

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.2 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 2.3 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. บริบทของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกของกลุ่ม เป็นผู้มีอิทธิพลในการจูงใจให้ผู้อื่นทำตามหรือสมาชิกปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ดังนั้นผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่โดดเด่นและมีศักยภาพ

ก็จะก่อให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจสามารถนำ สมาชิกปฏิบัติภารกิจสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีนักวิชาการให้ความสนใจศึกษา และให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายทั้งเหมือนและแตกต่างกันออกไป ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ชร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 116) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกริยาจากผู้ตามต่างกัน

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ และสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้นสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

วิมล จันทรแก้ว (2555, หน้า 31) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจและสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 9) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม

ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพล จูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

การดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 77 - 78) และ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความคือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆภายในหน่วยงานหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษาประสบการณ์ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหาร ไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่นุคกลาง เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบครอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สมคิด บางโม (2555, หน้า 218) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องการเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำเอง ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่ทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อน (2559, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหาร เป็นผู้ที่ทำหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหน้าที่ในการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์กร ให้ดำเนินการตามลักษณะพลวัตรภายในองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ 4) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจ และเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สตีลส์ (Steers, 1991; อ้างถึงใน วณิชชัย แสงหมั่น, 2552, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดซึ่งไม่ว่าศาสตร์ใด ๆ ที่มีอยู่ก็ไม่แตกต่างกันมากนักในเรื่องของหลักการ ส่วนที่แตกต่างกันเป็นเรื่องของเทคนิคและประสบการณ์ในการบริหารว่าจะเห็นผลสำเร็จหรือล้มเหลว ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำนั้นจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์การได้รับการประสานงาน และแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด
2. ช่วยรักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยน หรือปรับตัวตามเงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม
3. ช่วยประสานฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตรภายในองค์การ โดยเฉพาะในช่วงที่องค์การอยู่ในระหว่างการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ ได้
4. ช่วยให้ผู้บุคลากรในองค์การบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยเป็นผู้ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และมีความเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้บริหารทางการศึกษาที่สามารถทำให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จ งานจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ จนเกิดประสิทธิผล

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้ (ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน, 2559, หน้า 26)

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories) เป็นการศึกษา มุ่งเน้นไปที่ลักษณะของผู้นำ ตามแนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำของบุคคลจะขึ้นอยู่กับลักษณะที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม

1.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามคุณลักษณะแยกแนวคิดหลัก ๆ ออกได้เป็น

1.1.1 ภาวะผู้นำตามแนวคิดของเลวิน (Lewin) แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ ผู้นำแบบอัตนิยม เป็นผู้นำที่ยึดตนเองเป็นหลักตัดสินใจด้วยตนเองและคิดว่าความคิดของตนดีกว่าคนอื่น

1.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับสมาชิกก่อนตัดสินใจ เพราะเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ

1.1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่ไม่แน่ใจในความสามารถของตนเองและของสมาชิกจึงไม่กล้าตัดสินใจ ปล่อยให้สมาชิกทำงานกันเอง

1.2 ภาวะผู้นำที่นำเสนอโดยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State University) แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ

1.2.1 ผู้นำแบบกิจสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นหลัก

1.2.2 ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นคนเป็นหลัก (Hoy & Miskel, 2013 ; อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 116)

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมนิยม (Behavioral Leadership Theories) ศึกษาถึงความสนใจต่อพฤติกรรมของผู้นำโดยมุ่งไปที่การทำหน้าที่ของผู้นำ ทฤษฎีนี้ เสนอว่า การจะเข้าใจอิทธิพลของผู้นำต้องพิจารณาที่แบบแผนพฤติกรรม อันเป็นลักษณะที่เป็นแบบฉบับหรือพฤติกรรมคงที่ซึ่งผู้นำมีแนวโน้มจะใช้ขณะที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา แนวคิดของผู้นำกลุ่มนี้ แยกออกได้เป็น 3 แนวคิดใหญ่ ๆ คือ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอโดยมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan University) ลักษณะของภาวะผู้นำแสดงออกได้ 2 แบบ คือ

2.1.1 แบบมุ่งสัมพันธ์ หรือมุ่งคน เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความเชื่อถือกันและกัน ยกย่องยอมรับกัน ให้ความสนิทสนมระหว่างผู้นำกับผู้ตามและพฤติกรรมที่แสดงถึงความห่วงใยต่อสมาชิกกลุ่ม การให้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงานและการตัดสินใจด้วยการใช้สื่อสารสองทาง

2.1.2 แบบมุ่งงาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำจัดระเบียบงาน โดยคาดความหมายว่าผู้ตามควรมีบทบาทอย่างไร ผู้นำจะริเริ่มโครงการที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนและหาวิธีการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือกลุ่ม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่เสนอโดยมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตต (Ohio State University) การศึกษาของกลุ่มนี้ คล้าย ๆ กับของมหาวิทยาลัยมิชิแกน คือ มุ่งไปที่ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์ หรือมุ่งงานและพฤติกรรมแบบมิตรสัมพันธ์แบบมิตรสัมพันธ์หรือมุ่งคน แต่พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานของกลุ่มนี้จะ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่พยายามวิเคราะห์ จำแนกแยกแยะความสัมพันธ์ ระหว่างตนเองกับผู้ร่วมงาน ขณะเดียวกันก็พยายามจัดระเบียบการทำงานในองค์กรให้มีช่องทางการสื่อสารและวิธีปฏิบัติงานที่ดี (Hoy & Miskel, 2013) (อ้างถึงใน สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์, 2558, หน้า 116)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่นำเสนอโดยบลาค และเมาตอน (Blake & Mouton) มีการเสนอรูปแบบผู้นำที่เรียกว่าตาข่ายการจัดการ ซึ่งรูปแบบนี้ ยังคงใช้มิติ 2 มิติ คือ มิติมุ่งงานและ มิติมุ่งคนมีการแบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น 5 แบบ

2.3.1 เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญทั้งคนทั้งงานจึงเป็นผู้นำประเภทไม่เอาไหน

2.3.2 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานน้อย ให้ความสำคัญกับงานมากจึงเป็น ผู้นำประเภทมิตรภาพสร้างสรรค์

2.3.3 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและคนอยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นผู้นำ ประเภทประนีประนอม

2.3.4 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานมาก ให้ความสำคัญกับคนน้อย จึงเป็น ผู้นำประเภทมุ่งงาน

2.3.5 เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญทั้งกับงานและคนมาก จึงเป็นผู้นำประเภทมุ่งงาน

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories or Contingency Leadership Theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทาง สถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้ จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกลเรียนรู้ ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้า กับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่าในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบ ไตมาใช้เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสถานการณ์หนึ่งก็ได้

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ที่เป็นที่น่าสนใจมีทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของไฟด์เลอร์ (Fiedler) ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของเฮาส์ (House) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอริชเชย์-บลานช์ เชิร์ด (Hersey-Blanchard) และทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของวรูม เยทตัน และจาโก (Vroom, Yetton & Jago)

3.1 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของไฟด์เลอร์ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำและ สมาชิก พบว่า สมาชิกมีความสัมพันธ์กันดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะให้ความร่วมมือใน การทำงานเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่าง ผู้นำกับผู้ตามและสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ สำหรับสถานการณ์จะพิจารณาจากปัจจัยภายใน และภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องควบคุมหรือแก้ไขโดยอาศัยผู้นำ

3.2 ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของเฮาส์ ผู้ตามจะยอมรับและพอใจกับพฤติกรรมผู้นำเมื่อ ได้รับความรู้ที่พฤติกรรมนั้นนำไปสู่การที่ตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้ ภารกิจของ ผู้นำในการจูงใจผู้ตามก็คือ ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปรับปรุงการทำงานมี การให้รางวัลตอบแทน ส่งเสริมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ปรับเปลี่ยนองค์การให้ก้าวหน้า มีการ

เพิ่มผลลัพธ์ตอบแทนจากการที่ผู้ตามสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ และหาทางเพิ่มโอกาสของความพึงพอใจแก่ผู้ตามบ่อย ๆ

3.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์-บลานซ์เชิร์ด ทฤษฎีนี้ ได้รับอิทธิพลจากกลุ่มมหาวิทยาลัยไอโฮไอสเตต มีการแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงานกับแบบมุ่งความสัมพันธ์ สิ่งที่เฮอร์เชย์-บลานซ์เชิร์ด เสนอเพิ่ม คือ ความพร้อมของผู้ตามซึ่ง หมายถึงความสามารถในการทำงานและความเต็มใจที่จะทำ

3.4 ทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ ของจวร์ม เขตตัน และจาโก เป็นแบบจำลองการตัดสินใจที่ผู้นำจะวิเคราะห์ปัจจัยสถานการณ์เพื่อตัดสินใจว่ารูปแบบของการตัดสินใจแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือ คุณภาพของการตัดสินใจ การยอมรับการตัดสินใจ การมุ่งความสำคัญที่การพัฒนาผู้ตามและการมุ่งความสำคัญที่เวลา

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพและแลกเปลี่ยน (Transformational and Transactional Leadership Theories) ทั้งทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแลกเปลี่ยนต่างกันแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จของผู้นำได้โดยดูจากอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการส่งผลซึ่งกันและกัน

4.1 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยน สภาพ (Transformational Leadership Theories) เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิดที่ดีแก่ผู้ตาม สนองความต้องการของผู้ตาม มีการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าเกิดประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่องยอมรับผู้นำกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีระดับสูงขึ้นไป มีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามผ่านพฤติกรรมการมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญาและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยยกระดับความตระหนัก ความสำนึก ความผูกพันของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจของตนเอง และเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตามจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ระดับความต้องการระดับสูง ลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมี ดังนี้

- 4.1.1 เป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 4.1.2 เป็นคนกล้าและเปิดเผย
- 4.1.3 เป็นคนที่มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจผู้อื่น
- 4.1.4 ชี้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายและสร้างแรงผลักดัน
- 4.1.5 เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

4.1.6 สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาที่สลับซับซ้อน

4.1.7 เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล

4.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership Theories) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ตามก็แลกเปลี่ยนความสามารถ ความจงรักภักดีเพื่อผลตอบแทนที่ตนเองมุ่งหวังเช่นกัน ผู้ตามแบบแลกเปลี่ยนจะแสดงพฤติกรรมการนำโดยให้รางวัลตอบแทนตามสถานการณ์ อีกลักษณะหนึ่งคือ ปล่อยให้ผู้ตามทำงานไปตามระบบวางเฉยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว หากมีปัญหาผู้นำจึงจะเข้าไปแทรกแซงหาทางช่วยเหลือ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็น ดังนี้

4.2.1 ผู้นำจะพิจารณาว่าอะไร คือ สิ่งที่ผู้ตามต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับสิ่งที่ต้องการนั้น

4.2.2 มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน

4.2.3 ผู้ตอบสนองความต้องการและจำเป็นของผู้ตามให้นานเท่าที่ผู้ตามจะทำงานได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการศึกษา พัฒนา แล้วประยุกต์สู่การบริหารการศึกษา 4 แนวทาง คือ ทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

หน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่ก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมพร้อมทั้งผลักดันให้คนอื่น ๆ ในสังคมร่วมมือและทำไปพร้อมกันได้ ก็จะทำให้หน่วยงานนั้นก้าวไปด้วยดีโดยประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมเป็นสำคัญทั้งนี้ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ นั้นไม่เหมือนเดิม เช่นเดียวกับเรื่องของภาวะผู้นำที่พูดถึงเรื่องคุณลักษณะ พฤติกรรม สถานการณ์ และเปลี่ยนสภาพหรือแลกเปลี่ยน แต่เมื่อสังคมปัจจุบันที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตปฏิเสธไม่ได้ว่าย่อมมีการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจน คือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อน และไร้ทิศทาง โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นอีกภาวะผู้นำหนึ่งที่สำคัญในปัจจุบัน (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556, หน้า 34) ซึ่งมีนักวิชาการให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

กรองทิพย์ นาวิเชตร (2552, หน้า 3) กล่าวว่าไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมาด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ธีระ ฤกษ์เจริญ (2554, หน้า 34) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 85) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้นำ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น โดยรู้จักคัดสรรหรือแบ่งปันพลังอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มใจและเป็นธรรมชาติ อีกทั้งความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลเป็นผู้นำร่วมได้ โดยที่การตัดสินใจหรือการกระทำใด ๆ ไม่ต้องขึ้นอยู่กับสมาชิกเพียงคนเดียวคนหนึ่งหรือผู้นำ โดยตำแหน่ง หรือผู้ริเริ่มความคิดทุก ๆ คนมีส่วนร่วมในความเป็นผู้นำ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 26) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการเป็นผู้นำซึ่งรู้จักคัดสรรหรือแบ่งปันพลังอำนาจของตนให้กับสมาชิกในองค์กรหรือชุมชนอย่างเต็มใจและเป็นธรรมชาติ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ ดังนี้

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

ฉัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) 2) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) ด้านจินตนาการ (Imagination)

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

ดวงแข ข่านอก (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยืดหยุ่น 3) จินตนาการ และ 4) การแก้ปัญหา

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) จินตนาการ (Imagination) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 3) วิสัยทัศน์ (Vision)

มณฑา ศิริวงษ์ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการสร้างเครือข่าย 4) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านความไว้วางใจ

รอบบิน (Robbins, 2000 ; อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 46) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีอิสระในการคิด 4) เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 5) คำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล

เมืองคาเซม (Mungkasem, 2001 ; อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 46) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) การมีความเป็นผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การปรับตัว และ 5) การมีทัศนคติ ด้านบวก

พาลัส และ ฮอร์ท (Palus & Horth, 2005 ; อ้างถึงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559, หน้า 46) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) คำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล 2) เป็นผู้เชี่ยวชาญ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) มีอารมณ์ขัน 5) มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 6) มีความสามารถในการแก้ปัญหา

เดลิช และ โบรเนย์ (Delich & Broneyn, 2010 ; อ้างถึงใน ญัฐชานันท์ พูลแก้ว, 2558, หน้า 23) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) จินตนาการ 2) การคิดค้นสิ่งใหม่ 3) มีความยืดหยุ่นและ 4) มีวิสัยทัศน์

นักวิชาการกล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงนำมาสังเคราะห์แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์	นักวิชาการ/นักวิจัย										
	ศุภาพ ฤทธิบำรุง (2556)	ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558)	กฤษฎพล อัมระนันท์ (2559)	ดวงแข ขำนอก (2559)	ภรณ์ทิพย์ ปันทอง (2559)	มณฑา ศิริวงษ์ (2559)	Robinson (2000, p. 67)	Mungkasem (2001)	Palus & Horth (2005)	Delich (2010)	รวม
1. การมีวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		8
2. การคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	✓		✓				✓	✓	✓		5
3. การมีความยืดหยุ่นและ ปรับตัว	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	7
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	✓		✓			✓	✓			✓	5
5. การทำงานเป็นทีม	✓		✓				✓	✓	✓		5
6. จินตนาการ		✓		✓	✓					✓	4
7. การแก้ปัญหา				✓					✓		2
8. มีอิสระในความคิด							✓				1
9. การสร้างเครือข่าย						✓					1
10. การสร้างมนุษยสัมพันธ์						✓					1
11. ความไว้วางใจ						✓					1
12. การมีความเป็นผู้นำ							✓				1
13. การมีทัศนคติด้านบวก							✓				1
14. เป็นผู้เชี่ยวชาญ								✓			1
15. มีอารมณ์ขัน								✓			1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักวิจัย จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 15 องค์ประกอบ แต่สำหรับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้ องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมี วิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมี ความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 23) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ความสามารถในการอธิบายวิสัยทัศน์ต่อบุคคลอื่น ผู้นำมีความจำเป็นต้อง ทำให้วิสัยทัศน์ชัดเจนในรูปแบบของการกระทำและเป้าหมายที่ต้องปฏิบัติ โดยการสื่อสารด้วยการ พูดและเขียนอย่างชัดเจน วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุดมีแนวโน้มที่ไร้ประสิทธิผลถ้าผู้นำไม่มีการสื่อสารอย่าง เข้มข้น นอกจากความสามารถด้านภาษาแล้ว ผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับประชาชนได้ปฏิบัติตาม และเมื่อมีการประสานพลังกันอย่าง เข้มข้นระหว่างผู้นำกับประชาชน ประเทศก็จะมีพลังขับเคลื่อน ก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ได้ในที่สุด ผู้นำ ต้องมีทักษะที่สามารถขยายวิสัยทัศน์ในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้วิสัยทัศน์สามารถประยุกต์ใช้ใน ความหลากหลายของสถานการณ์ ผู้นำจะต้องทำให้วิสัยทัศน์มีความหมายต่อประชาชนทุกกลุ่ม ทุก เชื้อชาติ ทุกศาสนา ทุกเพศ ทุกวัย ทุกภูมิภาค ทุกชนชั้น ทำให้พวกเขาทราบว่าต้องทำอะไรบ้าง และทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์และวิสัยทัศน์ขององค์การสามารถแยกเป็นองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่ วิสัยทัศน์ (Articulating) และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing)

สมชาย เทพแสง (2552, หน้า 18) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคคล นำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะและความสามารถในการจูงใจ เป็นที่ปรึกษาและ ให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความ น่าเชื่อถือให้กับบุคลากร เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นผู้มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุง พัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ เป็นผู้มีชีวิตจริงใจในการทำงานให้ความ ไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม ให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้มีความคิด สร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีให้ ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่ม พลังอำนาจแก่บุคลากร มอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมี

เป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้ตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553, หน้า 12) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดสาระตามเป้าหมาย และกำหนดวิธีการตามเป้าหมายและสาระนั้น ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จึงต้องมีความเก่ง รอบรู้ มีวิธีการพร้อมกันไป ไม่ใช่ชำนาญเฉพาะวิธีการบริหารแต่ขาดความรู้ในทิศทางหรือวิสัยทัศน์ สามารถแยกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553, หน้า 16) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย การตระหนักรู้ตัวเอง (Awareness) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ในการไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึง ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2558, หน้า 54) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model)

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 19) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์กร ซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และจำเป็นต้องเผยแพร่ทำความเข้าใจกับสมาชิกในองค์กรให้รับรู้ ให้มีส่วนร่วมและรับวิสัยทัศน์นั้นไปเป็นแนวปฏิบัติ ผู้นำหรือผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นแบบอย่างให้ปฏิบัติตาม

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 55) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ

เป้าหมายขององค์กรสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ การเป็นแบบอย่างที่ดี

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 44) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ โดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก คือ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ภานุวัฒน์ ทวีภูค (2560, หน้า 24) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตอย่างชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คนที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ไกล ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยน เรียนรู้ เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ วิสัยทัศน์ไม่ใช่การเพ้อฝันที่เลื่อนลอย แต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งมาจากการเข้าใจองค์กรอย่างลึกซึ้งทั้งในอดีตและในอนาคตขององค์กร ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะกล้าคิดกล้าฝัน กล้าตัดสินใจ เชื่อมมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีวิสัยทัศน์รวมไปถึงการสร้างคน สร้างทีมงาน การมีสายตาอันเฉียบคม โดยมองคนในทีมที่มีแวว มีอนาคตไกล มีความคิด ความอ่าน รู้จักการใช้เวลาในการบ่มเพาะคนให้มีวิสัยทัศน์ ให้มีความแข็งแกร่งทั้งร่างกายและจิตใจ แต่ผลลัพธ์นั้นคุ้มค่าเสมอ เป็นการคิดวางแผนอนาคตของทีมงาน เพื่อจะกำหนดทิศทางและจุดหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในอนาคต

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา มีการระบุวิสัยทัศน์ที่มีจุดเน้น (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุนให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการจัดการศึกษา มีการวิเคราะห์เชิงนโยบายทั้งระดับประเทศ เขตพื้นที่การศึกษาและท้องถิ่น เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สามารถสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการ

สร้างค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 10 - 11) อธิบายไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a whole person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2558, หน้า 54) สรุปไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ถึงความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน พัฒนาศักยภาพของผู้ตามให้สูงขึ้นทั้งยังสนับสนุนและให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถจนมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ชี้ให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล การมอบหมายงานที่เหมาะสม และเปิด โอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ สามารถพัฒนาวิธีการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพอย่างหลากหลายทันกับโลกในยุคปัจจุบันมาใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเหมาะสม โดยวัดได้จากตัวบ่งชี้ของการ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ 1) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การมอบหมายงานที่เหมาะสม 3) การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร และ 4) การให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน

ชาติ ธรรมวิฐิ (2557, หน้า 17) สรุปไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความสัมพันธ์สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจเป็นที่ปรึกษาให้ผู้ร่วมงาน ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามต้องการความสนใจ และความสามารถช่วยเหลือชี้แนะให้ประสบความสำเร็จ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันมีการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นรายบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดีขึ้น และสามารถลดปัญหาคลุมเครือทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, pp. 444) อธิบายไว้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่เอาใจใส่ความต้องการของแต่ละคนเพื่อประสบความสำเร็จและเติบโตจุดมุ่งหมายของผู้นำแต่ละคนถูกตัดสินใจตามความต้องการและความเข้มแข็งของผู้อื่นการใช้ความรู้และการกระทำดังนี้เหมือนเป็นที่ปรึกษา (Mentor) ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพช่วยเหลือผู้ตามและผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองเพื่อประสบความสำเร็จไปสู่ระดับสูงขั้นของความรู้ความสามารถและเพิ่มความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองการสร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในสังคมทั่วไปแนวโน้มทั่วไปของสังคมความตระหนักจำได้จำแนกออก (Recognizing) และยอมรับว่าแต่ละคนมีความแตกต่างในความต้องการและการสร้างคุณค่าการใช้การสื่อสาร แบบ 2 ทาง และการกระทำร่วมกันกับผู้อื่นที่มีรูปแบบการปฏิบัติอยู่แล้วเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นที่ทำให้เกิดความสำเร็จ ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะเป็นผู้นำที่กระตือรือร้นและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษถึงความต้องการของแต่ละบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อครูและบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และให้ความเป็นกันเอง จริงใจ และมีความยุติธรรม รับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรด้วยความสนใจและตั้งใจจริง มอบหมายงานให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของแต่ละบุคคล มีการนิเทศและสอนงานอย่างมีส่วนร่วม ที่เน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนครูสู่การเป็นครูมืออาชีพ สร้างแหล่งเรียนรู้และสนับสนุนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับครูและนักเรียนในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ตามความถนัด และความสนใจ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

ระหว่างครูด้วยกัน ติดตามผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเท่าเทียม

3. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ดังนี้

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551, หน้า 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ การกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุม หลายรูปแบบ และความยืดหยุ่นประกอบด้วย การปรับตัวตามสถานการณ์ การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, หน้า 149) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่น คือ ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ ๆ

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความยืดหยุ่นเป็นการแสดงออกของผู้บริหารอาชีวศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระโดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

ฉัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 19) สรุปไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงความสามารถในการปรับสภาพของความคิดและพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างนอกกรอบ ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย สามารถหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นจะมีความอิสระในการคิดและการกระทำลักษณะนิสัยพื้นฐานของผู้บริหารที่ช่วยเสริมให้เกิดความยืดหยุ่นคือการเปิดใจกว้างสามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2558, หน้า 54) สรุปไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ และ 4) การสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559, หน้า 42) สรุปไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก คือ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

ภานุวัฒน์ ทวีภูธ (2560, หน้า 24) สรุปไว้ว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง คนที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือคุณลักษณะดังกล่าวคือคนที่มีความยืดหยุ่น ลักษณะบุคคลที่มีความยืดหยุ่นที่พิเศษอีกประการคือเป็นคนที่ไม่ชอบกฎ ระเบียบ แบบแผน เงื่อนไขที่ยุ่งยาก ละเอียด เป็นคนมองโลกในแง่ดี พยายามจับถูก ไม่จับผิด ถึงแม้ว่าพบการกระทำผิดก็จะมองว่าคนเรามีความแตกต่างกันย่อมสามารถกระทำผิดได้ บกพร่องได้ ความคิดแนวทางที่ตั้งไว้แบบสุดโต่งคิดว่าถูกวันนี้อาจจะผิดในวันข้างหน้า รู้จักผ่อนปรนตนเอง ไม่จริงจังและเคร่งเครียดกับสิ่งที่กระทำมากจนเกินไป เพราะถ้าตึงมากก็จะเหมือนกับสายพิณที่ตึงแน่นเกินไป กล่าวคือ สามารถทำใจให้ปล่อยวางได้ ส่วนคนที่ไม่มี ความยืดหยุ่น จะมีลักษณะที่เด่นชัด คือ ขอมหัก ไม่ยอมงอยึดความคิดตัวเองเป็นใหญ่

สรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขกฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่แตกต่างของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา การดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลาย มีความมั่นใจในตนเอง แสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหา และความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจกับครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยเน้นการส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 215-216) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Characteristics of creative leaders) ความคิดเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำต้องอาศัยคุณลักษณะ 4

ประการ คือ ความรู้ (Knowledge) ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) บุคลิกภาพ (Personality) มีความรักในงาน และมีประสบการณ์ในงาน (Passion for the task and flow)

ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์ (2554, หน้า 17) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาหรือเพิ่มประสิทธิภาพให้กับสิ่งที่มีอยู่ การคิดเช่นนี้ เป็นการคิดแบบอเนกนัย คือ คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่มุมและกว้างไกล ทำให้สามารถคิดหาคำตอบใหม่ๆ และค้นหาความสัมพันธ์ใหม่ๆ ระหว่างสิ่งที่มีอยู่เดิม คิดประดิษฐ์ หรือพบแนวทางใหม่ ๆ ได้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 56) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ว่าเป็น ความคิดที่แปลกใหม่ นอกกรอบอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือเป็นความคิดที่เกิดจากการหลอหลอม รวมมาจากหลาย ๆ ความคิดทั้งความคิดที่ตรงกันและไม่ตรงกัน นำมาบูรณาการก่อให้เกิดเป็น ความคิดใหม่ ๆ

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 19) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดของสมองที่สามารถคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ได้หลากหลาย โดยสามารถนำไปประยุกต์ทฤษฎี หรือหลักการ ได้อย่างรอบคอบและมีความถูกต้อง จนนำไปสู่การคิดค้นและสร้าง สิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่หรือรูปแบบความคิดใหม่

ศุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2558, หน้า 54) สรุปไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่ กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็น ประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยง จากความรู้และประสบการณ์เดิม โดยตัวบ่งชี้ของการมีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

โรเจอร์ (Roger) (อ้างถึงใน วิมล จันทร์แก้ว, 2555, หน้า 55) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะมีลักษณะเป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอย ทำงานเพื่อความสุขของตนเอง โดยไม่หวังการประเมินผลหรือการยกย่องจากบุคคลอื่นและเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่อย่าง สร้างสรรค์ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกระตุ้นครูและบุคลากรให้เกิดความคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการค้นคว้า การประดิษฐ์ คิดค้นการทดลอง และกล้า

คิด กล้าทำในสิ่งใหม่ มีความคล่องแคล่วในการคิดสิ่งใหม่ ๆ อย่างมีเหตุผล ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง รวดเร็ว สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผล และมีไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากร

5. การทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 22-26) ให้หลักการของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1) มีเป้าหมายร่วมกัน 2) มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 3) มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน 4) มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ 5) มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม และ 6) มีการตัดสินใจร่วมกัน

เกศสรินทร์ ศรีเดช (2552, หน้า 11) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงานการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญด้วยเหตุผลและความจำเป็น เพราะถ้าพึ่งคน ๆ เดียวจะทำงานให้สำเร็จได้ยาก และได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วม 3) การติดต่อสื่อสาร 4) การร่วมมือประสานงาน 5) การจัดสรรผลประโยชน์ และ 6) การตัดสินใจร่วมกัน

ปัญญา สังขวดี และสมหมาย เทศษา (2554, หน้า 32-34) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยประยุกต์ใช้ แนวคิดของ Peter และคณะได้ตัวบ่งชี้บทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดังนี้ 1) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน 2) การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย 3) การปรึกษาหารือกัน 4) การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งแกร่ง และ 5) การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

วิมล จันทร์แก้ว (2555, หน้า 49) สรุปไว้ว่า การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม คือ ผู้ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเครือข่าย (Team work and networking) ตระหนักถึงความร่วมมือกัน การแบ่งปันการทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีมจึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมในทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีกัน ขยันคิด ขยันเรียนรู้ และขยันใช้เทคนิคของการสนทนา (Dialogue) การอภิปราย (Discussion) การบริหารทีมงานและการบริหารโครงการเข้ามาช่วยซึ่งเปรียบเสมือนการถ่ายทอดอัจฉริยภาพหรือถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จระหว่างกันและกันทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นในเวลาอันรวดเร็วและได้ประสิทธิผลสูงสุด

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2558, หน้า 54) สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 59) สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการกำหนดบทบาทของสมาชิก การมอบหมายงาน การวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และมีลักษณะการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีม คือ 1) มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) มีการติดต่อสื่อสารที่ดี 4) การสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน 5) มีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทและเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบการทำงานของครูและบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน ให้ความไว้วางใจครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สามารถสื่อสาร และประสานงานกับครูและบุคลากรในแต่ละทีมงานได้หลากหลายช่องทาง และทันต่อเวลา มีทักษะและความสามารถในการจูงใจครูและบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ทีมงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ และ มีการวางแผนพัฒนาครู บุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2.1 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารขององค์กร หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิภาพจึงมีความแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการหรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553, หน้า 37) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553, หน้า 46) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทักษะในด้านต่าง ๆ ของนักเรียน การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ความพึงพอใจในการทำงานของครู และบุคลากรในสถานศึกษา

จร สุนทรายุทธ (2554, หน้า 382) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

ชานินทร์ เลิศพันธ์ (2552, หน้า 33) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้บริหารเกิดความพึงพอใจและยอมรับ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดตามเป้าหมายที่วางไว้

พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกซึ่งประสิทธิภาพของผู้เรียน ด้านการปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง (ดี) ด้านการเรียนรู้ผ่านตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในระดับที่สูงขึ้นไป (เก่ง) และด้านการปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มีสุข) โดยเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้งด้านการบริหารของผู้บริหารและด้านการจัดการเรียนการสอนของครูที่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปวีณา กุญชรกุล (2555, หน้า 43) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

2.2 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์การประเภทหนึ่งมีรูปแบบในการประเมินไม่แตกต่างจากการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยทั่วไป รูปแบบของการประเมินประสิทธิผลได้แบ่งออกเป็นหลายรูปแบบแล้วแต่แนวคิดหรือ เกี่ยวกับวิธีการและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

พัฒนา สีสานู (2553, หน้า 22) กล่าวถึง การประเมินของสถานศึกษาว่า การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา มีรูปแบบในการประเมินไม่แตกต่างจาก ประสิทธิภาพขององค์การ โดยทั่วไป รูปแบบของการประเมินประสิทธิผลได้แบ่งออกเป็นหลายรูปแบบแล้วแต่แนวคิดที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น มอทท์ (Mott) ได้ใช้แนวคิดและเกณฑ์ การประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นรูปแบบของการบูรณาการความคิดทั้งรูปแบบของเป้าหมาย และระบบทรัพยากร โดยนำปัจจัยที่สำคัญต่าง ๆ มาพิจารณา เช่น ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการยืดหยุ่นซึ่งมาจากพื้นฐานการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผล 4 ประการ คือ 1) ปริมาณคุณภาพของผลผลิตในองค์การ 2) ประสิทธิภาพขององค์การ 3) ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ 4) ความสามารถในการยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานขององค์การ และความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การโดยรวมได้ ในเวลาต่อมาจึงมีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียน ส่วน สเตียร์ (Steers) ได้ทำการแบ่งรูปแบบในการประเมินประสิทธิผลขององค์การได้ ดังนี้ 1) การแบ่งตามจำนวนเกณฑ์ ซึ่งมี 2 ประเภท คือ 1) รูปแบบการประเมินเกณฑ์เดียว เช่น ความสามารถในการผลิตประสิทธิผล ความพึงพอใจ 2) รูปแบบการประเมินพหุเกณฑ์ เป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยอาศัยการ

วิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ โดยการสร้างรูปแบบการประเมินที่ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน และต่อมา สเตียร์ ได้เสนอรูปแบบใหม่สำหรับการประเมินประสิทธิผลขององค์การเป็นรูปแบบในการวิเคราะห์ประสิทธิผลว่าควรจะต้องประกอบไปด้วย 4 ประการ คือ ลักษณะขององค์การ บุคคล สภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เพื่อใช้รูปแบบซึ่งได้พัฒนาปรับเปลี่ยนมาระยะหนึ่ง

วีดุง (Vedung) (อ้างถึงใน น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์, 2559, หน้า 47) ได้ให้แนวคิดในการประเมินสถานศึกษาที่ได้ทำการปฏิรูปการศึกษาในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย จากความคิดรูปแบบการประเมินสิ่งเดียว (Unity) ไปเป็นรูปแบบการประเมินหลากหลาย (Pluralism) โดยมีความคิดเห็นของระบบการปกครองเข้ามาเกี่ยวข้อง การประเมินเฉพาะการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวจะไม่เพียงพอ ต้องประเมินผลกระทบและอิทธิพลต่าง ๆ จากระบบการปกครอง และนอกจากนั้นยังต้องประเมินผลข้างเคียง (Side effect evaluation) ที่เกิดขึ้นด้วย ตั้งแต่ปี ค.ศ.1980 เป็นต้นมา แนวคิดรูปแบบทางเศรษฐกิจ เช่น รูปแบบผลิตผล (Productivity models) รูปแบบประสิทธิภาพ (Efficiency models) ก็ได้รับการยอมรับเป็นแนวคิดส่วนหนึ่งของการประเมิน ซึ่งสามารถสรุปเป็นสาระสำคัญ แนวคิดการประเมินสถานศึกษาที่ทำการปฏิรูปการศึกษาดังนี้

1. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากความสัมฤทธิ์ทางเป้าหมาย (Goal achievement model) เป็นรูปแบบที่มุ่งการประเมินผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา
2. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากผลการกระทบ (Side effects model) เป็นรูปแบบที่พิจารณาคำถึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น
3. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลโดยผู้รับประโยชน์จากสถานศึกษา (Client-oriented model) เป็นรูปแบบการประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เปรียบเสมือนหนึ่งเป็นลูกค้าและผู้ถือหุ้นที่ได้รับประโยชน์จากการจัดการของสถานศึกษา
4. รูปแบบการประเมินประสิทธิผลจากผู้มีส่วนร่วมกับสถานศึกษา (Stakeholder model) เป็นรูปแบบประเมินจากผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามหลักการของการจัดปฏิรูปการศึกษา
5. รูปแบบการประเมินแบบมืออาชีพ (Professional model) เป็นการประเมินในส่วนที่มีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน เน้นการเป็นผู้ที่มีความสามารถในระดับมืออาชีพ เป็นการแสดงความคิดเห็น รายงานการประเมินจากเพื่อนร่วมงานในบทบาทหน้าที่อาชีพเดียวกัน (Peer review) และดำเนินการประเมินตนเอง (Self evaluation) ไปพร้อม ๆ กันด้วย เพื่อเป็นการเปรียบเทียบสรุปผลการประเมิน

สรุปได้ว่า แนวคิดประสิทธิผลขององค์การจะพบว่าไม่มีเกณฑ์ใดที่เป็นสากล และสามารถประเมินประสิทธิผลขององค์การได้อย่างเหมาะสมในทุกสถานการณ์ และทุกองค์กร การประเมินประสิทธิผลจึงควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ

2.3 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษามีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 104) วิจัยเรื่อง กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

สุรศักดิ์ สหวิริยะสิน (2556, หน้า 110) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ชินกมล ประสาทร์ (2559, หน้า 54) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559, หน้า 7) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายในสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาดีประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 โดยใช้เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

มอทท์ (Mott) (อ้างถึงใน พัฒนะ สีหามู, 2553, หน้า 26) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยพิจารณาจาก 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel) (อ้างถึงใน พัฒนะ สีหามู, 2553, หน้า 31) ได้ให้แนวคิดว่าการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาควรใช้เกณฑ์หลายอย่าง จึงได้เสนอเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลของสถานศึกษาควรใช้เกณฑ์หลายอย่าง ส่วนในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ดังนี้

วาโร เฟ็งส์วัสดี (อ้างถึงใน น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์, 2559, หน้า 49) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการผลิต หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครอง โดยสถานศึกษามีนักเรียนเข้าเรียนจำนวนมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งได้มาจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งสถานศึกษาที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงดังกล่าวมักจะเป็นสถานศึกษาระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง สถานศึกษาที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ จัดจ้างและการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีครูที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ ในด้านคุณภาพของนักเรียนนอกจากจะดูได้จากผลสัมฤทธิ์แล้ว ยังพิจารณาจากการพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่น ในตัวเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 52) สรุปไว้ว่า ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์ และประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับสูง

สรุปได้ว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึงผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำให้นักเรียนทุกชั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นักเรียนชั้นสูงสุดสามารถสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาที่มีการแข่งขันสูงเพิ่มมากขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการในรอบปีการศึกษา สถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนรู้ เทคโนโลยีรวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ได้จัดกิจกรรมหรือ โครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเฉพาะด้าน เช่น ด้านวิชาการ ดนตรี ศิลปะ กีฬา เป็นต้น และเป็นที่ยอมรับและได้รับความนิยมนจากชุมชนและผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ดังนี้

วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (อ้างถึงใน น้ำอ้อย สุนทรพฤษย์, 2559, หน้า 50) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง พฤติกรรมที่นักเรียนแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความอดสร้างสรรค์ด้านสังคม สามารถนำความรู้ ความสามารถ และทักษะอันจำเป็น นำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัยคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม ดีงามแล้วทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงจัง มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับความเคารพความคิดเห็นของส่วนร่วม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติการกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับเหตุการณ์

ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินอบรม สั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 53) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอนพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่แข็งแรง สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ประยูร คุณนาม (2557, หน้า 81) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกเป็นความสามารถในการทำให้นักเรียนมีความรู้สึก หรือพฤติกรรมในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง เหมาะสมตามวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่เรียนใฝ่รู้ รู้จักวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคม ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสม และดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนร่วม เผชิญหน้าสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ด้วยตนเอง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคคลอื่นตามวัย มีความสนใจใฝ่รู้และกระตือรือร้นต่อการศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีเหตุผลและสามารถยอมรับนับถือตนเองและนับถือผู้อื่นด้วยความเข้าใจ และ ครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้เนื้อหาด้านวิชาการและคุณธรรม จริยธรรมให้ก้าวทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ดังนี้

วาโร เฟ็งสวัสดี (อ้างถึงใน น้ำอ้อย สุนทรพถกษ, 2559, หน้า 50) สรุปไว้ว่าองค์กรต่าง ๆ หรือสถานศึกษาย่อมมีรูปแบบในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานภายในสถานศึกษานั้น แต่ละสถานศึกษาจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของสถานศึกษา แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของสถานศึกษาย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือการมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย และ กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในสถานศึกษาจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่เรื่องของหลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาการต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมทั้งในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรจัดให้เพียงพอและหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัย ไม่ทันกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการนั้นผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่ง ในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่น เรียบร้อย และเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ควรใช้อำนาจทางเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด สิ่งใดที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงานให้มีการยอมรับ และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีงามกับผู้ร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ควรวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงาน เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างซึ่งกันและกัน ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือการให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผลในสถานศึกษาได้

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 55) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาทุก ๆ ด้านให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขึ้นกับสถานศึกษาอย่างสูงสุดและต่อเนื่อง

ประยูร คุณนาม (2557, หน้า 82) สรุปไว้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา เนื่องมาจากการที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมีปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการและมีเป้าหมายต่างกัน ซึ่งแท้จริงปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสมานฉันท์กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการลาออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์ ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ไขของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการพัฒนาอาคารสถานที่ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมและความต้องการของชุมชน และสถานศึกษาสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา ดังนี้

วาโร เฟ็งสวัสดี (อ้างถึงใน น้ำอ้อย สุนทรพฤษ, 2559, หน้า 51) สรุปไว้ว่า ในองค์การจะประกอบไปด้วยคน และงานซึ่งสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักเรียน และนักรักษาการโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จึงทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัย ทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อสารใหม่ ๆ มีการค้นคว้า และ

พัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีบทบาทปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้นักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพพัฒนาตนเองให้บุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 54) สรุปไว้ว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมดำเนินงาน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ประยูร คุณนาม (2557, หน้า 83) สรุปไว้ว่า ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาเป็นการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย “คน” และ “งาน” สถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันก็ต้องปรับตัวให้ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศทางการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงาน และดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดาเพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน

ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงใช้ได้ต่อการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ปัญหการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก สร้างความร่วมมือกับครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผล ความสำเร็จในผลงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ดังนั้นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน โดยสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น สถานศึกษาจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาอย่างใกล้ชิด เช่น ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ วิทยาการด้านเทคโนโลยี ตลอดจนการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน สิ่งเหล่านี้สถานศึกษาจะต้องรับเอามาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในการทำสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา เป็นผู้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 3) สอดคล้องกับงานวิจัยหลายเรื่องที่ยืนยันให้เห็นว่าภาวะผู้นำหลายรูปแบบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา จากงานวิจัยของ จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 57) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้งานวิจัยของ เกสร ชันชะบุรณ์ (2561, หน้า 1) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน

ระดับมาก งานวิจัยของ ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ (2554, หน้า 92) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 3) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ยังชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. บริบทของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และประสิทธิผลของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาครอบคลุมตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้มีความสอดคล้องและสนองรับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชีดหลักการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชนไทยทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยมีจำนวนสถานศึกษาของรัฐบาล รวมทั้งสิ้น 180 โรงเรียน จำนวนนักเรียน รวมทั้งสิ้น 36,898 คน และ จำนวนบุคลากรระดับผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 2,015 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าประสงค์ ให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561, หน้า 5) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้นำต้องมีความก้าวหน้าทันสมัย สร้างสรรค์ ตามทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมพร้อมทั้งผลักดันให้คนอื่น ๆ ในสังคมร่วมมือและทำไปพร้อมกันได้ ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นก้าวไปด้วยดี เมื่อสังคมปัจจุบันที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตปฏิเสธไม่ได้ว่าย่อมมีการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจน

คือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่มีความซับซ้อน และไร้ทิศทาง โดยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นอีกภาวะผู้นำหนึ่งที่สำคัญในปัจจุบัน ส่วนด้านประสิทธิผลของสถานศึกษานั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ความสำคัญโดยการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสิ่งที่สำคัญส่วนหนึ่งที่สะท้อนประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ก็คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมีเป้าประสงค์ให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี และผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561, หน้า 4)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 104) วิจัยเรื่อง กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติกระบวนการการบริหารทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติกระบวนการการบริหารของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการวางแผน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) ด้านการจัดองค์การ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) ด้านการประสานงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) ด้านการรายงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) และด้านการอำนวยความสะดวก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76) ผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 การศึกษาปทุมธานีเขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) ด้านความสามารถในการปรับตัว (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) ด้านความสามารถในการผลิต (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) และด้านความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69) ตามลำดับ 3) กระบวนการการบริหาร ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมมีระดับความสัมพันธสูงและมีความทิศทางความสัมพันธทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ซึ่งมีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ (r เท่ากับ

0.71) และ 4) กระบวนการการบริหารด้านการรายงาน ด้านการจัดงบประมาณ และด้านการการประสานงาน โดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ได้ (ร้อยละ 50.30) โดยมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (ร้อยละ 28.80) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

วิมล จันทร์แก้ว (2555, หน้า 83) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1.1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 1.2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 1.5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำ การเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำ การบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก

ยุคตานันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 69) วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก และการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ฉันทพงศ์ ดันคำใบ (2555, หน้า 87) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี หนองบัวลำภู และหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามประเภทการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

พิมพ์พัชรา เมืองอินทร์ (2555, หน้า 63) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวม 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และสมมติฐานของการวิจัยได้รับการยอมรับ กล่าวคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556, หน้า 83) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 75) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 83) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดย

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น รองลงมาได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีจินตนาการ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามขนาด โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 ที่สำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ มีการวางแผนโดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ และต้องมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยืดหยุ่นในด้านการบริหาร ปรับรูปแบบการบริหารให้ถูกต้องกับสถานการณ์ และควรมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน โดยใช้ประสบการณ์ และการคิดจินตนาการอย่างสร้างสรรค์

กฤษพล อัมระนันท์ (2559, หน้า 61) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำ สุดดังนี้ คือ ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมไม่ต่างกัน กลุ่มอายุต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ส่วนกลุ่มระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาโทมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดวงแข ขำนอก (2559, หน้า 61) วิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการและด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวนสองด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น และด้านการแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการไม่แตกต่างกัน และ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2559, หน้า 1) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนิเทศภายใน โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนดีศรีตำบล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

มณฑา ศิริวงษ์ (2559, หน้า 1) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจและ ด้านการสร้างเครือข่าย 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การสอนพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำ

เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอองค์กรักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครนายก จำแนกตามตัวแปรขนาดของสถานศึกษาพบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการสร้างเครือข่ายไม่พบความแตกต่าง

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560, หน้า 61) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่าย กิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิตตามทัศนะของนิสิต และบุคลากรฝ่าย กิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา โดยภาพรวมของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิตอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับที่มาก ทุกรายการ ตามเรียงลำดับ ดังนี้ กลุ่มนิสิต ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้านจินตนาการ (Imagination) กลุ่มบุคลากร ฝ่ายกิจการนิสิต ได้แก่ ด้านจินตนาการ (Imagination) ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารฝ่ายกิจการนิสิต ตามทัศนะของนิสิตและบุคลากรฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกรายการ

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560, หน้า 61) วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ การมีแรงจูงใจ ความยืดหยุ่น ความสามารถในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติสู่ เป้าหมาย 2) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการของรูปแบบ 5) สื่อ/แหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล และ 3) ประสิทธิภาพ ของรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการ พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่เข้ารับการพัฒนามีดัชนีความก้าวหน้าในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คิดเป็นร้อยละ 38.77

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สเตฟาโน่ (Stefano, 2008, Abstract) แห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบียทำการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน : บทบาทการนำของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในจังหวัด

ซานตาเฟ (Santa Fe Province) ประเทศอาร์เจนติน่า พบว่า พฤติกรรมในการให้ความช่วยเหลือของครูใหญ่ที่พบบ่อยที่สุดในความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การจัดแบ่งอย่างเป็นสัดส่วนนี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการมีระเบียบวินัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รูปแบบภาวะผู้นำของครูใหญ่ และการเชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

มาคิจ (Maciej, 2013, p.5) ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียน และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน ซึ่งการวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครู กับความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน โดยตั้งสมมติฐานว่า ทำนายว่า ถ้าครูมีพฤติกรรมแบบผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะทำให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ไปด้วยการวิจัยได้ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างของนักเรียนมัธยมปลายชาวโปแลนด์ ผลการวิจัยยืนยันสมมติฐานที่กำหนดไว้ก่อนหน้า

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การทำงานเป็นทีม ส่วน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถผลิตรายการให้นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา