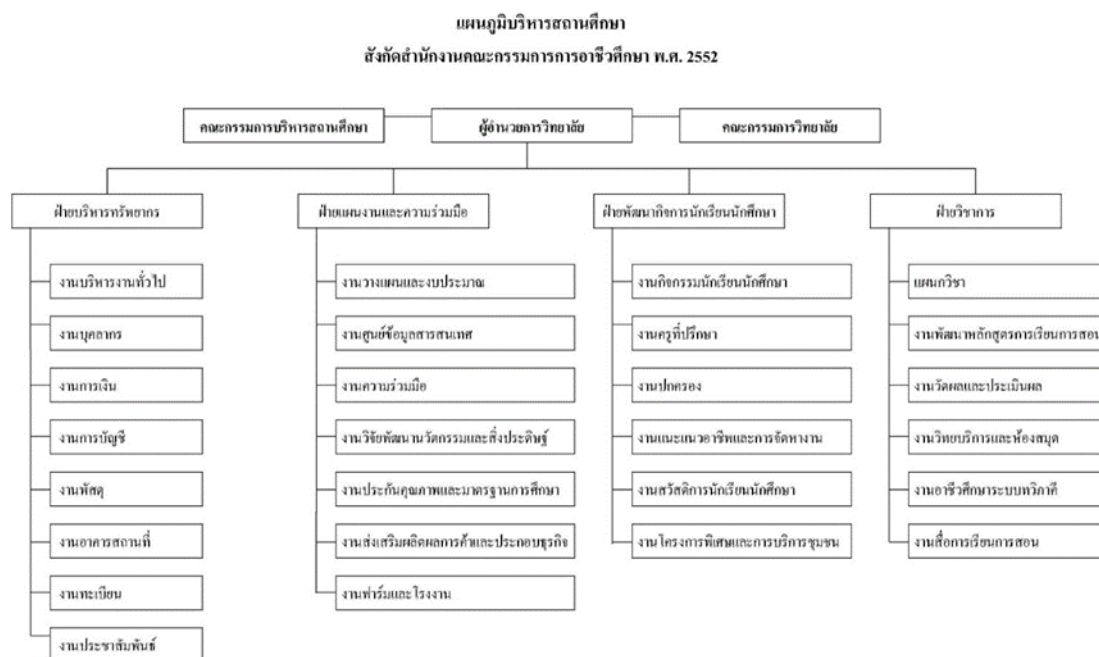
1. การศึกษาในระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน
2. การศึกษานอกระบบ เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและการประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม
3. การศึกษาระบบทวิภาคี เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและการประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ และจัดตามหลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนด ดังต่อไปนี้
1) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และ 3) ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ

ประเภทสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ได้แบ่งประเภทสถานศึกษาเพื่อรองรับตามความต้องการให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความถนัด และความเหมาะสม โดยมีสถานศึกษาจำนวนรวม 429 แห่ง แบ่งออกเป็น 17 ประเภท คือ 1) วิทยาลัยเทคนิค 2) วิทยาลัยการอาชีพ 3) วิทยาลัยบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี 4) วิทยาลัยพณิชยการ 5) วิทยาลัยศิลปหัตถกรรม 6) วิทยาลัยสารพัดช่าง 7) วิทยาลัยอาชีวศึกษา 8) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการจัดการ 9) วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี 10) วิทยาลัยช่างทองหลวง 11) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง 12) วิทยาลัยประมง 13) วิทยาลัยการอาชีวศึกษา 14) วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทคโนโลยีฐานวิทยาศาสตร์ 15) วิทยาลัยเทคโนโลยีการเกษตรและประมง 16) วิทยาลัยเสริมทักษะพระภิกษุ สามเณร และ 17) วิทยาลัยเทคโนโลยีและการบริหารจัดการอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย โดยแบ่งขนาดสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักศึกษา 0 - 1,000 คน ขนาดกลางจำนวนนักศึกษา 1,001-2,400 คน และขนาดใหญ่ จำนวนนักศึกษา 2,401 คนขึ้นไป (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา, 2562, น. 1)

โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยเทคนิค, วิทยาลัยอาชีวศึกษา, วิทยาลัยการอาชีพ และวิทยาลัยสารพัดช่าง เป็นโครงสร้างที่กำหนดขึ้นตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงแผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552

ที่มา: ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552, น. 30

จากภาพ 1 แผนภูมิบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 มีรูปแบบการบริหารสถานศึกษา โดยมีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บริหารสูงสุด มีหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชาบุคลากรในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา วางแผนปฏิบัติงาน ควบคุมกำกับดูแลเกี่ยวกับงานในฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนาการเรียนการสอน 4) ฝ่ายวิชาการ โดยมีรองผู้อำนวยการทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลปฏิบัติงานในฝ่ายตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการในการช่วยบริหารกิจการของวิทยาลัยการวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานในฝ่ายวิชาการและจะมีผู้แทนฝ่ายทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากรองผู้อำนวยการให้ปฏิบัติงานแทนในกรณีที่รองผู้อำนวยการไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือไปปฏิบัติราชการตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ในแต่ละฝ่ายยังแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ อีก

เช่น ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ จะแบ่งออกเป็น 7 งาน ได้แก่ 1) งานวางแผนและงบประมาณ 2) งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ 3) งานความร่วมมือ 4) งานวิจัยพัฒนานวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ 5) งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 6) งานส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ และ 7) งานฟาร์มและโรงงาน โดยมีหัวหน้างานที่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการให้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบดูแลควบคุมงานต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552, น. 3)

ฝ่ายบริหารทรัพยากร มีหน้าที่และความรับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติรองจากผู้อำนวยการวิทยาลัย การบริหารทรัพยากร สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยได้แบ่งงานบริหารทรัพยากรออกเป็น 8 งาน ดังนี้ 1) งานบริหารงานทั่วไป 2) งานบุคลากร 3) งานการเงิน 4) งานการบัญชี 5) งานพัสดุ 6) งานอาคารสถานที่ 7) งานทะเบียน และ 8) งานประชาสัมพันธ์ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552, น. 3)

ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติรองจากผู้อำนวยการวิทยาลัย การบริหารงานแผนงานและความร่วมมือ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยได้แบ่งงานแผนงานและความร่วมมือออกเป็น 7 งาน ดังนี้ 1) งานวางแผนและงบประมาณ 2) งานศูนย์ข้อมูลสารสนเทศ 3) งานความร่วมมือ 4) งานวิจัยพัฒนานวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ 5) งานประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 6) งานส่งเสริมผลิตผลการค้าและประกอบธุรกิจ และ 7) งานฟาร์มและโรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552, น. 3)

ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา มีหน้าที่และความรับผิดชอบรองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสถานศึกษาในการช่วยบริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยได้แบ่งงานพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษาก่อเป็น 6 งาน ดังนี้ 1) งานกิจกรรม

นักเรียนนักศึกษา 2) งานครูที่ปรึกษา 3) งานปกครอง 4) งานแนะแนวอาชีพและการจัดหางาน 5) งานสวัสดิการนักเรียน นักศึกษา และ 6) โครงการพิเศษและการบริการชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552, น. 4)

ฝ่ายงานวิชาการ มีหน้าที่ บริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงาน ด้านวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อม ก่ออยู่ที่ลักษณะของงานนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 โดยได้แบ่งงานวิชาการออกเป็น 6 งาน ดังนี้ 1) แผนกวิชา 2) งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน 3) งานวัดผลและประเมินผล 4) งานวิทยบริการและห้องสมุด 5) งานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และ 6) งานสื่อการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552, น. 4)

อาชีวศึกษาจังหวัด

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัด ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และโครงสร้างระบบการบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 29 และมาตรา 30 วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กล่าวว่า "อาชีวศึกษาจังหวัด" หมายความว่า วิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษารวมถึงโรงเรียนเอกชนในระบบประเภทอาชีวศึกษาแห่งเดียวหรือหลายแห่งในแต่ละจังหวัด หรือวิทยาลัยในกรุงเทพฯ ซึ่งรวมกันเป็นกลุ่มอาชีวศึกษาระดับจังหวัด โดยมีคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดทำหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้ 1) กำหนดยุทธศาสตร์และรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนาแผนกำลังคนอาชีวศึกษาในระดับจังหวัด ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัด 2) ประสานส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกับสถานประกอบการ ร่วมจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทอาชีวศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องตามความต้องการกำลังคน ในพื้นที่จังหวัด ภายใต้กรอบนโยบายด้านอาชีวศึกษาของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) กำกับ ดูแล ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ไม่สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพและ มาตรฐานการอาชีวศึกษาและการบริหารจัดการเป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ของสถานศึกษา 4) ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและส่วนราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในจังหวัดให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วมและประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก 5) รวบรวมและจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนอาชีวศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาภาครัฐและโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทอาชีวศึกษาในพื้นที่จังหวัดให้เป็นระบบและทันสมัย 6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559, น. 1-4)

อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร มีการจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย 3 สถานศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร โดยมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านฝีมือต่าง ๆ ออกมารับใช้สังคมทั้งในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ และหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น (ธีระ รุญเจริญ, 2553, น. 16) กล่าวว่า การที่จะสามารถผลิตกำลังคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ได้นั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมและให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง เพื่อให้การบริหารงาน ในสถานศึกษามีมาตรฐานและคุณภาพ ดังนั้น การบริหารและจัดการศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีศักยภาพและใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้มันรู้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา ธนินิธย์ (2556 อ้างถึงใน ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์, 2560, น. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจและมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

โชติ บดีรัฐ (2558, น. 176) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือบารมีในการกำหนดหรือชักจูงให้กลุ่มสมาชิกทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และการมีอิทธิพลต่อกลุ่มต่างๆ นั้น ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ รวมถึงการวางตัวที่เหมาะสม

ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์ (2560, น. 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการ บริหารงานอย่างมีศิลปะทั้งการบอกและชี้แนะ สั่งการ หรือ อำนวยความสะดวกเพื่อโน้มน้าวจิตใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกันในการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ ในการจูงใจและปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนในองค์การเข้าใจงานขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถ ดำเนินกิจกรรมได้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชรา วาณิชวสิน (2560, น. 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าว และใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและ กระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งคลี่คลายและให้ความหมายแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 53) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, และนักรบ หมี่แสน (2561, น. 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เผชิญได้ ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้อำนวยความสะดวกและรองผู้อำนวยความสะดวกสถานศึกษาได้รับการยอมรับการเชื่อถือจากคนหมู่มากให้เป็นผู้ตามในกลุ่ม มีอิทธิพล และมีความสามารถในการชักจูง หรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ พร้อมให้ความร่วมมือในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สุภาพร ชุมวรรฐายี (2555 อ้างถึงใน ฌริตา เวชญาลักษณ์, 2560, น. 6-7) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจูงใจหรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ฌริตา เวชญาลักษณ์ (2560, น. 7) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ อาจหมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากองค์การหรือสมาชิก มีบทบาทในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน และมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมาก การที่จะทำงานให้สำเร็จหรือล้มเหลวก็อยู่ที่ตัวผู้นำ และการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิด และแสดงออกมาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นสำคัญ เช่น วงการศึกษาที่ให้ความสำคัญในเรื่องของความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ว่ามีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง ไร้อุปสรรคทันกับความเปลี่ยนแปลง และไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีคุณภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, น. 55) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ความพร้อมต่อการรับมือสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดที่เกิดขึ้นกับองค์การ ในช่วงที่องค์กรเผชิญกับสภาวะวิกฤตการณ์ที่บุคคลแสดงให้เห็นถึงความกล้าหาญในการตัดสินใจและแนะนำแนวทางที่เหมาะสมแก่สมาชิกขององค์การเพื่อรับมือต่อสถานการณ์นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งมีผลเป็นอย่างมากต่อความอยู่รอดหรือล่มสลายขององค์การ

Bass & Bass (2008 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, น. 5) ได้สรุปผลการศึกษาวิจัยที่สนับสนุนความสำคัญของภาวะผู้นำในกลุ่มต่างๆ ดังนี้ เช่น ผลการศึกษาความพึงพอใจที่ศึกษาในช่วงทศวรรษที่ 1920 แสดงให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำ ผลการศึกษารายงานตรงกันว่าทัศนคติที่ดีของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาของพวกเขาทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงานและในอีกด้านหนึ่ง พบว่า ทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับผลผลิตในกลุ่มทำงาน ตัวอย่างเช่น การศึกษาของ ลอว์เซ และนาเกล (Lawshes, & Nagle, 1953 as cited in Bass, & Bass, 2008) และนับตั้งแต่นั้นมาพบการศึกษาจำนวนมากสนับสนุนว่า ผู้นำสามารถสร้างความแตกต่างในความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตัวอย่างเช่น การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชาของพวกเขาและต่อผู้บริหารระดับสูง พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์สูงกับความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจไม่ลาออกจากรางานและพฤติกรรมเอื้อประโยชน์ต่อสังคม (prosocial) ของพนักงาน (Brockor, 1992 as citod in Bass, & Bass, 2008) และมีความสัมพันธ์สูงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Becker, Billings, ot al.1996 as cited in Bass, & Bass, 2008

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ บทบาทของผู้บริหาร ที่ต้องมีในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงาน มีความพร้อมต่อการรับมือสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดที่เกิดขึ้นกับองค์การ สามารถสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้คิด และร่วมกันปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

พัชรา วาณิชชิน (2560, น. 16) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ สรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะ (Trait Theory) ที่มุ่งเน้นคุณลักษณะ (Trait Focus)

โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาว่าคุณลักษณะของผู้นำที่สร้างความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ตามออกจากกันด้วยความเชื่อว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสำคัญและแตกต่างจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำ ซึ่งส่งผลให้คนคนนั้นเป็นผู้นำที่ดี เนื่องจากกลุ่มคุณลักษณะเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของผู้นำ หรืออาจกล่าวได้ว่า ถ้าผู้นำมีกลุ่มคุณลักษณะเหล่านี้ ผู้นำเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั่นเอง เช่น ผู้นำมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ เช่น ความเปิดเผย (openness) การชอบเข้าสังคม (extraversion) ความมีจิตสำนึก (conscientiousness) ความประนีประนอม (agreeable) เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้เชื่อว่าทำให้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำได้ดีกว่าคนอื่นๆ หรือมีโอกาสนำไปสู่ตำแหน่งผู้นำได้มากกว่าคนอื่นๆ

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม (Behavior Theory) ที่มุ่งเน้นพฤติกรรม (Behavior Focus)

โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในระหว่างการนำมากกว่าพิจารณาที่คุณลักษณะของผู้นำด้วยความเชื่อว่า พฤติกรรมผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเสร็จและคนทำงานสำเร็จ ซึ่งผู้นำแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมการนำที่แตกต่างกันออกไปหรือเรียกได้ว่ามีสไตล์การนำที่ต่างกันออกไปโดยระบุประเภทพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกไว้ 2 ประเภท คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behavior) และพฤติกรรมที่เน้นคน (Relationship Behavior) โดยมีการศึกษามากมายเกี่ยวกับพฤติกรรม เช่น การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา พบว่า ผู้นำมีพฤติกรรม 3 รูปแบบคือ แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีนิยม โดยผู้ตามพึงพอใจผู้นำแบบประชาธิปไตยมากที่สุด ในขณะที่การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน พบว่า ผู้นำมีพฤติกรรมแตกต่างอยู่ 2 ด้าน คือ ผู้นำที่มุ่งเน้นคน (People-oriented behaviors) และผู้นำที่มุ่งเน้นงาน (Task-oriented behaviors) ส่วนการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮพบว่ามี พฤติกรรมผู้นำมี 2 ด้านคือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure) ให้ความสำคัญกับงานและพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) ให้ความสำคัญกับคนทำงาน และการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ Managerial Gid โดย Blake และ Mouton ที่สร้างตาราง 2 มิติ

โดยให้แกนนอนแทนผู้นำที่มุ่งผลงาน (Production-oriented leader) และแกนตั้งแทนผู้นำที่มุ่งเน้นคน (People-oriented leadership) ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ให้แก่ผู้นำที่มุ่งทั้งงานและมุ่งเน้นทั้งคน

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับสถานการณ์ (Contingency Theory) ที่มุ่งเน้นสถานการณ์ (Situation Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำในแต่ละสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับสถานการณ์และผู้ตามด้วยความเชื่อว่า การนำมีความแตกต่างในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีจะระบุถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อตัดสินพฤติกรรมที่เหมาะสมในการนำในสถานการณ์นั้นๆ เช่น การศึกษาของ Fiedler ดูที่ความยืดหยุ่นของผู้นำ ซึ่งผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม หรือการศึกษาของ Robert House ในทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) โดยคำนึงถึงสถานการณ์ของผู้นำในการปูทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ส่วนการศึกษาของ Hersey-Blanchard เน้นว่า ระดับความพร้อมของผู้ตามส่งผลต่อการทำงานของผู้นำ ทำให้เกิดรูปแบบการทำงานของผู้นำ 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (Telling) การนำเสนอความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน (Delegation)

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Theory) ที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Change Focus) โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคนที่จะเป็นผู้นำได้หรือต้องการจะเป็นผู้นำจะต้องเป็นคนที่มีมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ สามารถแปลงวิสัยทัศน์ให้เป็นความจริงและนำไปสู่การปฏิบัติได้ รวมทั้งสื่อสารให้ผู้ตามทราบ โดยผู้ตามมีความยินดีที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำแบบนี้คือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง (idealized influence) สร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่ม (Intellectual Stimulation) และให้ความสำคัญกับผู้ตาม (Individualized consideration) ด้วยความเชื่อว่าผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อองค์กรได้ โดยการผสมผสานปัจจัยสำคัญต่างๆ ทั้งตัวผู้นำที่ต้องเป็นผู้มีคุณลักษณะพิเศษของผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้ตามสถานการณ์และบริบทที่เป็นอยู่เพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

5. แนวคิดใหม่ๆ ด้านภาวะผู้นำ (New Leadership Approaches) ที่มีจุดมุ่งเน้นแตกต่างกันออกไป โดยในยุคสมัยนี้ได้มีความพยายามที่จะศึกษาผู้นำในหลายๆ มิติที่แตกต่างกัน เช่น

5.1 ภาวะผู้นำแบบทีม (Collective Leadership) หรืออาจเรียกว่า ภาวะผู้นำแบบส่วนรวม (Shared Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติของทีมทำงานท่ามกลางความซับซ้อนและความไม่แน่นอนโดยมีผู้นำหลายๆ คนในทีมทำงานนั้นๆ เข้ามาแสดงบทบาทการนำมากกว่าจะมีผู้นำเพียงคนเดียวดูแลทีมเนื่องจากการรับมือกับความซับซ้อนและ

ความไม่แน่นอนไม่อาจทำได้ด้วยกำลังของผู้นำเพียงคนเดียวอีกต่อไป ทีมทำงานจะทำหน้าที่ผลักดันนำตามสถานการณ์ที่มีความเชี่ยวชาญในการนำมากที่สุด และในขณะเดียวกันก็ยังสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมในฐานะผู้ตามได้ด้วย

5.2 ภาวะผู้นำแบบต่างวัฒนธรรม (Cross Cultural Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นการนำในแบบต่างวัฒนธรรมโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่ผู้นำอาจต้องทำงานข้ามประเทศหรือทำงานแบบกระจายไปในหลายๆ ประเทศที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปจากที่ ๆ ผู้นำเคยอยู่ ซึ่ง Robbins, DeCenzo & Coulter (2013) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมถือเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการตัดสินใจว่าสไตล์การนำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยวัฒนธรรมส่งผลต่อสไตล์การนำเพราะวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการตอบสนองของผู้ตามภายใต้การนำของผู้นำ ผู้นำอาจไม่สามารถหรือไม่ควรเลือกใช้สไตล์การนำตามความถนัดเพราะผู้ตามจะคาดหวังว่า ผู้นำจะใช้สไตล์การนำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้ตามมากกว่า นอกเหนือจากนี้ ข้อเสนอสำคัญจากผลวิจัยต่างๆ ก็บ่งชี้ว่าผู้นำไม่ควรใช้สไตล์การนำรูปแบบเดียวแต่ควรปรับสไตล์การนำให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่

5.3 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติของนวัตกรรม โดย Patchara Vanichvasin (2009) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำและแนวปฏิบัติที่ดีจากองค์กรชั้นนำและพบว่า องค์กรที่เน้นนวัตกรรมจะมีผู้นำที่มีความโดดเด่นทางด้านนวัตกรรมหรือผู้นำเชิงนวัตกรรม กล่าวคือ ผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leader) คือ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำโดยแสดงพฤติกรรมตามคุณลักษณะพิเศษบางประการที่ประกอบไปด้วยสมรรถนะสำคัญ 4 สมรรถนะ ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการสร้างและหรือผลักดันให้เกิดนวัตกรรมขึ้นภายในองค์กร ได้แก่ สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความกล้าเสี่ยง (Courageous Competency) สมรรถนะภาวะผู้นำด้านความเอาใจใส่ (Caring Competency) และสมรรถนะภาวะผู้นำด้านความน่าเชื่อถือ (Credible Competency) ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นที่การผลักดันนวัตกรรมและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์กรเป็นหลัก

5.4 ภาวะผู้นำแบบเสมือน (Virtual Leadership) หรืออาจเรียกว่า ภาวะผู้นำออนไลน์ (E-Leadership) เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นในมิติขององค์กรเสมือนจริงและเป็นการนำแบบที่ไม่ต้องไปอยู่ในสถานที่จริงในลักษณะของการทำงานข้ามพื้นที่ หรือทำงานแบบกระจายไปในหลายๆ พื้นที่ผ่านโลกออนไลน์เพื่อแสดงบทบาทผู้นำ โดยมากผู้นำจะแสดงความเป็นผู้นำผ่านเทคโนโลยีไม่ว่าจะเป็นการบริหารงาน บริหารคน หรือบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ต้องไปอยู่ในสถานที่จริง เพื่อนำให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ซึ่งการที่จะเป็นผู้นำแบบไม่ต้องไปปรากฏตัวให้เห็นจริง แต่ยังสามารถนำได้ต้องใช้ความสามารถทางการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีเป็นอย่างมากที่จะเชื่อมต่อบริบบงานระบบคนและสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านเทคโนโลยีโดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่มีแนวโน้มสูงว่าผู้นำจะต้องแสดงภาวะผู้นำแบบเสมือนผ่านเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ตกันมากยิ่งขึ้นอย่างไรก็ตาม

Chase (1999) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบเสมือนที่ดีต้องเข้าใจดีว่า งานสำเร็จเกิดจากคนทำงาน ไม่ใช่เกิดจากเทคโนโลยี ดังนั้น ผู้นำแบบนี้จึงต้องสามารถเลือกและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม รวมทั้งมุ่งเน้นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์กับคนทำงานผ่านเทคโนโลยีให้มาก ซึ่งคนนับเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำแบบออนไลน์นี้

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, น. 64) ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ สรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ คือ คุณลักษณะของผู้นำเชิงคุณลักษณะเป็นลักษณะเฉพาะที่อยู่ในตัวผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่แสดงให้เห็นถึงความคิดหรือลักษณะประจำทั้งด้านร่างกาย และการแสดงออกของผู้นำ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้านดังนี้

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะทางด้านร่างกาย สุขภาพกาย และใจ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต วิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ความกล้าหาญ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความจริงใจ การตื่นตัว รอบรู้ทันเหตุการณ์ ความกระตือรือร้น ความเสียสละ ใจกว้าง ไม่เห็นแก่ตัว การตัดสินใจที่ใช้ดุลยพินิจที่ดี ความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จ ความเมตตากรุณาและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน ทักษะการพูดและติดต่อสื่อสาร มีบุคลิกที่แสดงถึงการมีอำนาจ

1.2 คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ประกอบด้วย มีความต้องการความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ความมุ่งมั่น มีความรู้ความสามารถในการกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการและติดตามประเมินผลร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความฉลาด รอบรู้ สามารถแก้วิกฤตที่เกิดขึ้นได้ การบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความสามารถในการจูงใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน

1.3 คุณลักษณะทางสังคม ประกอบด้วย ความสามารถในการประสานความร่วมมือ มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นความสามารถในการเข้าสังคม ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีส่วนร่วมกับสังคม รู้จักกาลเทศะ มีทักษะด้านการพูด

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม เน้นถึงการศึกษาพฤติกรรมหรือการกระทำที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมของผู้นำจำแนกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงานกับแบบมุ่งคน ทฤษฎีภาวะผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จะพิจารณาภาวะผู้นำแบบมิติเดียว คือ พฤติกรรมผู้นำจะเป็นแบบมุ่งงานหรือแบบมุ่งคนแบบใดแบบหนึ่งเท่านั้น ผู้นำจะไม่มีพฤติกรรมทั้ง 2 อย่างในคนคนเดียว ในขณะที่การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และเบลกและมูตัน จะเป็นแบบสองมิติ คือพฤติกรรมของผู้นำอาจมีทั้งการมุ่งงานและมุ่งคนได้ ส่วนทฤษฎีสามมิติของเรดติน จะพิจารณาพฤติกรรมของผู้นำในสามมิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งคน และเพิ่มมิติมุ่งประสิทธิภาพผล ส่วนทฤษฎีภาวะผู้นำแบบทออาร์ซี

จะพิจารณาพฤติกรรมของผู้นำในสามมิติ คือ พฤติกรรมที่มุ่งงาน พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ มีแนวคิดว่า ภาวะผู้นำที่ดีนั้น ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ปัจจัยหรือตัวแปรที่ก่อให้เกิดสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น สถานภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะโครงสร้างของงาน อำนาจตามหน้าที่ของผู้นำ ความพร้อมในด้านความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน จากทฤษฎีนี้ได้ข้อเสนอแนะในเรื่องของพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสม ส่งผลให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังเช่น สถานการณ์ที่ลูกน้องมีความพร้อมในการดำเนินงานต่ำมาก คือไม่เก่ง และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำควรให้ทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเฉพาะเจาะจง มอบงานที่ไม่ยากเกินความสามารถให้ลูกน้องทำ และกำกับดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ต่าง ๆ นี้อาจแบ่งเป็นประเภทได้ คือ ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented Leadership) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำที่เก่งต้องรู้ว่า เมื่อใด ในสถานการณ์เช่นใด จึงจะนำทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป คือ ภาวะที่ผู้นำต้องปฏิรูปองค์การดังต่อไปนี้

4.1 ผู้นำเชิงปฏิรูปจะสร้างศรัทธา ความน่าเชื่อถือ สร้างบุคลิกภาพ สร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างให้ผู้ตามในเรื่องของการวางแผนการทำงาน การลงมือปฏิบัติและแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้ผู้ตามยอมรับในสิ่งนั้นจนไว้วางใจและช่วยปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้นำเชิงปฏิรูปต้องปฏิรูปรูปแบบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเป็นผู้ให้กำลังใจ กระตุ้น ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาของตนต่อการที่จะรับผิดชอบในหน้าที่ รวมทั้งพัฒนาด้านความประพฤติ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.2 ผู้นำเชิงปฏิรูปจะกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กรให้เป็นรูปธรรมชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามคำนึงถึงผลประโยชน์ ตระหนักถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของคนในองค์กรว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และร่วมกันก้าวไปให้ถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

4.3 ผู้นำเชิงปฏิรูปจะมีความกล้า ท้าทาย เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง สร้างสรรค์ ปรับปรุง มีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งภายในและภายนอก ให้กำลังใจผู้ตาม เพื่อให้เกิดจิตสำนึกที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยยกระดับแนวคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น ไม่ยึดตามอารมณ์ ความเห็นแก่ตัว ความอิจฉาริษยา แต่จะให้เสรีภาพ

ในการแสดงความคิดเห็นโดยไม่ขัดแย้ง มีความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน เพื่อก่อให้เกิดสันติภาพ และมนุษยธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ

4.4 ผู้นำเชิงปฏิรูปจะกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญา ความคิด ให้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้ตามตลอดเวลา กระตุ้นให้ผู้ตามนำความรู้ แนวคิดใหม่ ๆ มาสร้างนวัตกรรม วิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ และให้ผู้ตามมองว่า ปัญหาความล้มเหลวหรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้น เป็นบทเรียนที่สำคัญที่ทำให้ต้องพัฒนาและปรับปรุง ตนเองอยู่ตลอดเวลา

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง คิดเชิงมโนภาพ ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ มีความสามารถในการออกแบบ และนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดทิศทางกลยุทธ์ ค่านิยม และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนที่คาดหวังจะให้มรูปร่างอย่างไร ในอนาคต สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องส่งเสริมความรู้ กระตุ้นให้ผู้อื่นได้คิดได้เข้าใจมากกว่ามุ่งให้ทำตาม ปลุกฝังวัฒนธรรมขององค์การ ดำรงรักษาจุดเด่น เป็นแกนสมรรถนะขององค์การ ผู้นำมีวิธีการคิดเชิงปฏิวัติในการคิดสร้างสรรค์ ฉลาด และมีสติปัญญา มีการตัดสินใจที่ถูกต้องในเวลาที่เหมาะสม มีความสัตย์ เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน มีความยืดหยุ่นสูง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

6. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ทั้งต่อตัวผู้นำ ผู้ตามและองค์การนั้น ผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามไว้วางใจผู้ตาม ในการทำงานสร้างแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานเต็มประสิทธิภาพ ทำงานถูกต้องตามขั้นตอน ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และผู้นำเป็นแบบอย่างมีความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่นำพาองค์การสู่ความสำเร็จ

จากนิยามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังกล่าว สรุปได้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อกระบวนการเชิงบริหาร ซึ่งเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้มีความพร้อมทั้งด้านคุณลักษณะ ด้านการบริหารจัดการศึกษายุคใหม่ และด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรเกิดความนับถือ เชื่อใจ และร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ในการสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์การนวัตกรรมยุคใหม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความหมายของการคิดเชิงสร้างสรรค์

สมบัติ ศรีทองอินทร์ (2552, น. 178) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจินตนาการ และการค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ สืบเสาะหาเหตุผล ทำความเข้าใจ ในแก้ปัญหาที่มีการวิเคราะห์ผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาทำการปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

คณะกรรมการวิชาการคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการคุณค่า ศูนย์วิชาการบูรณาการ หมวดวิชา ศึกษาทั่วไป (2561, น. 1-2) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยอาศัยพื้นฐานของสิ่งที่มีอยู่เดิม เช่น ธรรมชาติ กฎเกณฑ์ ความรู้ วิทยาการ วัสดุ และเทคโนโลยีเป็นข้อมูลสำคัญในการค้นคิดสิ่งใหม่ ๆ ที่ให้ความรู้สึกแปลกใหม่ตื่นตาตื่นใจ ไม่เคยเห็นจากที่ใดมาก่อน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม การคิดสร้างสรรค์อาจจะเป็นการสร้างสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่ซ้ำแบบใคร หรือไม่เคยมีผู้ใดเคยคิดทำมาก่อน เลยก็ได้ หรือจะเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาต่อเติมเสริมแต่ง ดัดแปลงให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ การที่เราจะ กำหนดว่าสิ่งใดเกิดจากความคิดสร้างสรรค์นั้นสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบสำคัญ อันได้แก่ ความคิดนั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ (original) ใช้การได้ (workable) และมีความเหมาะสม (appropriate) ลงตัวพอดีกับปัญหาที่ต้องการการแก้ไข

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, น. 6) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัยนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลง ปُرุงแต่ง ผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ รวมทั้งการประดิษฐ์คิดค้นทฤษฎี หลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นได้นี้มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้หรือสิ่งที่เป็นเหตุ เป็นผลเพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่ความคิดจินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิด ความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับความพยายามที่จะสร้างความคิดฝันหรือจินตนาการ ให้เป็นไปได้ จึงทำให้เกิดผลผลิตที่ยังประโยชน์ต่อสังคม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2563, น. 14) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การขยายขอบเขตความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่ สู่ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน เพื่อค้นหาตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น การคิดเชิงสร้างสรรค์เปรียบเหมือนกับการที่เราถูกล้อม ไปด้วยกองทัพข้าศึก แล้วเราหาทางออกไม่ได้หากใช้วิธีแก้ปัญหาแบบเดิม ๆ เราจำเป็นต้องฝ่าวงล้อม ออกไป หรืออีกนัยหนึ่งเป็นเหมือนการกล้าแหวกมานประเพณีที่ยึดถือปฏิบัติ กล้าที่จะเดินไป บนเส้นทางใหม่ ๆ ที่ไม่มีใครเคยเดินมาก่อน ผลผลิตของการคิดเชิงสร้างสรรค์จะนำไปสู่การประดิษฐ์ สิ่งแปลกใหม่ หรือการค้นพบวิธีแก้ปัญหาในวิถีทางที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

Guiford (1967 อ้างถึงใน จันทรา ด้านคงรักษ์, 2561, น. 1) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นความคิดอเนกนัย (Divergent thinking) คือ ความคิดหลายทิศทาง หลายแง่หลายมุม คิดได้กว้างไกล โดยนำประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความคิดใหม่ ตั้งสมมติฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน แล้วรายงานผลที่ได้รับจากการค้นพบอันนำไปสู่การประดิษฐ์สิ่งใหม่ รวมทั้งการคิดหาวิธีการแก้ปัญหาให้สำเร็จด้วย ความคิดอเนกนัยนี้ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคล่องในการคิด (Fluency) ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถทางสมอง ที่คิดในลักษณะอเนกนัย จนนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ มีการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม มีความสามารถในการคิด การจินตนาการ และการค้นคว้าวิธีการใหม่ๆ ที่ไม่ซ้ำกับความคิดเดิม ๆ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 , น. 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ (imagination) และการนำบุคคลอื่นๆ (leading people) ด้วยแนวทางใหม่ๆ (new solutions) หรือวิธีการใหม่ๆ (new method) อย่างท้าทาย (challenging) และยืดหยุ่น (flexibility) ที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม (environment) เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น. 42) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำใหบุคคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กรมีความสามารถในการปรับตัว และกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, น. 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ ในการติดต่อประสานงานทั้งเกี่ยวกับตนเอง และผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีกระบวนการต่าง ๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

Basadur (2009 อ้างถึงใน สุวัฒน์ ตั่งสวัสดิ์, 2560, น. 23) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่น (leading people) ผ่านกระบวนการ (process) หรือวิธีการ (method) ร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วนและการดำเนินการแก้ไขปัญห ด้วยแนวทางใหม่ๆ (new solution) เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่ารู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอน การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

Haris (2009 อ้างถึงใน อำนาจ อ๋อมนอก, 2558, น. 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจินตนาการหรือคิดค้นสิ่งใหม่ ความสามารถในการสร้างความคิดใหม่โดยการรวมการเปลี่ยนแปลงหรือการคิดที่มีอยู่ และความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่น่าอัศจรรย์และสวยงามและสามารถฝึกฝนได้จากประสบการณ์และการศึกษา

Puccio et al. (2011 อ้างถึงใน อรชร กิตติชนธวัช, 2558, น. 37) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ โดยเชื่อมโยงการสร้างสรรคและภาวะผู้นำ ดังนี้ การสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นกระบวนการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในขณะที่ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ หรือผลักดันให้บุคคลอื่นๆ อย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และกระตุ้นสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจและมีแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในกระบวนการทำงานต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ธีระ รุญเจริญ (2553, น. 168) ได้กล่าวถึงผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์จะต้องมีลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีจินตนาการสูง และมีความยืดหยุ่นทางความคิด ซึ่งผู้นำในอนาคตจะต้องมีลักษณะ คือ 1) ใช้หลักการบริหารที่พึงประสงค์ 2) ใช้หลักการบริหารโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน 3) การสร้างโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กิตติกาณจน์ ปฏิพัทธ์ (2556, น. 12-13) ลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีความสร้างสรรค์จะเป็นคนที่ชอบสงสัย กล้าเสี่ยง กล้าทำ กล้าตัดสินใจและประดิษฐ์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ เสมอ บางครั้งอาจจะบูรณาการความคิดหรืองานของคนอื่นมาดัดแปลงสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ให้มีคุณค่า ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอิสระ (Freedom) ซึ่งเป็นอิสระทั้งในการคิด การกระทำและการตัดสินใจ มีความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ด้วยจินตนาการได้อย่างรวดเร็ว ไม่ชอบกฎระเบียบ และความแน่นอน ไม่ชอบการจำกัดด้วยกรอบเวลาในการทำงาน และไม่ชอบทำงานตามแผนงาน สามารถทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีในสถานการณ์ที่ชัดเจนและคลุมเครือ

2. มีความคิดเชิงบวก (Positive thinking) รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะยามแพ้หรือ ยามชนะ ไม่ว่าจะเป็ดยามสุขหรือยามทุกข์ มีทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อตัวเองและต่อผู้อื่น มองโลกในแง่ดีว่าไม่มีอะไรที่สมบูรณ์แบบทุก ๆ สิ่งมีสองด้าน เช่น ในที่มีด้อยย่อมมีแสงสว่าง เป็นคนใจกว้าง รู้จักให้อภัย ให้ออกาสตนเองและคนอื่นอยู่เสมอ สามารถทำใจได้ว่ามนุษย์เรา มีความแตกต่างและมีความบกพร่องได้

3. กล้าเสี่ยง (Risk) เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนหรือในสถานการณ์ ที่มีความกดดันสูง จะมีความกล้าที่จะเสี่ยงในการตัดสินใจและการกระทำ โดยไม่กลัวความผิดพลาด หรือเมื่อทำผิดพลาดแล้วก็กล้าที่จะยืดหยุ่นยอมรับความผิดในสิ่งที่กระทำ

4. มีเป้าหมายที่สูง (High goal) คนที่มีความสร้างสรรค์และมีเป้าหมายที่ชัดเจนและ มีความทะเยอทะยานและยึดมั่นในเป้าหมายอย่างเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน จะหาวิธีการแก้ปัญหา เพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลทุกคนมีความกระตือรือร้นและสร้างแรงบันดาลใจ ให้ตัวเองเสมอ จะไม่ยอมแพ้ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทั้งปวง

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561, น. 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีความรู้มีเชี่ยวชาญสูง มีบุคลิกภาพและมีพฤติกรรมทางสังคม มีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ใช้ความคิดใหม่ในการแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างสภาพแวดล้อมเชื่อมต่อกัน คิดสร้างสรรค์ ที่จะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้นำจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะ ของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้วย ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีไหวพริบ และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา การแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ที่จะกำหนด แนวความคิดการมีเชี่ยวชาญปัญญจะช่วยให้ความคิดสร้างสรรค์ มีความคล่องแคล่ว และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี เป็นผู้นำที่สามารถรับมือกับ ความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องยึดถือความถูกต้อง มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค และเป็นคนที่เปิดเผยตรงไปตรงมา ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำมีคุณลักษณะ

ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 คุณลักษณะ ดังนี้ การสร้างทีมงาน การฟัง การตัดสินใจอย่างมีอิสระ และความรู้ในการธำรงรักษาบุคลากร

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, และนักรบ หมี่แสน (2561, น. 91-92) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ 4 ประการนี้ถือได้ว่าเป็นผู้นำในเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความคิดเชิงผลงานที่จะต้องมียกมาให้เห็นในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ต้องมี Critical Mind คือ ถ้าเป็นผู้นำในสังคมที่เปลี่ยนแปลงเราต้องมี Critical Mind ถ้าเราไม่มี Critical Mind เราจะเป็นผู้นำที่ไม่สามารถตามทันต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถจะรู้ได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่จะมีผลอย่างไร ซึ่งจำเป็นที่จะใช้กับทางโรงเรียนด้วย และถ้าเราไม่สามารถสอนเด็กให้มี Critical Mind เด็กของเราก็จะกลายเป็นเหยื่อของสังคมได้ในอนาคต

2. ต้องมี Creative Mind คือ แนวคิดใหม่ ถ้าผู้นำเราไม่มีแนวคิดใหม่ได้แต่วิเคราะห์คนอื่นอย่างเดียวนั้น เราก็ต้องเดินตามคนอื่นไป เพราะฉะนั้นเมื่อเราวิเคราะห์วิจารณ์สังคมและคนอื่นแล้วเราต้องมีแนวคิดในลักษณะที่เป็นแนวคิดใหม่ ๆ เป็นแนวคิดของเราหรือ Creative Mind ให้กับสังคมและองค์กรด้วย ผู้นำจึงต้องฝึกพัฒนาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

3. ต้องมี Productive Mind คือ ถ้าเราเป็นผู้ดูแลให้บุคลากรในโรงเรียนมีลักษณะสร้างสรรค์ คิดอะไรใหม่ ๆ แล้วเราต้องพัฒนาความคิดใหม่นั้นให้เป็นผลงาน เพื่อที่เราจะสามารถนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมด้วยผลผลิตจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารในแนวทางนี้

4. ต้องมี Responsible Mind หมายถึงว่า ผู้นำไม่ว่าจะเป็นแบบใด ต้องมีความรับผิดชอบ ทั้งรับผิดชอบในตัวเอง ในองค์กร และในสังคม ความรับผิดชอบถือได้ว่าเป็นปรัชญาของความเป็นมนุษย์โดยตรง ผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานที่เห็นแล้วจึงมีคุณสมบัติอื่น ๆ ตามมาด้วย

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562, น. 46) ได้สรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่มีความรอบรู้ นำความคิดใหม่ๆ มาใช้การแก้ปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความรู้ที่หลากหลายและคิดสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ 2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น 4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์การแก้ปัญหา 5) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความไว้วางใจ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ คุณลักษณะผู้นำที่มีความรู้ มีเขว่นปัญญาสูง มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบค้นคว้า และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีความสามารถในการประสานงานให้ผู้อื่นทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อื่นได้เกิดความคิดนอกกรอบ และใช้ความคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. หน้า 22) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ จินตนาการ (imagination) ความยืดหยุ่น (flexibility) และวิสัยทัศน์ (vision)

ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, น. 5) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรก ในด้านความสามารถในการสร้างสรรค์และกระตุ้นความสร้างสรรค์ วัดได้จาก 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม และ 6) การมุ่งทำงานให้สำเร็จ

Ash and Persall (2007 อ้างถึงใน จันจิรา น้าขาว, 2562, น. 27) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ 2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา 3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น 4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน 5) การใช้คำถาม และ 6) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

Harris (2009 อ้างถึงใน เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์, 2562, น. 42) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Wawick ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อ "Creative Leadership: developing future leaders" ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย 1) ความยืดหยุ่น (flexibility) และ 2) ความท้าทาย (challenging)

Delich (2010, อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, น. 20) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ใน เว็บไซต์ <http://www.wisegeek.com/what-is-creative-leadership.htm> ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ (imagination) และ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ (inventive)

Harding (2010, อ้างถึงใน สุขพัชรา ชัมเจริญ, 2556, น. 45) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบไปด้วย 1) มีความซับซ้อนของความคิด 2) มีแรงบันดาลใจ 3) มีพฤติกรรมสร้างสรรค์เป็นเลิศ 4) มีความกล้าหาญ 5) จุดประกายการเปลี่ยนแปลง 6) มีประสบการณ์

Ubben, Hughes & Norris (2010, อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, น. 20) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal: Creative Leadership for Excellence in School ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ (vision) 2) วัฒนธรรมเชิงบวก (positive culture) 3) การบริหารจัดการ (managing) และ 4) ปฏิสัมพันธ์ (interacting)

Maxvell (2012, อ้างถึงใน สุขพัชรา ชัมเจริญ, 2556, น. 45) สรุปได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะประกอบไปด้วย 1) โน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง 2) ชอบความท้าทาย 3) ไม่ชอบอยู่นิ่ง 4) มีการสร้างทีมงานภายใน 5) มีพรสวรรค์

จากองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นทักษะของนักวิชาการและนักทฤษฎีหลายๆท่าน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ความคิดเห็นขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561)	Ash and Persall (2007)	Harris (2009)	Delich (2010)	Harding (2010)	Ubben, Hughes & Norris (2010)	Maxvell (2012)	ความถี่
1	จินตนาการ	/	/	/	/	/				3
2	ความยืดหยุ่น	/	/		/					3
3	วิสัยทัศน์	/	/					/		3
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล		/							1
5	การมีความคิดสร้างสรรค์		/				/			2
6	การทำงานเป็นทีม		/	/					/	3
7	การมุ่งทำงานให้สำเร็จ		/							1
8	การร่วมมือกันแก้ปัญหา			/						1
9	การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน			/						1
10	การใช้คำถาม			/						1
11	การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล			/						1
12	การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ					/			/	2
13	มีความซับซ้อนของความคิด						/			1
14	มีแรงบันดาลใจ						/			1

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์		กิตติกาณจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	ศิริวรรณ คำภูเงิน (2561)	Ash and Persall (2007)	Harris (2009)	Delich (2010)	Harding (2010)	Ubben, Hughes & Norris (2010)	Maxvell (2012)	ความถี่
15	มีความกล้าหาญ						/			1
16	มีการเปลี่ยนแปลง						/		/	2
17	มีประสบการณ์						/			1
18	วัฒนธรรมเชิงบวก							/		1
19	การบริหารจัดการ							/		1
20	ปฏิสัมพันธ์							/		1
21	ชอบความท้าทาย				/				/	2

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่ามีองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 21 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่นักวิชาการและนักทฤษฎีส่วนใหญ่ได้มีการนำเสนอ โดยเลือกหัวข้อที่มีความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ
2. ด้านความยืดหยุ่น
3. ด้านวิสัยทัศน์
4. ด้านการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการ

ภานุวัฒน์ ทวีกุล (2560, น. 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ (Imagination) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออก ถึงความเชื่อความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งทำให้เกิดความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานจากการแสดงออกถึงกระบวนการคิด มีเหตุผล ความคิดคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารต่อการปฏิบัติงานที่แสดงออก ได้แก่ มีอารมณ์ขัน มีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด

จันจิรา น้ำขาว (2562, น. 71) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมีมุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้าหรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, น. 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Isaksen, Dorval & Treffinger (2011, อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, น. 24) ได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการของจินตนาการและตัวบ่งชี้ไว้ในหนังสือ Creative Approaches to Problem Solving ไว้ว่าจินตนาการหมายถึงมุมมอง (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) ที่เหมาะสมตามสถานการณ์ความไว้วางใจ

Isaksen; Dorval & Treffinger (2011 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562, น. 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง มุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึงโดยประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ๆ (New ideas) แนวทางใหม่ๆ (New Solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ๆ (New Action)

Reuter (2011 อ้างถึงใน เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์, 2562, น. 48) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จินตนาการ คือ การมีภาพที่มีเหตุผลในใจโดยมีตัวบ่งชี้จินตนาการ คือ ประสบการณ์ (Experience) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative thinking)

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีประสบการณ์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีกระบวนการคิดที่มีเหตุผล มีมุมมองในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีความคิดรูปแบบใหม่ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, น. 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่ หลายมุมมองหลายทิศทางหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561, น. 41) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ถึงความเป็นอิสระ ปลดปล่อยออกจากข้อกำหนดที่มากเกินไป ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ต่าง ๆ เปิดกว้างในการยอมรับความคิดใหม่ๆ อย่างเป็นอิสระ การคิดนอกกรอบ มองปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างหลวมๆ หลายทิศทาง และหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562, น. 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงแสวงหาคำตอบได้อย่างอิสระ มีความคิดที่หลากหลายเปิดกว้าง

Dubrin (2010, อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, น. 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

Melissa Mulin, (2011 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562, น. 59) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ คนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะสามารถคิดได้หลายรูปแบบ แต่จะเลือกแนวทางเดียวมาใช้

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปลดปล่อยออกจากข้อกำหนดที่มากเกินไป การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ มีความคิดนอกกรอบและหลากหลายไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย มีความสามารถในการปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม มองปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลายมุมมอง หลายทิศทาง และหลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และหาวิธีการในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์

ภฤชพล อัมระนันท์ (2559, น. 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ระดับการ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, น. 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็กคติน้อย ไม่มีอคติ โดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, น. 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารในการมองภาพรวมในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีในอนาคต กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ และสามารถเข้าใจองค์กรทั้งอดีต ปัจจุบัน อนาคต ได้อย่างลึกซึ้ง รวมไปถึงการสร้างคน สร้างทีมงาน ให้มีความแข็งแกร่งทั้งทางกายร่างกายและ จิตใจ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อความสำเร็จในอนาคต

Nothouse (2012, อ้างถึงใน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555, น. 29) ได้ให้ความหมายของ วิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: concepts and practice ไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึงการมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และความท้าทาย ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) ภาพในอนาคต (picture) ที่ดีกว่าปัจจุบัน และดีกว่าที่เป็นอยู่ 2) การเปลี่ยนแปลง (change) เป็นการกระทำบางสิ่ง ด้วยแนวทางใหม่ๆ 3) ค่านิยม (Value) การนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมาย (map)

การกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่ชัดเจน และ 5) ความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมองภาพในอนาคต ได้อย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการสร้างทีมงานให้มีความแข็งแกร่ง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง มีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเพื่อนำองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, น. 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามา ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย

อมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม มีการบริหาร แบบทีมงาน ความร่วมมือระหว่างสมาชิกของทีมงานที่ดี มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทราบผล การทำงานของทีมงาน มีความผูกพันต่อกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทีมงานได้ทำการตัดสินใจและ ทำความตกลงที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยใช้ดัชนีตัวบ่งชี้หลักที่บ่งชี้ถึงผลสำเร็จโดยรวมของทีมงาน มองเห็นคุณค่าของบุคลากรและมีการยอมรับในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม การเรียนรู้แบบทีม เป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่แสดงออก ถึงการมีภาวะผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันการทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบ เข้าใจบทบาท ยอมรับ มีการรับฟัง มีการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม การสร้างความผูกพัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เกศณี ภูจินเทศ (2562, น. 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะ ทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

อัยริน สมาแอ (2562, น. 48) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อ สื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันและมีเป้าหมายเดียวกันโดยใช้กระบวนการเรียนรู้แบบทีม มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน มีการเรียนรู้และวางแผนการทำงานร่วมกัน มองเห็นคุณค่าและยอมรับในความสามารถของสมาชิกในทีมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน มีการตัดสินใจและทำความเข้าใจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีลักษณะการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสนฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสนฯสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่าง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จิราวัฒน์ สว่างกลับ (2561) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การสื่อสารเจรจาต่อรองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการสื่อสารเจรจาต่อรองและการสร้างมนุษยสัมพันธ์และการไว้วางใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการบริหารเวลา ไม่แตกต่างกัน

กุลชลี จงเจริญ (2562) ได้ทำวิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย หลักการพัฒนา รูปแบบการพัฒนา กระบวนการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา และวิธีการพัฒนาที่มีแนวคิดและหลักการเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และมีความถูกต้อง

ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) ได้ทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารด้านการมีวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำสุด

จุฬามาส ชุ่นห้วน (2562) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านจินตนาการ ตามลำดับ 2) การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการและด้านกายภาพ ตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านความยืดหยุ่น ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนุบำรุงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ได้ร้อยละ 67 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิจัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท นำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานศึกษา พัฒนารูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ควรมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา และมีการวัดผลประเมินผล ในด้านการบริหารงานและการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปยังเป้าหมายที่กำหนดไว้

เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่างๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม (2) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ฝึกวางแผน หมั่นพัฒนาตัวเองแก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนานตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (4) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย

ตามสถานการณ์ โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้นใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

เพ็ญภา ศรีภูธร (2562) ได้ทำวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการสถานศึกษาเพื่อช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

พิมพ์นพร นันทิวศ์ (2563) ได้ทำวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ และด้านจินตนาการ ระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการแก้ปัญหา ระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านแรงจูงใจ และพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านจินตนาการ

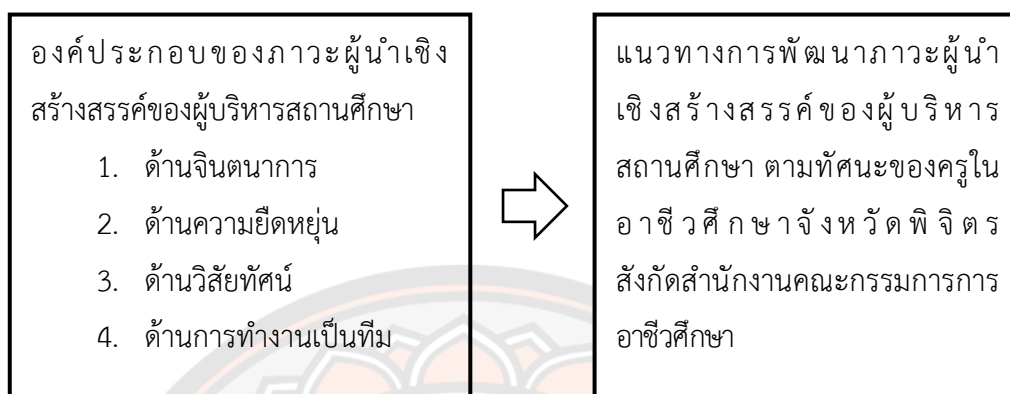
สุภาพร โสภิน (2563) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เมื่อนำมาเรียงลำดับ พบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาเป็นด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ ตามลำดับ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับ เป็นดังนี้ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการปฏิบัติที่สูงสุด รองลงมาเป็นด้านการมุ่งเน้น คุณภาพบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นยุทธศาสตร์ และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ สามารถพยากรณ์ได้ว่าส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ได้ร้อยละ 74.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ ดังนี้ สมการในรูปคะแนนดิบ $Y' = 1.317 + 0.523 (X_3) + 0.190 (X_2)$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $Z' = 0.645 (Zx_3) + 0.241 (Zx_2)$

ฐานะมาศ หาดยาว และสธิพร เขาวนชัย (2564) ได้ทำวิจัย เรื่องความต้องการจำเป็นและ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า มีดัชนีความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวม เท่ากับ 0.079 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือด้านความสามารถทางเชาว์ปัญญา และด้านที่มีดัชนี ความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านความไว้วางใจ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 12 แนวทาง

มนัญญา ควรราพิง (2564) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจำแนกตามเพศพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารจากการสนทนากลุ่ม พบว่า ทุกด้านควรมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากทุกด้านมีความสำคัญและเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหาร โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมถึงผู้บริหารจะต้องรู้จักมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละคน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 224 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การจัดการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ในปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 144 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางเครจซีมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560 น. 43) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละแผนกวิชาของแต่ละวิทยาลัยในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ดังแสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูจำแนกตามแผนกวิชา ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร

แผนกวิชา	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ครู วิทยาลัย เทคนิค	ครู วิทยาลัย สารพัด ช่าง	ครู วิทยาลัย เกษตรและ เทคโนโลยี	รวม	ครู วิทยาลัย เทคนิค	ครู วิทยาลัย สารพัด ช่าง	ครู วิทยาลัย เกษตรและ เทคโนโลยี	รวม
1 สามัญสัมพันธ์	24	4	5	33	15	3	3	21
2 ช่างก่อสร้าง	13	-	-	13	8	-	-	8
3 ช่างยนต์	16	10	-	26	10	6	-	17
4 ช่างเชื่อมโลหะ	9	6	-	15	6	4	-	10
5 ช่างกลโรงงาน	12	-	-	12	8	-	-	8
6 ช่างไฟฟ้ากำลัง	25	4	-	29	16	3	-	19
7 ช่างอิเล็กทรอนิกส์	10	3	-	13	6	2	-	8
8 เมคคาทรอนิกส์ฯ	4	-	-	4	3	-	-	3
9 เทคนิคพื้นฐาน	8	1	-	9	5	1	-	6
10 การบัญชี	12	3	-	15	7	3	-	10
11 การตลาด	6	2	-	8	4	1	-	5
12 คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	8	4	-	12	5	3	-	8
13 คหกรรมศาสตร์	11	4	-	15	7	3	-	10
14 พืชศาสตร์	-	-	4	4	-	-	3	3
15 สัตวศาสตร์	-	-	5	5	-	-	3	3
16 ช่างกลเกษตร	-	-	4	4	-	-	3	3
17 ธุรกิจเกษตร	-	-	6	6	-	-	4	4
18 อุตสาหกรรม เกษตร	-	-	1	1	-	-	1	1
รวม	158	41	25	224	102	26	16	144

ที่มา : ข้อมูลสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ณ วันที่ 5 พฤษภาคม 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 4 ด้าน รวมทั้งสิ้น 26 ข้อ ดังนี้

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. ด้านจินตนาการ | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ด้านวิสัยทัศน์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | จำนวน 7 ข้อ |

มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบในส่วนของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการอาชีวศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์สรุปเป็นภาพรวมเพื่อให้ได้กรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัยและได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านการทำงานเป็นทีม

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทรศิลา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

5.2 นายณรงค์ สมบัติใหม่ อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

5.3 ดร.พลตรี สังข์ศรี ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) และเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ปรากฏว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ค น. 84)

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 คน จากวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร วิทยาลัยสารพัดช่างพิจิตร และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพิจิตร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.960 (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ง น. 87)

8. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูล พร้อมส่งแบบสอบถามถึงครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 ฉบับ สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าทางสถิติได้ทั้งหมด 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนคติของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในแต่ละด้านมาใช้ในการศึกษาแนวทาง โดยเลือกข้อรายการที่มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต่ำที่สุดในแต่ละด้านมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสร้างเครื่องมือ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. คุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้อำนวยการที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการบริหารอาชีวศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. รายนามผู้ให้ข้อมูล จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้น ดังนี้

2.1 ดร.ชาญณรงค์ บุญรักษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2

2.2 ดร.จักรภพ เนวะมาตย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตาก

2.3 ดร.สถาพร โพธิ์หวี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร

2.4 นายณรงค์ สมบัติใหม่ ตำแหน่ง อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นลักษณะเป็นแบบเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 4 ด้าน รวมจำนวน 4 ข้อประกอบด้วย

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. ด้านจินตนาการ | จำนวน 1 ข้อ |
| 2. ด้านความยืดหยุ่น | จำนวน 1 ข้อ |
| 3. ด้านวิสัยทัศน์ | จำนวน 1 ข้อ |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | จำนวน 1 ข้อ |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร หลักการสัมภาษณ์ การสร้างคำถาม เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหา
2. สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้านทั้งหมด 4 ด้าน มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1
3. นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและการใช้สำนวนภาษา
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยติดต่อดำเนินการกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ตามแนวประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงวันเวลาในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ที่	รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	วัน/เดือน/ปี	เวลาสัมภาษณ์
1	ดร.ชาญณรงค์ บุญรักษา	11 ส.ค.2564	13.00-16.00 น.
2	ดร.จักรภพ เนวะมาตย์	9 ส.ค. 2564	09.00-11.00 น.
3	ดร.สถาพร โพธิ์หวิ	10 ส.ค. 2564	13.00-15.00 น.
4	นายณรงค์ สมบัติใหม่	17 ส.ค. 2564	13.00-15.00 น.

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดทำข้อมูลและสรุปข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มี 4 ด้าน คือ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการทำงานเป็นทีม ดังปรากฏในตาราง 4-9

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 ต่ำกว่า 10 ปี	69	47.90
2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	75	52.10
รวม	144	100.00

จากตาราง 4 พบว่า จำนวนและร้อยละของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็น ครูที่ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 และครูที่ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนครู (n=144)		ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านจินตนาการ	3.91	0.77	มาก	4
2	ด้านความยืดหยุ่น	3.92	0.80	มาก	3
3	ด้านวิสัยทัศน์	3.93	0.78	มาก	2
4	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.94	0.79	มาก	1
รวม		3.92	0.75	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม
($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.93$) และด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 3.92$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านจินตนาการ ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ

ข้อ	ด้านจินตนาการ	จำนวนครู (n=144)		ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.99	0.85	มาก	1
2	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ	3.84	0.88	มาก	7
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างเป็น ระบบบนพื้นฐานของเหตุและผล	3.89	0.87	มาก	4
4	ผู้บริหารมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม ใหม่ๆในการบริหารงาน	3.88	0.89	มาก	5
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงาน ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	3.97	0.83	มาก	2
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหา ได้อย่างสร้างสรรค์	3.85	0.95	มาก	6
7	ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.95	0.90	มาก	3
รวม		3.91	0.77	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ด้านจินตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร
มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหาร
มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา
ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.97$)
และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น

ข้อ	ด้านความยืดหยุ่น	จำนวนครู (n=144)		ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีอิสระในการคิดหาคำตอบ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	4.06	0.85	มาก	1
2	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน	3.94	0.94	มาก	3
3	ผู้บริหารเป็นผู้เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ	3.81	1.09	มาก	7
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิม	3.85	0.92	มาก	6
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ บริบทการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา	4.00	0.84	มาก	2
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา ที่เกิดขึ้นได้	3.88	0.99	มาก	4
7	ผู้บริหารมีความสามารถแสวงหาวิธีการในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์	3.88	0.95	มาก	4
รวม		3.92	0.80	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ผู้บริหาร
มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีอิสระ
ในการคิดหาคำตอบเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร
มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.00$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ($\bar{X} = 3.81$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์

ข้อ	ด้านวิสัยทัศน์	จำนวนครู (n=144)		ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพในอนาคต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา	3.85	0.83	มาก	5
2	ผู้บริหารมีแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.94	0.79	มาก	2
3	ผู้บริหารเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน	3.91	0.98	มาก	4
4	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	3.94	1.00	มาก	2
5	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	4.00	0.88	มาก	1
รวม		3.93	0.78	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพในอนาคต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	จำนวนครู (n=144)		ระดับ ภาวะ ผู้นำ	อันดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคลากรเข้า มาร่วมกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน	3.85	0.95	มาก	7
2	ผู้บริหารสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ทีมงานมีส่วนร่วม ในการวางแผนการทำงาน	3.93	0.95	มาก	4
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานให้กับ สมาชิกในทีมงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล	3.90	0.84	มาก	6
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร/ ประสานงานสมาชิกในทีมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.93	มาก	3
5	ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของสมาชิกใน ทีมงาน	4.03	0.85	มาก	1
6	ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของ สมาชิกในทีมงาน	3.93	0.97	มาก	4
7	ผู้บริหารและทีมงานสร้างกลไกการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.98	0.88	มาก	2
รวม		3.94	0.79	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาในรายข้อ
พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่
ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของสมาชิกในทีมงาน ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารและ
ทีมงานสร้างกลไกการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคลากรเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน
($\bar{X} = 3.85$)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถแสดงผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์จากการประชุม อบรม กิจกรรมเสวนาวิชาการ และนำความรู้ที่ได้ไปสร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ และเผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา

...ในด้านจินตนาการ ผู้บริหารต้องร่วมเวทีเสวนาทางวิชาการ แสดงความรู้ความสามารถบนเวที เพื่อสร้างเครือข่ายและกระตุ้นให้ตัวเองมีจินตนาการ และความคิดใหม่ๆ ตลอดเวลา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 11 สิงหาคม 2564)

...การเรียนสายอาชีพ เด็กก็ควรสร้างนวัตกรรมได้ เช่น การทำสิ่งประดิษฐ์ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลงานโดดเด่นในการสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ เพื่อให้เกิดไอเดียใหม่ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 9 สิงหาคม 2564)

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้ จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

...ผู้บริหารต้องเป็นผู้ศึกษาหาความรู้ จากหนังสือ ตำรา เป็นนักอ่าน นักเขียน และเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีควบคู่ไปด้วย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 9 สิงหาคม 2564)

...ผอ.ต้องมีความพร้อม ต้องฝึกคิด ฝึกวิเคราะห์ และฝึกสังเคราะห์ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ ให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 17 สิงหาคม 2564)

2. ด้านความยืดหยุ่น

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

...ในการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ผู้บริหารต้องออกไปศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนแนวคิดกันระหว่างสถานศึกษาที่มีผลงานเด่น ๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 11 สิงหาคม 2564)

...ผอ. ต้องสร้างความร่วมมือกับ ผอ. ต่างโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารงานในโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 17 สิงหาคม 2564)

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

...ผู้บริหารอาชีพจะต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็น และต้องรับฟัง เพื่อนำเอาข้อเสนอแนะนั้นมาปรับใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 9 สิงหาคม 2564)

...ผู้บริหารควรเปิดกว้างและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ของครูในโรงเรียน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2564)

2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC)

...ผู้บริหารควรเข้าร่วมประชุมกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 11 สิงหาคม 2564)

...ในวิทยาลัยควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างครูและผู้บริหาร

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 9 สิงหาคม 2564)

3. ด้านวิสัยทัศน์

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางการในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความสามารถในการมองภาพในอนาคตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

...ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 9 สิงหาคม 2564)

...การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ส่วนหนึ่งต้องมาจากการอบรม และศึกษาดูงานกับหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ แล้วนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2564)

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

...ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรในสถานศึกษา กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เข้ามาในแต่ละยุค แต่ละสมัย

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 11 สิงหาคม 2564)

...การจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน ตอนนี้ส่วนใหญ่สอนแบบออนไลน์ ครูต้องพัฒนาตนเองในเรื่องการใช้เทคโนโลยี เพื่อทำสื่อการสอนที่เหมาะสมกับเด็ก

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, 9 สิงหาคม 2564)

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

...ผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเหตุผล กว้างไกลและสร้างสรรค์ มองภาพในอนาคต เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 11 สิงหาคม 2564)

...การกำหนดวิสัยทัศน์ ต้องทำให้เห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษา และเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2564)

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

จากประเด็นสัมภาษณ์ ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความสามารถในการจูงใจบุคลากรเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

...การทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานอย่างใกล้ชิด จะทำให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2564)

...ในการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน จำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจน เพื่อที่ทุกคนจะได้สร้างความเข้าใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 17 สิงหาคม 2564)

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน

...การทำงานร่วมกัน ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ให้มีการจัดกิจกรรมการวางแผน การสนทนา การอภิปราย การระดมพลังสมอง และร่วมกันตัดสินใจ รวมไปถึงการศึกษา นอกสถานที่เป็นหมู่คณะ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, 11 สิงหาคม 2564)

...จะต้องสร้างบรรยากาศของทีมงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันทำงาน ร่วมกันรับผิดชอบ ยอมรับซึ่งกันและกันให้ความไว้วางใจระหว่างกัน

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 17 สิงหาคม 2564)

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยให้รางวัลและกล่าวยกย่อง ชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงาน

...สร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน เช่น สวัสดิการ ให้กำลังใจ คำชม รางวัล ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, 10 สิงหาคม 2564)

...สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ชี้ให้เห็นผลลัพธ์และประโยชน์ที่จะได้รับ และสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, 17 สิงหาคม 2564)

จากผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการสรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
1	ด้านจิตนาการ (ที่านมีแนวทางใน การส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษามีการพัฒนา ความสามารถในการ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อย่างไร)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ จากการประชุม อบรม กิจกรรมเสวนา วิชาการ และนำความรู้ที่ได้ไปสร้างผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ และ เผยแพร่ผลงานของสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์ นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้ จากแหล่งการเรียนรู้ที่ หลากหลายร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเอาความรู้ที่ ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนา
2	ด้านความยืดหยุ่น (ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้เปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ อย่างไร)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศ และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา 3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการ (Professional Learning Community: PLC)
3	ด้านวิสัยทัศน์ (ท่านมีแนวทางการในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความสามารถในการมองภาพในอนาคตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา อย่างไร)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ร่วมกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
4	ด้านการทำงานเป็นทีม (ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความสามารถในการจูงใจบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน อย่างไร)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและให้กำลังใจกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยให้รางวัลและกล่าวยกย่อง ชื่นชมบุคลากรในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 144 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบตารางเครจซีเมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละแผนกวิชาของแต่ละวิทยาลัย ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านจินตนาการ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านจินตนาการ พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

1.2 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีอิสระในการคิดหาคำตอบเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพในอนาคต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ครูมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของสมาชิกในทีมงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารและทีมงานสร้างกลไกการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคลากรเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า

2.1 แนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เช่น จากการเข้าร่วมประชุม อบรม ศึกษาดูงาน พร้อมนำความรู้ที่ได้มาสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ และมีความเหมาะสมในการบริหารงานสถานศึกษา

2.2 แนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ กับสถานศึกษาที่มีผลงานเป็นเลิศในด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอแนวคิดใหม่ ๆ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2.3 แนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ การเข้าร่วมอบรม ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่มีผลงานเชิงประจักษ์ นำเอาแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน และมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บุคลากรได้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.4 แนวทางการพัฒนาผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรและผู้บริหารในการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการให้รางวัล กล่าวยกย่อง และชื่นชมบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้ความสำคัญและตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน สร้างความผูกพันที่ดีในการทำงาน ให้การยอมรับและมองเห็นคุณค่าในความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับเชื่อถือและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน จนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีราวัฒน์ สว่างกลับ (2561, น. 30) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาด้วยการเรียนรู้แบบทีม การเรียนรู้แบบทีมเป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันการทำงานร่วมกัน รับผิดชอบ เข้าใจบทบาท ยอมรับ มีการรับฟัง มีการเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่ม การสร้างความผูกพัน โดยมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ศิริภูธร (2562, น. 44) ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

1.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารควรมีทักษะในการคิดสร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษา ต้องกล้าคิด กล้าทำ และกล้าปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานให้ทันตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรนำเอาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่มาพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2562, น. 194) ที่กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีจินตนาการ เป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกล้าคิดและ ตัดสินใจอย่างสร้างสรรค์คิดริเริ่มสิ่งใหม่ที่เปลี่ยนหรือปฏิรูปสิ่งใหม่หรือเป้าหมายใหม่

คิดอย่างใคร่ครวญและ รอบคอบ และคิดอย่างมีจินตนาการที่หลากหลายและคิดริเริ่ม รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ชุ่นห้วน (2562, น. 96) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา ด้านจินตนาการ

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถอภิปรายผล ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านจินตนาการ ผู้บริหาร สถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้ ร่วมกับการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ต้องมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดทักษะกระบวนการ วิธีการ หรือ แนวทางในการแก้ไขปัญหา มาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตื่อนใจ สุนกุล (2562, น. 3) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่างๆที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัญญา ควรำพึง และคณะ (2564, น. 29) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการคิดใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลาย เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหาร เน้นคิดนอกกรอบ โดยมุ่งผลสำเร็จของงาน เป็นสำคัญ และต้องมีทักษะ ไหวพริบ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างมีเหตุและผล

2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟัง เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารควรมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการจัดสภาพแวดล้อม

ของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนสอนของบุคลากรภายในสถานศึกษา และมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในการทำงาน เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร โสภิน (2563, น. 278) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะมาศ หาดยาว และสธิพร เชาวนชัย (2564, น. 99) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนแนวทางประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีมร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา รับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา

2.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกล และสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการกำหนดภาพและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562, น. 81) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ และตระหนักถึงการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มีการกำหนดทิศทางและจุดหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน เพื่อที่จะพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในอนาคต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริศรา ศิริมงคล และรัชนิวรรณ อนุตระกูลชัย (2562, น. 701) ผลการวิจัย พบว่า การมีวิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจน คนที่มองไกลใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้รับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

2.4 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยอมรับและมองเห็นคุณค่าในความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆของบุคลากร

เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาธิปต์ ทพไทย (2560, น. 53) ผลการวิจัย พบว่า ในการทำงานเป็น ทีม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การยอมรับและเห็นคุณค่าซึ่งกันและกันและกันเปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความคิดเห็น และร่วมมือกันแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูภายในสถานศึกษา มีความเข้าใจ รักและผูกพันกัน เพื่อสร้างความร่วมมือและสร้างแรงบันดาลใจแรงจูงใจให้ครู ภายในสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัยริน สมาแอ (2562, น. 87) ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม ผู้บริหารจะต้องให้การร่วมมือ ให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษากับครูเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลที่ได้จากการศึกษา มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม โดยมีข้อเสนอแนะ แต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านจินตนาการ เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร มีความสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรพัฒนาทักษะใน การสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ และเผยแพร่ผลงานนวัตกรรมใหม่ๆ ของสถานศึกษา

1.2 ด้านความยืดหยุ่น เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร เป็นผู้เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

1.3 ด้านวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร มีความสามารถในการมองภาพในอนาคต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถกำหนดภาพ และจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้นำพาสถานศึกษา มุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาในรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคลากรเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการเสริมแรงจูงใจและให้กำลังใจ เช่น การให้รางวัล การกล่าวคำชมเชย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา





บรรณานุกรม

- กฤษพล อัมระนันท์ (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
อำเภอแม่वंก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2
(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาอาชีวศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 12(1),
189-210.
- เกศณี กลืนเทศ. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). บุรีรัมย์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2563). การคิดเชิงสร้างสรรค์, กรุงเทพฯ: ชัคเชส.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คณะกรรมการวิชาการคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการคุณค่า ศูนย์วิชาการ หมดวิชาศึกษาทั่วไป.
(2561). การคิดสร้างสรรค์เพื่อการจัดการคุณค่า. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราวัฒน์ สว่างกลับ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ครูในโรงเรียนเครือข่ายที่ 20 สำนักงานเขตดอนเมือง สังกัดกรุงเทพมหานคร
(การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน
(สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จุฑามาส ชุ่นห้วน. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ส่งผลต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จันทร์ดา ด่านคงรักษ์. (2561). *การพัฒนาการสอนทักษะการคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันจิรา น้าขาว. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐานะมาศ หาดยาว และสธิพร เขาวนชัย. (2564). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 8(7), 268-281.
- ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหารการพัฒนา*. สืบค้น 19 เมษายน 2564. จาก <https://anyflip.com/ahqe/hnvr/basic/201-250>.
- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูป รอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3*. ขอนแก่น: ข้าวฟ่างการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิมพ์ธนพร นันถิวงศ์. (2563). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 11* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชรา วาณิชสิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ และนักรบ หมั่นแสน. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ ทวีกุล. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิต และ บุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มนัญญา ควรรำพึง, เบญจพร ชนะกุล และสุภาพ เต็มรัตน์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 6(3), 17-32.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิศรา ศิริมงคล, และรัชนิวรรณ อนุตระกูลชัย. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(3), 687-705.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). *ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ*. ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยา.

- ศราวุธ กางสำโรง. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม: วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศศิธรดา แพงไทย. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, 6(1), 7-11.
- ศิริวรรณ คำภูเงิน. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตาบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สัมมา รณิธย์. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สุขพัชรา ชิมเจริญ. (2556). โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). ภาวะผู้นำในองค์กรสถานศึกษา (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร โสภณ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. (2560). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้นำในยุคไทยแลนด์ 4.0 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานอาชีวศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552). ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่าด้วยการบริหารอาชีวศึกษาจังหวัดและอาชีวศึกษาภาค. กรุงเทพฯ: สำนักงานมาตรฐานอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การคิดเชิงสร้างสรรค์. สืบค้น 20 เมษายน 2564. จาก <https://www.ocsc.go.th/node/3934>.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2561). องค์ความรู้ ภาษา-วัฒนธรรม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์. สืบค้น 22 เมษายน 2564. จาก <https://www.dailynews.co.th/article/331734>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). รายงานการวิจัย เรื่อง อนาคตภาพของการผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). สรุปสาระสำคัญ รายงานผลการติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579: ช่วงปี พ.ศ. 2560 - 2562. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานผลการขับเคลื่อนมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ ประจำปี 2563. กรุงเทพฯ: สกศ.
- อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- อรชร กิตติชนม์ธวัช. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนประถมศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- อำนาจ อ้อมนอก. (2558). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มโรงเรียนกุตหมากไฟ-อุบมุง อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.



ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในงานวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (แบบสอบถาม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา)

1. ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. นายณรงค์ สมบัติใหม่ อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. ดร.พลตรี สังข์ศรี ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. ดร.ชาญณรงค์ บุญรักษา ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. ดร.จักรภพ เนวะมาตย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคตาก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
3. ดร.สถาพร โพธิ์หวี ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
4. นายณรงค์ สมบัติใหม่ อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 1



แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษา
จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของ นายคตพงษ์ อ่อนไชย โดยมี ดร.สกริพร เชาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านใดๆ ทั้งสิ้น และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายคตพงษ์ อ่อนไชย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริง

ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า 10 ปี
☐ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษา
 จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริง ตามระดับดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ด้านจินตนาการ						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานของเหตุและผล					
4	ผู้บริหารมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆในการบริหารงาน					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์					
7	ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
ด้านความยืดหยุ่น						
1	ผู้บริหารมีอิสระในการคิดหาคำตอบ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
3	ผู้บริหารเป็นผู้เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิม					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
7	ผู้บริหารมีความสามารถแสวงหาวิธีการในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์					

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพในอนาคต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารมีแนวทางในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน					
4	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา					
ด้านการทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคลากรเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเดียวกัน					
2	ผู้บริหารสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมายงานให้กับสมาชิกในทีมงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร/ประสานงานสมาชิกในทีมงานอย่างสม่ำเสมอ					
5	ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของสมาชิกในทีมงาน					
6	ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน					
7	ผู้บริหารและทีมงานสร้างกลไกการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 2



**แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ
ของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แบบสัมภาษณ์เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....นามสกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด.....
4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน.....
5. สถานที่ให้การสัมภาษณ์.....วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านจินตนาการ

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อย่างไร

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยืดหยุ่น

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความเป็นผู้เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ
ครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวิสัยทัศน์

ท่านมีแนวทางการในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนา
ความสามารถในการมองภาพในอนาคตเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา อย่างไร

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ
ของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านการทำงาน
เป็นทีม

ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาความสามารถในการจูงใจ
บุคลากรเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน อย่างไร

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้

นายคตพงษ์ อ่อนไชย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ภาคผนวก ค ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านจินตนาการ							
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานของเหตุและผล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆในการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านความยืดหยุ่น							
1.	ผู้บริหารมีอิสระในการคิดหาคำตอบเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเป็นผู้เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ บริบทการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์ ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีความสามารถแสวงหาวิธีการใน การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ด้านวิสัยทัศน์							
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองภาพใน อนาคต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีแนวทางในการปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารเป็นผู้มีใจกว้าง ยอมรับฟังความ คิดเห็นของทีมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้มีส่วน ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการ ปฏิบัติงาน ได้สอดคล้อง กับบริบทของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				IOC	แปล ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม		
ด้านการทำงานเป็นทีม							
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจบุคลากร เข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมาย เดียวกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ทีมงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีความสามารถในการมอบหมาย งานให้กับสมาชิกในทีมงานตาม ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารมีความสามารถในการ ติดต่อสื่อสาร/ประสานงานสมาชิกในทีมงาน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารยอมรับในความสามารถของสมาชิก ในทีมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น ของสมาชิกในทีมงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารและทีมงานสร้างกลไกการทำงาน ร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

จากตาราง ผลวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม พบว่า ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทุกด้านมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ แสดงว่าคำถามข้อนั้นมีความ
ตรงเชิงเนื้อหา

ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	26