



แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
วิทยาลัยครุสุริเยเทพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567



**GUIDELINES FOR DEVELOPING CREATIVE LEADERSHIP IN THE NEW
NORMAL ERA AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
THE PATHUM THANI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1**

BY

MORAKOT CHINNOK

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SURYADHEP TEACHERS COLLEGE**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

โดย

มรกต ชินนอก

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567

รศ.ดร.เพชรวิทย์ จันทศิริศิริ
ประธานกรรมการสอบ

ผศ.ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช
กรรมการ

ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศ.ดร.สือจิตต์ เพ็ชรประสาน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

29 มกราคม 2568

Thesis entitled

**GUIDELINES FOR DEVELOPING CREATIVE LEADERSHIP IN THE NEW NORMAL
ERA AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE PATHUM THANI
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

by

MORAKOT CHINNOK

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Master of Education in Educational Administration

Rangsit University
Academic Year 2024

Assoc.Prof.Phacharawit Chansirisira, Ed.D.
Examination Committee Chairperson

Asst.Prof. Wallapa Chalermvongsavej, Ph.D.
Member

Asst.Prof. Juladis Khanthap, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Prof. Suejit Pechprasarn, Ph.D.)

Dean of Graduate School

January 29, 2025

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุลดิศ คัญทัพ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.วัลลภา เกลิมวงศาเวช ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณามาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบพิจารณาให้คำแนะนำ ซึ่งเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยทุกท่าน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณครูทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการ นำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อนๆ และพี่ ๆ สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ที่ได้ให้คำแนะนำกับผู้วิจัย ตลอดมา

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณแด่ บิดา มารดา ที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

มรกต ชินนอก

ผู้วิจัย

6405358 : มรกต ชินนอก
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ปทุมธานี เขต 1
 หลักสูตร : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.จุลดิศ คัญทัพ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 322 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608) จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้ตัวแปรตามจำนวนประชากรและขนาดของโรงเรียน แล้วนำมาทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบคัดออก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเครื่องมือที่ใช้สัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการหาดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าดัชนีการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นมีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำด้านจินตนาการ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่ามีทั้งหมด 4 ด้าน 19 แนวทาง

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 144 หน้า)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่, ผู้บริหารสถานศึกษา

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

6405358 : Morakot Chinnok
 Thesis Title : Guidelines for Developing Creative Leadership in the New Normal Era
 among School Administrators under the Pathum Thani Primary
 Educational Service Area Office 1
 Program : Master of Education in Educational Administration
 Thesis Advisor : Asst.Prof. Juladis Khantap, Ph.D.

Abstract

The objectives of this research are 1) to evaluate the current situation, desired situation, and requirements of school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 with respect to creative leadership in the new normal era; and 2) to suggest guidelines for the development of creative leadership in the new normal era among these administrators. A mixed-method research methodology was implemented. The sample of the research was composed of 322 instructors who were employed in schools within the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 during the academic year 2022. Krejcie and Morgan's Table (1970, p. 608) was employed to ascertain the sample size. The population size and school size were used as variables in stratified random sampling, which was followed by straightforward random sampling using a lottery elimination method. A semi-structured interview guide and a five-level rating scale questionnaire comprised the data collection instruments. Five school administrators were interviewed. The data were analyzed using the modified priority requirements index (PNI modified), content analysis, frequency distribution, mean, standard deviation, and percentages.

The findings revealed that 1) the current level of creative leadership among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 is generally high in the new normal era. The level of inventive leadership that is desired is also particularly high; and 2) The proposed guidelines for the development of creative leadership in the new normal era among school administrators under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 1 consist of four main aspects and 19 specific approaches, as indicated by the priority needs index (PNI modified). Flexibility leadership is the most significant. Creativity, visionary leadership, and imaginative leadership are then followed.

(Total 144 pages)

Keywords: Leadership, Creative Leadership in the New Normal Era, School Administrators

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ช
บทที่ 1	บทนำ
	1
1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	1
1.2	วัตถุประสงค์การวิจัย
	5
1.3	คำถามการวิจัย
	6
1.4	กรอบแนวคิดการวิจัย
	6
1.5	ขอบเขตของการวิจัย
	7
1.6	นิยามศัพท์เฉพาะ
	8
1.7	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย
	10
บทที่ 2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	11
2.1	หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
	11
2.2	หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
	26
2.3	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)
	35
2.4	หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น
	49
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
3.2 ตัวแปรที่ศึกษา	73
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
3.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	77
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
5.1 สรุปผลการวิจัย	101
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	107
5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	117
บรรณานุกรม	119
ภาคผนวก	127
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	128
ภาคผนวก ข ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC	140
ประวัติผู้วิจัย	144

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	42
2.2	รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	60
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแยกตามขนาดของโรงเรียนและค่าร้อยละ	73
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ	81
4.2	ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม และรายด้าน	83
4.3	ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น	84
4.4	ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์	86
4.5	ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านจินตนาการ	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.6	ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์	91
4.7	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	95
4.8	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	99



สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2.1	โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1	59



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การศึกษาไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญหน้าอยู่กับสถานการณ์ที่วิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา และอาจจะเกิดวิกฤตการณ์ใหม่ในอนาคตซึ่งกระทบกับการจัดการศึกษาได้ ดังนั้นระบบการจัดการศึกษาแนวใหม่จึงต้องอาศัยสื่อการสอนที่ทันสมัยในการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียน โดยเฉพาะเทคโนโลยีการสื่อสารสองทางผ่านระบบต่างๆ เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบโทรทัศน์ ระบบดาวเทียม โซเชียลมีเดีย สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น ในปัจจุบันสถาบันการศึกษาส่วนใหญ่นิยมใช้กันมากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือที่เราคุ้นเคยกับคำว่า ระบบออนไลน์ ผ่านช่องทางโซเชียลเน็ตเวิร์ค (Social Network) ออนไลน์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนผ่านออนไลน์นับว่าเป็นวิธีที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ไม่ให้แพร่กระจายในสถานศึกษาและยังช่วยลดความตึงเครียดจากสถานการณ์วิกฤติดังกล่าวจากที่กล่าวมาข้างต้น โจทย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษาที่ต้องแสดงศักยภาพเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการเพื่อให้

ศึกษาไม่สะดุดจากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว องค์กรและสังคมโดยรวม รวมถึงการท้าทายที่การบริหารสถานบันการศึกษา เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาหรือที่เราเรียกว่า โควิด-19 เป็นโรคระบาดที่ก่อให้เกิดผลกระทบไปทั่วทุกมุมโลก สังคมจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมหลายเพื่อรับมือกับวิกฤตโควิด-19 เริ่มต้นจากชีวิตของคนเราที่เปลี่ยนแปลงไปหลายหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ พากันปรับตัว ปรับแนวคิดและปรับวิถีการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น (โนริฉิ เบ็ญจวงษ์ และนิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา, 2564)

ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) คือ สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ ที่แต่เดิมเป็นสิ่งที่ไม่ปกติ ผู้คนไม่คุ้นเคย ไม่ใช่มาตรฐาน ต่อมาเมื่อเกิดหรือเกิดวิกฤติบางอย่าง จึงมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ นั้นกลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐาน (ราชบัณฑิตยสภา, 2563)อะไรก็ตามที่เป็นเรื่องเกิดใหม่หลังโควิด-19 วิถีชีวิตแบบใหม่ก็จะถูกเรียกว่า "นิว นอร์มอล" (New Normal) อาทิ การเว้นระยะห่างทางสังคมจะกลายเป็นความปกติใหม่ของสังคมเช่นกัน ผู้คนจะลดการปฏิสัมพันธ์ ไปในสถานที่สาธารณะน้อยลง เน้นการทำกิจกรรมที่บ้านมากขึ้น ลดการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศและต่างประเทศ เทรนด์เรื่องการใส่ใจสุขภาพ ผู้คนจะให้ความสำคัญกับสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นการใส่หน้ากากอนามัยทุกครั้งเมื่อออกจากบ้านเป็นเรื่องปกติ และการใช้เจลล้างมือ การจับจ่ายใช้สอย การตัดสินใจลงทุน จะเป็นไปด้วยความระมัดระวังมากขึ้นเพราะยังไม่แน่ใจกับเศรษฐกิจ ลดการใช้จ่ายสินค้าฟุ่มเฟือย และหันมาซื้อประกันสุขภาพกันมากขึ้น พฤติกรรมการใช้อินเตอร์เน็ตจะมีบทบาทมากขึ้นในชีวิตประจำวัน การสั่งซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค การทำธุรกรรมทางการเงิน การเรียนออนไลน์ การทำงานที่บ้าน การประชุมออนไลน์ซึ่งเป็นที่เห็นชัดมากขึ้น (ยุทธชัย สาริบิน, 2565)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ เลขที่ 99/4 ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีพื้นที่ความรับผิดชอบบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และ อำเภอกลองหลวง ซึ่งมีพื้นที่ติดกับจังหวัดกรุงเทพมหานครและได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา จึงมีการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง รูปแบบการบริหารสถานศึกษา ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้สอดคล้อง

กับความปกติใหม่หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ที่เกิดขึ้น เพื่อให้การจัดศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

การศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ย่อมดำเนินการให้สถานศึกษามุ่งไปสู่คุณภาพและได้มาตรฐาน ผู้นำถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถบันดาลให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ครบถ้วนในกระบวนการ เพราะผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้นำที่จะชี้แนะ สั่งการ และวางกรอบทิศทางการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นไปตามกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ ครุยุคใหม่ที่กำลังทำการปฏิรูปการเรียนรู้ย่อมปรารถนาผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ ที่มีแนวการบริหารตอบสนองต่อการปฏิรูปการเรียนรู้เช่นเดียวกัน ผู้บริหารยุคใหม่จะมีบทบาทอย่างสำคัญในการบริหาร โรงเรียนตามแนวการบริหารแบบใหม่ มีปรัชญา แนวคิด วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เช่น มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ใฝ่รู้ และติดตามข้อมูลข่าวสารให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ประเทศ และในโลกอยู่เสมอ (พระมหาสมบุญ สุธมฺโม, 2557) การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของการสื่อสารไร้พรมแดน โดยปัจจุบันการสื่อสารผ่านโซเชียลต่าง ๆ ซึ่งการเชื่อมโยงข้อมูลทั่วโลกผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและเข้าใจปัญหาของสังคมไทยได้เป็นอย่างดีรู้จักใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) มีความสามารถในการวิเคราะห์ 2) มีความสามารถในการสร้างสรรค์ 3) มีความสามารถในการสร้างผลงาน และ 4) มีความรับผิดชอบแสดงถึงความเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม (แพงไทย, 2559) การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของ ผู้นำในองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะผู้นำที่ดีจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นได้ดี การฝึกอบรมในองค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญแก่เรื่อง ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) มากขึ้น ซึ่งเป็นการพยายามแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนานักบริหารให้เป็นผู้เป็นที่ดี (บารมี จรัสสิงห์, 2559)

การศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่เป็นเรื่องที่ท้าทายและต้องการการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง หากผู้บริหารการศึกษาไม่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกิดปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อ

การบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ขาดนวัตกรรมและการปรับตัวผู้บริหารที่ไม่สามารถคิดนอกกรอบหรือพัฒนาแนวทางใหม่ๆ อาจทำให้การเรียนการสอนล้าหลังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ การขาดความคิดสร้างสรรค์นี้จะทำให้การศึกษาไม่สามารถพัฒนาไปตามความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ นอกจากนี้ การขาดแรงบันดาลใจก็เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญ ผู้นำที่ไม่สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วม อาจทำให้เกิดการเรียนการสอนที่ซบเซา และขาดการกระตุ้นความคิดริเริ่มซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพการเรียนรู้ลดลงอย่างเห็นได้ชัด ในด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารที่ไม่มีวิสัยทัศน์หรือความคิดสร้างสรรค์ อาจไม่สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเมื่อเผชิญกับความท้าทาย ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาไม่มีความคล่องตัว และเกิดความล่าช้าในกระบวนการต่างๆ อีกทั้ง หากผู้บริหารไม่มีทักษะในการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน จะทำให้เกิดการทำงานแบบแยกส่วน ขาดการสนับสนุนจากทุกฝ่าย และยิ่งทำให้การพัฒนาสถานศึกษาไม่ยั่งยืนการขาดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม หรือการขาดความโปร่งใสในกระบวนการต่างๆ โดยรวมแล้ว การไม่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในผู้บริหารการศึกษาจะส่งผลให้สถานศึกษาไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สูญเสียโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในอนาคต

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึงความสามารถที่พิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่นอย่างมีวิสัยทัศน์จินตนาการความยืดหยุ่นและการแก้ปัญหาด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีกว่าเดิมดังคำกล่าวที่ว่า “เปลี่ยนวิกฤตให้เป็น โอกาส” เน้นการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนซึ่งการศึกษาไทยมีจุดเน้นที่จะต้องสามารถพัฒนาคนให้สามารถรังสรรค์นวัตกรรมต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้ (โนริฉิ เบ็ญจวงศ์ และนิรุทธิ์ นันทมาศวังนรา, 2564) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สร้างจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีความรอบรู้แสวงหาข้อมูลที่หลากหลาย สร้างความไว้วางใจต่อสมาชิกและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนด (เสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยความท้าทายจากเทคโนโลยีและสังคมที่เปลี่ยนไปการปรับตัวและนวัตกรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นในโลกยุคใหม่ ผู้นำ

ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถพัฒนาวิธีการเรียนการสอนและระบบบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและครูอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีในห้องเรียนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ การสร้างแรงบันดาลใจก็เป็นอีกหนึ่งภารกิจสำคัญของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เมื่อผู้นำสามารถกระตุ้นให้ครูและนักเรียนมีความคิดริเริ่ม จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการคิดวิเคราะห์ รวมถึงการแก้ปัญหาในรูปแบบใหม่ๆ ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่นี้ ความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นสิ่งจำเป็น ผู้นำที่มีทักษะเชิงสร้างสรรค์จะสามารถสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งเสริมการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยการทำงานร่วมกันจะช่วยให้เกิดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพเมื่อเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ เช่น การระบาดของโรค หรือการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถหาทางออกที่หลากหลาย และออกแบบแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่เพียงแต่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่าและยั่งยืนให้กับนักเรียนและสังคมโดยรวม

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังที่กล่าวมา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ด้วยเหตุดังกล่าวนี้นักวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ว่าเป็นอย่างไร และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.2 เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครุฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

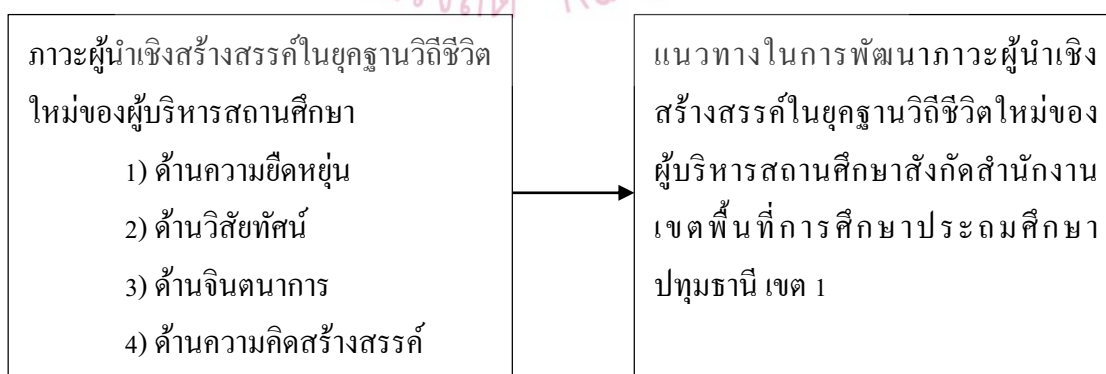
1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครุฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นอย่างไร

1.3.2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครุฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรเป็นอย่างไร

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครุฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้สังเคราะห์แนวคิดที่สอดคล้องเพื่อนำมาจัดทำกรอบแนวคิดการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครุฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังแสดงตามรูปที่ 1.1



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษาซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของการบริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน โดยการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยนักวิชาการ ดังนี้ แอช และเพอร์ซาล (2007), รัชฎากร อัครจันทร์ (2560), จุฑาธิปด์ ทัพไทย (2560), อะห์มัด ยี่สุนทร, และรอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561), วินา สุทธิโพธิ์ (2561), เพ็ญภา ศรีภูธร (2562), เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562), ศศิธรา แสงไทย, สุบัน มุขระโกษา, และสมใจ มณีวงษ์ (2562), แก้วมณี ปัทมะ (2564), อิบติซาม เจะหะ (2564), เทพคำ จิตติภูมิ (2564) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1.5.1.1 ด้านความยืดหยุ่น

1.5.1.2 ด้านวิสัยทัศน์

1.5.1.3 ด้านจินตนาการ

1.5.1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,039 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 322 คน จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) หลังจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการที่ผู้บริหารต้องมีอิทธิพลต่อบุคลากร ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคคล ใ้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา

ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง รูปแบบวิถีชีวิตใหม่ พฤติกรรมการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการใช้ชีวิตเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคยของคนในสังคมที่ปฏิบัติงานเกิดความคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้นำที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ หาแนวทางใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งเป็นองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการคิดและมองเห็นทางออกของปัญหาในหลายมุมมอง สามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีคิดได้หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน สร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน เปิดกว้างรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด การแสดงออกของผู้บริหาร สามารถวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน สร้างสรรค์ มองการณ์ไกล ใจกว้าง เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ไม่อคติ นำองค์กรไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึง ความเชื่อ ความศรัทธาความคาดหวัง มีความคิดสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน และสร้างมโนภาพที่ชัดเจนในจิตใจ อย่างมีเหตุผล เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งในองค์กร และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมความคิดของผู้บริหารที่แสดงออกถึง การการคิดแบบใหม่ แปลกใหม่ การคิดริเริ่มหรือคิดวิธีการใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ และความคิดที่มีความหลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ หรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565

ครู หมายถึง ข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือสถานที่จัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยถึงระดับประถมศึกษาของสังกัดรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานในระดับองค์การปฏิบัติในท้องถิ่น ซึ่งบริหารโดยคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารับผิดชอบเฉพาะในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพื้นที่ความรับผิดชอบบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอกลองหลวง

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1.7.1 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.2 ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุง ผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่มากยิ่งขึ้น

1.7.3 ได้แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

2.3.1 ความหมายของยุควิถีชีวิตใหม่ (New normal)

2.3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุควิถีชีวิตใหม่ (New normal)

2.3.3 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร

สถานศึกษา

2.4 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย และรวดเร็วในหลายด้าน ทั้งด้าน เศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการศึกษา ด้วยความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ ผู้นำจึง ควรมีความสามารถในการวางกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์และลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ รวมทั้ง สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น และมีภาวะผู้นำที่ดี การศึกษาของไทยได้พยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าภาวะผู้นำทั้งที่เหมือนกันและแตกต่างกันตาม ขอบเขตเนื้อหา ทศนคติ มุมมอง และสถานการณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและนำมาเสนอพอสังเขป ดังนี้

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพ ของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบ คิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วย สนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุรรัตน์ ไตเขียว (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยใช้การชักชวน จูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการของผู้บริหารด้วยความ เต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งผู้นำต้องมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดการ ทำกิจกรรม หรือการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ และต้องเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมที่ดี ให้แก่สถานศึกษา

เอมอร จันทบุลย์ (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมี อิทธิพลในการโน้มน้าวผู้อื่นหรือกลุ่มให้เห็นพ้องและอำนวยความสะดวกหรือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือ

กันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลตามต้องการ และการที่ภาวะผู้นำมีลักษณะที่ซับซ้อนในลักษณะของกระบวนการของความสัมพันธ์และการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

อะห์มัด ยี่สุนทร และรอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ตามในการใช้อิทธิพล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจมีความสุขในการทำงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้องค์กรเกิดการพัฒนาที่กว้างไกลจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ทั้งนี้ภาวะผู้นำถือเป็นความสามารถของผู้นำในการชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกต่อพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้ไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

รัตนา เหลืองงาม (2562) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้ที่มีภาวะผู้นำ เป็นผู้ชักนำ จูงใจ ชี้นำ ใช้อิทธิพล หรืออำนาจที่มีอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ หรือกระตุ้นให้ หรือชี้นำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจ ยินดีในการกระทำการ ให้มีความกระตือรือร้น หรือร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ หรือตามที่ผู้นำต้องการ ให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่เขาชักนำในการทำงาน หรือดำเนินกิจกรรมที่ผู้นำนั้นรับผิดชอบ หรือตามที่ผู้นำนั้นต้องการ

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือ ส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความ پاکเพียร อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ

บัณฑิตา สิทธิพวงกุล (2564) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะพฤติกรรมความสามารถ เกี่ยวกับการใช้อิทธิพลของตนเหนือผู้อื่นให้ปฏิบัติงานและใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่

ความสัมพันธ์และสถานการณ์ซึ่งเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการโน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้ปฏิบัติตามจนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

อิตติชาม เจะหะ (2564) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อชักจูง โน้มน้าว คลอใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตาม และร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกาย ความคิด ความสามารถ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะพฤติกรรมหรือความสามารถของผู้บริหาร กระบวนการที่ผู้บริหารต้องมีอิทธิพลต่อบุคลากร สามารถโน้มน้าวจิตใจของบุคลากร ก่อให้เกิดพฤติกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ เพราะผู้นำเป็นหลักสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การใดหากขาดผู้นำที่มีความสามารถองค์การนั้นก็จะดำเนินงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำและนำมาเสนอพอสังเขป ดังนี้

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่น หรือผู้ได้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

กมลทิพย์ บุญโพธิ์ (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากรหรือ

ผู้ได้บังคับบัญชาและต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวมทั้งหมดขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำหรือผู้บริหารนั้นเป็นผู้ควบคุม ดูแล และมีอิทธิพลต่อการดำเนินงาน ซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1) เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้นำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่มักหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะประสานงานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพ

3) ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จจะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

4) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร อีกทั้งจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้นำต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียไม่ได้ คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ตามเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

5) คนเป็นปัจจัยในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนให้มีภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะ

ผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง และแม้จะยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน แต่มีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิดแต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงต้องเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

อิตีซาม เจอะหะ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารพึงมีในการที่จะจูงใจ และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรให้เกิดการยอมรับ นับถือ ศรัทธา และให้ความร่วมมือปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน

สุธิกานต์ บริเอก (2564) ได้กล่าวว่า ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรทุกประเภทไม่ว่าองค์กรธุรกิจเอกชน ราชการหรือองค์กรเพื่อสาธารณประโยชน์ บทบาทของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะกำหนดทิศทางการเคลื่อนไหวของทรัพยากรทั้งหลายภายในองค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำอาจทำหน้าที่ชี้แนะ ควบคุม สั่งการ ตลอดจนวางแผนและกำหนดทิศทางเป้าหมายขององค์กรโดยส่วนรวม จึงอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผู้นำในองค์กร ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากผู้นำจะต้องมีความรู้ ความสามารถแล้ว ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งเพื่อจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในอดีตมนุษยศาสตร์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวสามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย (สาธิต แก้วรากมุข, 2546) ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย

Lussier and Achua (2001) กล่าวว่า ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษา คุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนการทศน์ในการศึกษาภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิม เกิดเป็นกระบวนการทศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ (Integrative Leadership Theory) ดังนั้น การแบ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตามวิวัฒนาการจึงแบ่งได้เป็น 4 กระบวนการทศน์ ดังนี้

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)
- 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)
- 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)
- 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ซึ่งในแต่ละกระบวนการทศน์ มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory)

ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1930-1940 เป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาที่มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับที่ไม่มีประสิทธิผลในตัวแปรทั้งกายภาพและจิตวิทยา โดยเชื่อว่า ลักษณะพิเศษบางอย่างที่ปรากฏในตัวผู้นำ ซึ่งมีผลทำให้ผู้นำมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกันไป ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำได้แนวทางศึกษามาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งถือว่าผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดสร้างกันไม่ได้ ดังนั้น ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่มีความสามารถเหนือคนธรรมดา (Extra-Ordinary Abilities) จากการศึกษางานวิจัยที่รวบรวมได้ตั้งแต่ปีค.ศ.1930-1940 ได้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย ทักษะทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญา เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562)

Lussier and Achua (2001 อ้างถึงใน เตือนใจ สุนกุล, 2562) กล่าวว่า การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรก มีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด ไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง (Leaders are Born, not Made) นักวิจัยต้องการจำแนกคุณลักษณะหรืออุปนิสัยที่แตกต่างกันของผู้นำจากผู้ได้บังคับบัญชา หรือจากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพยายามอธิบายข้อแตกต่างของบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอันดับแรกสำหรับการเป็นผู้นำ

พิชญภา ยืนยาว (2562) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Leadership Theories) เป็นทฤษฎีที่มองเห็นความสำคัญของคุณสมบัติของผู้นำ (Trait) เช่น ทักษะ (Skill) บุคลิกภาพ (Personality) รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ เชื่อว่าบุคคลเป็นผู้นำโดยกำเนิด ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบ่งคุณลักษณะเป็น 3 ประเภท คือ (1) ลักษณะบุคลิกภาพ (Personality Trait) เป็นลักษณะเด่นในเรื่องความก้าวร้าวหรือความนุ่มนวล จิตใจ ทัศนคติ ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นอิสระ การควบคุมและความสมดุลของอารมณ์ สถิติปัญญา ความเชื่อมั่นในตนเอง (2) ความสามารถ (Abilities) เป็นลักษณะเด่นในเรื่องความมีจริยธรรม สถิติปัญญา ความรู้ ความสามารถในการพูด การตัดสินใจ (3) ทักษะทางสังคม (Social Skills) เป็นความสามารถในการบริหารงาน ความสามารถในการรวบรวมสมาชิกในการทำกิจกรรม ทักษะทางสังคม ความมีเกียรติและการเป็นบุคคลที่กว้างขวางเป็นที่ยอมรับ การใช้วิธีการทางการทูต หรือเทคนิคที่让别人ยอมรับหรือคล้อยตาม

อัมรินทร์ พานัด (2563) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จะสามารถนำกลุ่มหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะด้านร่างกาย กล่าวคือ มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดีและแสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความทะเยอทะยานสู่ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก มีความเด็ดขาด คุณลักษณะด้านสังคม ต้องมีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้และมีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ต้องมีความสามารถทางสติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มีจินตนาการ มีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการวินิจฉัย และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ต้องมีความอดทน อดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory)

ประมาณปี ค.ศ.1940 นักวิจัยส่วนมากได้เปลี่ยนกระบวนทัศน์จากทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะมาเป็นการมุ่งไปที่พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำ โดยนักวิจัยพยายามวิเคราะห์ความแตกต่างในพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผล หรืออีกอย่างหนึ่งคือ มุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำที่พึงกระทำในการบริหารงาน (Lussier & Achua, 2001)

Lewin's Studies (1939 อ้างถึงใน ศรีนัยนา ทศนัยนา, 2557) โดย Lewin แบ่งรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญออกเป็น 3 แบบ ดังต่อไปนี้

2.1) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) เป็นผู้นำซึ่งชอบใช้อำนาจ เน้นการบังคับบัญชา บีบบังคับและการออกคำสั่งเป็นขั้นตอนจำกัดการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับผลงานมากกว่าตัวบุคคล ผู้นำประเภทนี้มีความเชื่อมั่นในตนเองมาก จึงมักตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตัวเองเป็นส่วนใหญ่ ไม่ฟังความคิดเห็นและไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน ข้อดีของผู้นำแบบเผด็จการ คือ การทำงานจะสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว เพราะผู้นำเป็นคนตัดสินใจและสั่งการเพียงคนเดียว ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติตามคำสั่ง รายงานผลหรือแจ้งปัญหาที่พบเท่านั้น ส่วนข้อเสียของผู้นำรูปแบบนี้คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกเสียขวัญกำลังใจ เนื่องจากวิธีการควบคุมที่ผู้นำใช้นั้นเป็นการออกคำสั่ง ซึ่งเป็นการจูงใจแบบด้านลบ (Negative Motivation) คือ เมื่อผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจก็อาจได้รับการลงโทษ ดังนั้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเป็นแบบขอไปที

2.2) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงาน (Delegate) กระจายอำนาจการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่หรือมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจในการวางแผน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ข้อดีคือ เป็นการสื่อสาร 2 ทาง (Two-Way Communication) ทำให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน แต่ข้อเสียคือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วงอาจใช้เวลา เนื่องจากต้องร่วมกันตัดสินใจจากหลายบุคคล

2.3) ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez Faire Leadership) เป็นผู้นำที่ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการคิด และตัดสินใจอย่างเต็มที่ในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่ต้องปรึกษาผู้นำก่อน แต่ยังมุ่งเน้นที่การบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นสำคัญ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ให้คำแนะนำ คอยชี้แนะแนวทางในบางโอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานตามความต้องการของตนเอง ข้อดีคือ ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจการตัดสินใจได้อย่างอิสระ การทำงานใช้เวลาค่อนข้างรวดเร็ว เนื่องจากสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการตัดสินใจหรือสายบังคับบัญชาหลายลำดับ แต่ข้อเสียคือ โอกาสเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานอาจมีสูง หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีทักษะความสามารถหรือประสบการณ์มากเพียงพอ นอกจากนี้วิธีการของผู้นำแบบเสรีนิยมนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนอาจมองว่าเป็นการปล่อยปละละเลย ไม่ได้รับการใส่ใจจากผู้นำ

Likert (1961 อ้างถึงใน วิโรจน์สารรัตน์, 2557) แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

(1) แบบใช้อำนาจหรือเผด็จการ (Exploitive – Authoritative) เป็นระบบที่ผู้นำใช้อำนาจเผด็จการสูง ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจคนเดียว การบังคับบัญชาเป็นแบบสั่งการ ชูเชิญ

ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาจะใช้วิธีข่มขู่หรือทำให้เกรงกลัวเมื่อจำเป็น หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามหรือทำไม่สำเร็จก็จะถูกลงโทษ ดังนั้นการติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว (One-Way Communication) คือ เป็นการสั่งการจากบนลงล่าง (Top-Down Communication) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีค่อนข้างน้อย เพราะเป็นระบบที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเกรงกลัวอยู่มาก

(2) แบบใช้อำนาจเชิงเมตตาหรือเผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent – Authoritative) เป็นระบบที่การตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้นำ ผู้นำยังเป็นผู้สั่งการอยู่ แต่ก็ให้ความไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แต่อยู่ภายใต้ระเบียบ ข้อจำกัด หรือการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา การบริหารจะใช้วิธีการออกคำสั่งที่นุ่มนวล มีการจูงใจให้ผลตอบแทนโดยการให้รางวัลเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีการลงโทษหากทำงานผิดพลาด

(3) แบบปรึกษาหารือ (Consultative – Democratic) ผู้นำจะใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความเชื่อมั่นให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าแบบอำนาจเชิงเมตตา (Benevolent – Authoritative) การวางแผนและการตัดสินใจจะมาจากระดับบนเป็นส่วนใหญ่ ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับล่างตัดสินใจในบางเรื่อง โดยผู้นำจะเป็นที่ปรึกษาในทุก ๆ ด้านและการตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบของผู้นำ ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้ายเสมอ การทำงานกับผู้นำในรูปแบบนี้จะมีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง (Two-Way Communication) การบริหารจะใช้วิธีปรึกษาหารือกันทั้งจากระดับบนลงล่าง และจากระดับล่างขึ้นบน มีการนำผลตอบแทนมาใช้เพื่อจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา

(4) แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative – Democratic) เป็นระบบที่ผู้นำให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมากโดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวัตถุประสงค์และเสนอความคิดเห็นหาแนวทางวางแผนการบริหารหรือปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มที่เสมอผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีมีความเป็นมิตรระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันทั้งแนวดิ่ง คือ จากระดับบนลงล่าง จากระดับล่างขึ้นบน และสื่อสารตามแนวราบ คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลระดับเดียวกันการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชานั้นจะให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและจูงใจด้วยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทั้งทฤษฎีคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรมมีภาวะผู้นำ ได้พยายามค้นหารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุด สถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เป็นทฤษฎีสากล (Universal Theory) ปรากฏว่าไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำใดที่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ กระบวนทัศน์ทางภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนเป็นการศึกษาแบบของผู้นำที่ขึ้นอยู่กับผู้ตามและสถานการณ์หรือหมายความว่า คุณลักษณะหรือพฤติกรรมแบบใดจะเป็นผลสำเร็จของความเป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต่างกัน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงเน้นที่ความสำคัญขององค์ประกอบของสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมภายนอก และลักษณะนิสัยของผู้ตาม เป็นต้น องค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของผู้นำที่มีต่อสถานการณ์นั้นๆ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น (Lussier and Achua, 2001)

Fiedler (1967 อ้างถึงใน ปาริชาติ สมใจ, 2556) แบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ มุ่งงาน และ มุ่งความสัมพันธ์ โดยการใช้แบบสอบถามที่เรียกว่า Least – Preferred Co-Worker (LPC) Questionnaire โดยให้พนักงานเป็นผู้ประเมินเพื่อนร่วมงานด้วยกันว่ามีรูปแบบการบริหารงานอย่างไร ซึ่ง Fiedler เชื่อว่ารูปแบบการบริหารงานของผู้นำจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ไม่ว่าสถานการณ์จะเปลี่ยนไปอย่างไร สถานการณ์ในความหมายของ Fiedler มี 3 ลักษณะคือ

(1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงาน (Leader-Member Relation) หมายถึง ถ้าทั้งสองฝ่ายมีความเชื่อมั่นไว้วางใจกัน ถือว่าความสัมพันธ์ดี หากเป็นตรงกันข้ามถือว่าความสัมพันธ์ไม่ดี

(2) โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ถ้าองค์กรนั้นมีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน ถือว่ามีความแน่นอนสูง แต่หากไม่ชัดเจนถือว่าความแน่นอนต่ำ

(3) อำนาจที่ตามตำแหน่งของผู้นำ (Position Power) หมายถึง ถ้ามีอำนาจในการให้รางวัลหรือการลงโทษเต็มที่ถือว่าอำนาจที่แข็งแกร่ง แต่หากผู้บริหารไม่สามารถจัดการกับพนักงานได้เต็มที่ถือว่าอ่อนแอ

Hersey and Blanchard (1993) ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวงจรชีวิต ให้ทัศนะว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ผู้นำจะเปลี่ยนแบบของตนไปตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา Hersey & Blanchard เชื่อว่าความสัมพันธ์ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดพฤติกรรมผู้นำขึ้น 4 แบบ ซึ่งประกอบด้วย แบบการมอบหมาย (Delegation) แบบมีส่วนร่วม (Participating) แบบการแนะนำ (Selling) และแบบสั่งการ (Telling) สำหรับสถานการณ์ให้ดูที่วงกลมของบุคคลหรือกลุ่ม

House (1996) ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (House's Path – Goal Leadership Theory) ของ ซึ่งมีกรอบแนวคิดอยู่ที่ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องช่วยเหลือหรือชี้เส้นทาง (Path) ให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของงาน และเป้าหมายส่วนตัว พฤติกรรมและบทบาทของผู้นำจะต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน โดยการให้รางวัลจะขึ้นอยู่กับผลสำเร็จของงาน อีกประการหนึ่งผู้นำจะต้องช่วยเหลือผู้ร่วมงาน โดยการชี้แนะให้บรรลุเป้าหมายและจัดอุปสรรคหรือปัญหาให้เรียนรู้ว่าจะต้องทำอะไร อย่างไร จึงจะประสบความสำเร็จ และได้รับผลตอบแทนที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมีอิทธิพลในการโน้มน้าวให้ได้รับการยอมรับจากเป้าหมายของงานและเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผู้นำได้วางแนวทางในการทำงานเพื่อประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีการทำความเข้าใจและอธิบายถึงความต้องการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังจากงานที่ทำ หรือ จากองค์กร ผู้นำควรให้รางวัลสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพหรือมีผลงานดีเด่น เพื่อที่จะได้รักษาความสามารถและผลงานที่ดีต่อไป และที่สำคัญผู้นำควรชี้แจงให้เห็นเส้นทางสู่ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งให้ความสะดวกและความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ

โดยทฤษฎีนี้มีข้อสันนิษฐานเบื้องต้นว่าหน้าที่สำคัญของผู้นำคือ การปรับพฤติกรรมตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยพฤติกรรมของผู้นำนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ สร้างความพอใจในการทำงาน และเป็นการสร้างอิทธิพลของผู้นำเหนือบทบาทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย House ได้กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำไว้ 4 แบบ คือ (1) ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ได้แก่ ผู้ที่กำหนดมาตรฐานตารางเวลาในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบ ข้อบังคับไว้อย่างเคร่งครัดและแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทราบว่าคาดหวังผลงานอะไรจากพวกเขา พฤติกรรมผู้นำแบบนี้จะเป็นไปในลักษณะอำนาจนิยม (2) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่เอาใจใส่ความเป็นอยู่ และความต้องการส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นเพื่อนร่วมงานและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน จะทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นที่น่าพึงพอใจ (3) ผู้นำแบบร่วมงาน (Participative Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจะปรึกษาหารือนำข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานมาประกอบการตัดสินใจของผู้นำ (4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement – Oriented Leadership) ได้แก่ ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายท้าทายและพยายามให้บรรลุผลสำเร็จ มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความคาดหวังสูงต่อความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การใช้รูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ ผู้นำจะต้องเลือกใช้รูปแบบให้สอดคล้องกับสถานการณ์

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านบูรณาการ (Integrative Leadership Theory)

ในช่วงกลางปี ค.ศ.1970 ได้มีการเปลี่ยนการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเป็นแบบบูรณาการ โดยทฤษฎีนี้ได้เชื่อมทั้งทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้วิจัยพยายามที่จะอธิบายว่าทำไมผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทำงานอย่างหนัก และพยายามอุทิศตัวเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือประสิทธิภาพ ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามอย่างไร ทฤษฎีจะทำให้วิเคราะห์พฤติกรรมและคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลได้สะดวกยิ่งขึ้นว่าทำไมพฤติกรรมอย่างเดียวกันของผู้นำอาจมีผลแตกต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกระบวนทัศน์นี้ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบริวาร (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการ (Stewardship Leadership) และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น (Lussier and Achua, 2001)

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2555) กล่าวว่า ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่พยายามจะรวบรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล โดยทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ได้แก่ (1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบริวาร (Charismatic Leadership) (2) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) (3) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

Howell and Costley (2001) เสนอถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบบริวารที่ผู้นำควรจะมีทั้งสิ้น 6 ประการ คือ (1) ทำให้เกิดแรงคลใจ (2) สร้างภาพลักษณ์และทำให้เกิดความประทับใจ (3) ใช้กรอบในการวางแผนทางให้กับลูกน้อง (4) เป็นตัวแบบพฤติกรรมสำหรับลูกน้องกับมีความหวังและความเชื่อมั่นสูง (5) นำเอาความเสี่ยงไปใช้เพื่อให้บรรลุผล (6) สนับสนุนภารกิจด้านศีลธรรมและวิสัยทัศน์

Lussier and Achua (2007) ได้ทำการศึกษาลักษณะของกลุ่มผู้นำจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย พบว่า ผู้นำแบบบริวารมีลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้ (1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) (2) มีทักษะการสื่อสารที่ยอดเยี่ยม (Superb Communication Skills) (3) มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีจริยธรรม (Self-Confidence and Moral Conviction) (4) มีความสามารถที่จะคล้อยตามคนอื่นไว้วางใจ (Ability to Inspire Trust) (5) มีความกล้าที่จะเสี่ยง (High Risk Orientation) (6) มีการแสดงให้เห็นถึงพลังและการแสดงออกที่เข้มแข็ง (High Energy and Action Orientation) (7) มี

ความสัมพันธ์กับอำนาจ (Relational Power Base) (8) มีการขัดแย้งภายในตนเองน้อยมาก (Minimum of Internal Conflict) (9) มีการเสริมสร้างพลังให้กับผู้อื่น (Empower Others) (10) มีการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Promoting Personality)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำและผู้ตามต่างก็มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์บางอย่าง ต่างฝ่ายต่างอำนวยความสะดวกให้ซึ่งกันและกัน และต่างฝ่ายต่างก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สัญญาว่าจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าหากผู้ตามยินยอมทำตามข้อเสนอของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะให้บางสิ่งบางอย่างที่ผู้ตามต้องการเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้นำต้องการ ซึ่งผู้นำจะมีอิทธิพลมากเพราะผู้ตามมักจะสนใจทำแต่ในสิ่งที่ผู้นำต้องการ ผู้นำจะบริหารงานโดยการแลกเปลี่ยนประโยชน์ เช่น ผู้ตามอาจทำตนเป็นคนประเภท “ครับผม” ไม่ออกความคิดเห็นขัดแย้งแม้ไม่เห็นด้วย ทำงานตามแต่ที่ผู้นำจะสั่งเพื่อแลกกับความก้าวหน้าทางราชการหรือแลกความเป็นพวกเป็นเพื่อนกับตำแหน่งหน้าที่ การแลกเปลี่ยนอาจเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน เช่น พยายามทำให้เห็นว่าทำงานหนักเพื่อแลกกับการได้เงินเดือน 2 ขั้น หรือแลกเปลี่ยนในสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจน เช่น แลกเปลี่ยนการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะใช้วิธีการเจรจาต่อรอง (Bargaining) มากที่สุด

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1997) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ในบทความ เรื่อง Does the Transactional Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational And National Boundaries? โดยอธิบายกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์กร และชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำที่เรียกว่า บารมี (Charisma) ซึ่งบารมีได้รับการนิยามว่าเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการปลุกเร้าความเข้มแข็งและความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ โดยเขาเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังมีส่วนประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนอกเหนือจากบารมี (Charisma) คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกับการสร้างบารมี (Charisma) เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ตาม

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1990) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนา ความสามารถ

ของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์กรและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือเรียกอีกอย่างว่า 4I's (Four I's) ดังนี้คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leader: II Or CL) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Hoy and Miskel (2005) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่าเป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3) คลอใจผู้ตามให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4) เปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้มากกว่าจะทำงานภายในบริบทเดิม 5) เป็นที่ศึกษาหรือเป็นที่เลื่อมแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามมีความรับผิดชอบที่มากขึ้นในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 4 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีผู้นำสถานการณ์ และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ นอกจากนี้ยังพบว่าทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีผู้นำสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบารมี ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีผู้นำแบบบูรณาการ และเมื่อก้าวเข้าสู่ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปสู่แนวคิดใหม่ๆ ทำให้การแก้ไขปัญหาแบบเดิมนั้น มักไม่ได้ผลเท่าที่ควร ปัจจุบันจึงได้มีความพยายามในการพัฒนาแนวคิดภาวะผู้นำให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความอยากรู้อยากเห็นของมนุษย์ ที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้แปลกไปจากเดิม การปล่อยความคิดเป็นอิสระอยู่กับความฝันที่เป็นไปได้เป็นความสามารถในการคิด หรือที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดประโยชน์เป็นความสามารถในการมีความคิดใหม่หรือมีความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความคิดหลายทิศทาง การคิดและค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ เป็นความคิดจินตนาการประยุกต์ นำไปสู่สิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ที่หลากหลาย กว้างไกล และเป็นความสามารถทางสมอง ความคิดยืดหยุ่นและความคิดเป็นของตนเอง (สมชาติ กิจยรรยง, 2554)

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายในองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กร ให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้มากขึ้น

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งรู้จักกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ

อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ (2560) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้มีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่างๆ และประเด็นต่างๆ ในการติดต่อประสานงาน ทั้งเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นอย่างมีแรงบันดาลใจ มีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการและมีกระบวนการต่างๆ อย่างมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในสถานศึกษา

รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึงคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถเชิงสร้างสรรค์ในด้านการมีวิสัยทัศน์ การมีจินตนาการ การมีแรงจูงใจ ความยืดหยุ่น ความสามารถในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติสู่เป้าหมาย

จันจิรา น้าขาว (2562) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้นำที่มีการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยการคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์ต่าง ๆ และประเด็นต่าง ๆ มีความเป็นผู้นำที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติเชิงเชิงบวก ต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักใช้วิกฤตที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาส

พิมพ์ศนิดา จิงสุทวิชย์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการนำ และประสานงานผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการและความยืดหยุ่น โดยการคิดต่าง คิดนอกกรอบ คิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ความรู้ หรือแนวคิดแนวทางใหม่ๆ

อิตติชาม เจ๊ะหะ (2564) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจและประสานงานให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถค้นหาและแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ที่มีความหลากหลายและทันสมัยอย่างมีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และทำงานเป็นทีม เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้หรือการริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ๆ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมและความสามารถของผู้นำที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและปฏิบัติงานในสถานการณ์ต่าง ๆ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าตัดสินใจ หาแนวทางใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ในการบริหารงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ได้มีนักวิชาการการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

Basadur (2008) ได้กล่าวว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และสาระสำคัญไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นพบปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วนและการดำเนินการแก้ไขปัญหาคด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่ต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็ว รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นในลักษณะที่เป็นลำดับขั้นตอน การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะทำให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Dubrin (2010) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็นปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้นโดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมมีความคิด ตัวอย่างในกรณีนี้เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2) มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual Abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวางโดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สถิติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนที่ฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่นิสัยอยากรู้อยากเห็น และมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหที่ดีที่สุด หรือมักจะคิดวางแผนที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มีมองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ไข่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวค้อยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้ง และความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมีความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือความคลุมเครือ เป็นต้น

4) พฤติกรรมที่ทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social Habits and Upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเอง และช่วงชีวิตในวัยเด็กมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้างเป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิด แสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัว และสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

Bosiok (2013) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบความเป็นผู้นำและความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะและรูปแบบพฤติกรรมร่วมกันที่ช่วยให้พวกเขาเป็นผู้นำองค์กรแห่งนวัตกรรมได้ พวกเขาใช้ความพยายามในการตรวจสอบความท้าทายของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ แสวงหาโอกาสใหม่ ๆ และปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ซิจิโอะเกะ และหวู มินห์ (2020) กล่าวว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถสร้างขึ้นโดยการลดความกลัวการตัดสินใจ แสดงความมั่นใจในการดำเนินการตามพฤติกรรมที่จำเป็นเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงและแนะนำผู้คนผ่านขั้นตอนและกระบวนการต่างๆ ผู้นำที่ค้นพบวิธีสร้างสรรค์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรในช่วงการระบาดของ COVID 19 และองค์กรที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับกลยุทธ์ใหม่ เนื่องจากการแพร่ระบาดของ COVID 19 ทุกคนใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้อื่นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องติดตามเหตุการณ์สำคัญในสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ ผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถใช้ประโยชน์จากโอกาสใหม่ๆ ในสภาพแวดล้อมของตนเพื่อบรรลุความสำเร็จ

ทวีกรณ์ วรชิน (2559) สรุปแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่ หรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และยืดหยุ่น ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนผู้อื่นให้มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือการมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานโดยอาศัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Ash and Persall (2007 อ้างถึงใน จันจิรา น้ำขาว, 2562) กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The Formative Leadership) นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็นการตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ (Formative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ash and Persall (2007) บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหาร คือ การสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเอง เข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive Leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือ ผู้นำ (Teacher as Leaders) โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำของผู้นำ (Leader of Leaders)” อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย

สรุปได้ว่า แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ มีความยืดหยุ่น มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญของบุคคล มีวิธีการนำบุคคลอื่นด้วยแนวทางใหม่เพื่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ สนับสนุนและส่งเสริมแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยมีความสนใจแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของ Ash and Persall (2007) ผู้วิจัยจึงได้นำมาประยุกต์กับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการและนักวิจัยสรุปได้ ดังต่อไปนี้

1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Ash and Persall (2007)

1.1) การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) หมายถึง บุคลากรจะต้องเป็นผู้ค้นคว้าหาความรู้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกแนะนำและให้ความช่วยเหลือ เท่าที่จำเป็นประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีการบริหารแบบทีมงาน แสดงออกด้วยการรับฟัง

1.2) การร่วมมือกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) หมายถึง การแก้ปัญหาร่วมกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยนำผลประโยชน์ที่ต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดเพื่อหาทางออก มากกว่าการประนีประนอม กับทุกฝ่าย ซึ่งการแก้ปัญหามีวิธีการและทางออกมากกว่าหนึ่งทางที่สามารถนำทุกฝ่ายไปสู่จุดที่พอใจ และ ได้รับผลประโยชน์สูงสุด

1.3) การจินตนาการภาพอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) หมายถึง การมีมุมมองเป็นจินตภาพที่มองไปข้างหน้า หรือมองไปในอนาคต อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ หรือกระบวนการทำงานที่เป็นรูปแบบใหม่ ช่วยให้ผู้บริหารได้มีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4) การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้กับสมาชิกในองค์กร ด้วยการยึดการบริหารสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย ความมุ่งมั่น ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหาร เป็นแม่แบบที่ดี ขอมรับข้อผิดพลาดของสมาชิกในองค์กร และให้เกียรติผู้อื่น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

1.5) การใช้คำถาม (Asking Questions) หมายถึง กลวิธีการถามคำถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับกระตุ้นให้บุคลากรตอบคำถามโดยใช้กระบวนการคิดค้นคว้าด้วย ตนเอง โดยการตั้งคำถาม และตอบคำถาม เพื่อให้เกิดกระบวนการคิดค้นคว้าหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหา และสรุปแนวคิดได้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความคิดในระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร

1.6) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล (Collecting Analyzing and Interpreting Data) หมายถึง การนำข้อมูลที่ทำเป็นรายงานสรุปผลไว้แล้วมาวิเคราะห์แปลความหมาย โดยการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกิจกรรมอื่นที่ดำเนินคล้ายกันในรอบระยะเวลาเดียวกัน เพื่อให้ฝ่ายบริหารเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน และนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานในอนาคต เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 2.1) การมีวิสัยทัศน์
- 2.2) ความยืดหยุ่น
- 2.3) การมีแรงจูงใจ
- 2.4) การมีจินตนาการ
- 2.5) ความสามารถในการแก้ปัญหา
- 2.6) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย

3) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 3.1) การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี
- 3.2) การทำงานเป็นทีม
- 3.3) การเจรจาต่อรอง
- 3.4) การวางใจ
- 3.5) การสร้างมนุษยสัมพันธ์

4) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ อะห์มัด ยี่สุนทร และ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ซึ่งองค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 4.1) จินตนาการ
- 4.2) ความยืดหยุ่น
- 4.3) วิสัยทัศน์
- 4.4) แรงจูงใจ
- 4.5) ความไว้วางใจ

5) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ วินา สุทธิโพธิ์ (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ซึ่งองค์ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 5.1) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
- 5.2) การมีวิสัยทัศน์
- 5.3) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 5.4) การทำงานเป็นทีม
- 5.5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

6) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ เพ็ญญา ศรีภูธร (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 6.1) การมีวิสัยทัศน์
- 6.2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 6.3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
- 6.4) การมีความคิดสร้างสรรค์
- 6.5) การทำงานเป็นทีม

7) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- 7.1) ด้านวิสัยทัศน์
- 7.2) ด้านจินตนาการ
- 7.3) ด้านความยืดหยุ่น
- 7.4) ด้านการแก้ปัญหา
- 7.5) ด้านความไว้วางใจ

8) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ ศศิรดา พงษ์ไทย และคณะ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- 8.1) การสร้างวิสัยทัศน์
- 8.2) การสื่อสารวิสัยทัศน์
- 8.3) การสร้างแรงบันดาลใจ
- 8.4) ความตระหนักรู้วัฒนธรรม
- 8.5) ความสามารถด้านเทคโนโลยี
- 8.6) ความสามารถทางสติปัญญา

8.7) สร้างสรรค์และนวัตกรรม

8.8) ประยุกต์ใช้นวัตกรรม

8.9) ความท้าทาย

8.10) ความยืดหยุ่นและจินตนาการ

9) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ แก้วมณี ปัทมะ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

9.1) ความยืดหยุ่น

9.2) การมีจินตนาการ

9.3) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

9.4) การมีความคิดสร้างสรรค์

10) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ อิบติซาม เจ๊ะหะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปัตตานี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

10.1) ด้านวิสัยทัศน์

10.2) ด้านความยืดหยุ่น

10.3) ด้านจินตนาการ

10.4) ด้านแรงจูงใจ

10.5) ด้านการทำงานเป็นทีม

11) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ เทพคำ จิตติภูมิ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

11.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์

11.2) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

11.3) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

11.4) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

11.5) ด้านการมีจินตนาการ

2.3 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (NEW NORMAL)

2.3.1 ความหมายของยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

ราชบัณฑิตยสภา (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความปกติใหม่ หรือ ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึง สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ ที่แต่เดิมเป็นสิ่งที่ไม่ปกติ ผู้คนไม่คุ้นเคย ไม่ใช่มาตรฐาน ต่อมาเมื่อเกิดเหตุหรือเกิดวิกฤติบางอย่าง จึงมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้สถานการณ์หรือปรากฏการณ์ นั้น กลายเป็นสิ่งที่ปกติและเป็นมาตรฐาน

Gross (2008 อ้างถึงใน วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ, 2565, น.129) New Normal” หรือ “ความปกติในรูปแบบใหม่” เป็นคำศัพท์ที่ถูกใช้เป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 2008 โดย Bill Gross ซึ่งนักลงทุนในตราสารหนี้ชื่อดัง และเป็นผู้ร่วมก่อตั้งบริษัท Pacific Investment Management (PIMCO) โดยให้นิยาม “New Normal” ในบริบทเศรษฐกิจโลก เอาไว้ว่า เป็นสถานะที่เศรษฐกิจโลกมีอัตราการเติบโตชะลอตัวลงจากในอดีต และเข้าสู่อัตราการเติบโตเฉลี่ยระดับใหม่ที่ต่ำกว่าเดิม ควบคู่ไปกับอัตราการว่างงานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องหลังเกิดวิกฤติทางการเงินในสหรัฐฯ (กรุงเทพธุรกิจ, 2563) แต่คำดังกล่าวไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายจนกระทั่งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จึงมีการกล่าวถึง New Normal

พิรพัฒน์ ใจแก้วมา (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมวิถีชีวิตปกติใหม่ คือ วิธีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการการใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือหวนหาถึงอดีต ซึ่งสิ่งที่จะเกิดขึ้นนั้นล้วนเป็นสิ่งที่ใหม่ที่เราต้องปรับตัว ไม่อาจคาดคะเนได้ว่าจะมีสิ่งใดที่จะเปลี่ยนแปลงไปบ้างหรือมีอะไรจะเกิดขึ้นได้บ้าง โดยวันนี้สิ่งที่เราจะมาพูดกันหลักๆ คือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมและการใช้ชีวิต ที่คาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด

พัชรียา แก้วชู (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิถีปกติใหม่ (New Normal) หมายถึง ความปกติใหม่, ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่คุ้นเคย

ปิยะดา นิยมสุวรรณ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิธีชีวิตใหม่ (New Normal) หมายถึง แนวทางชีวิตที่เปลี่ยนไปจากเดิม อันจะกลายเป็นสิ่งธรรมดาสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นและกลายเป็นวิถีชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคม

ณิษฐกานต์ เสนาวงษ์ (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า New Normal หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 จึงต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคย

ยุทธชัย ฮารีสิน (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า อะไรก็ตามที่เป็นเรื่องเกิดใหม่หลังโควิด-19 วิถีชีวิตแบบใหม่ก็จะถูกเรียกว่า “นิว นอร์มอล” (New Normal) อาทิ การเว้นระยะห่างทางสังคมจะกลายเป็นความปกติใหม่ของสังคมเช่นกัน ผู้คนจะลดการปฏิสัมพันธ์ ไปในสถานที่สาธารณะ น้อยลง เน้นการทำงานที่บ้านมากขึ้น ลดการเดินทางท่องเที่ยวในประเทศและต่างประเทศ เทรนด์เรื่องการใส่ใจสุขภาพ ผู้คนจะให้ความสำคัญกับสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นการใส่หน้ากากอนามัยทุกครั้งที่ออกจากบ้านเป็นเรื่องปกติ และการใช้เจลล้างมือ การจับจ่ายใช้สอย การตัดสินใจลงทุน จะเป็นไปด้วยความระมัดระวังมากขึ้นเพราะยังไม่แน่ใจกับเศรษฐกิจ ลดการใช้จ่ายสินค้าฟุ่มเฟือย และหันมาซื้อประกันสุขภาพกันมากขึ้น พฤติกรรมการใช้อินเตอร์เน็ตจะมีบทบาทมากขึ้นในชีวิตประจำวัน การสั่งซื้อสินค้าอุปโภคบริโภค การทำธุรกรรมทางการเงิน การเรียนออนไลน์ การทำงานที่บ้าน การประชุมออนไลน์ซึ่งเป็นสิ่งที่เห็นชัดมากขึ้น

สรุปได้ว่า ยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) หมายถึง รูปแบบวิถีชีวิตใหม่ พฤติกรรมการดำเนินชีวิตแบบใหม่ที่แตกต่างจากอดีต เนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและการใช้ชีวิตเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่ไม่คุ้นเคยของคนในสังคมที่ปฏิบัติจนเกิดความคุ้นเคยอย่างเป็นปกติ

2.3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) จากเอกสารและงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

ไมเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (2563) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ไว้ 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ความยืดหยุ่นภายใต้ความแข็งแกร่ง
- 2) ปรับตัวเร็วจะแก้ปัญหาได้ดี
- 3) ความโปร่งใส ความจริงใจ และการสื่อสารที่ชัดเจน
- 4) เรียนรู้อย่างรวดเร็วและปราดเปรียว
- 5) การสนับสนุนให้อำนาจตัดสินใจและการมีส่วนร่วม
- 6) มองภาพอนาคตในมุมใหม่
- 7) เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล
- 8) มั่นคงเด็ดเดี่ยว เข้มแข็งเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

โนริชิ เบ็ญจวงศ (2564) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) จะต้องมีทักษะในด้านต่างๆ เพื่อใช้สมรรถนะในการบริหารจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีคามมั่นคงทั้งด้านการกระทำและคำพูด มีค่านิยมที่ดี มีความตระหนักรู้ในตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และการกระทำของตนเองได้เป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์สามารถอธิบายถึงเหตุผลและความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้ ให้เกิดความเคารพ เชื่อฟัง และเชื่อมั่นในและไว้วางใจ อันจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการรู้จักและเข้าใจสถานการณ์ของสถาบันการศึกษาได้เป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางของสถาบันการศึกษาได้อย่างชัดเจน ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถวิเคราะห์และแก้ไขสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี รวมถึงเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถาบันการศึกษา ด้วยความรู้สึกลึกซึ้งไว้วางใจและเต็มใจ เพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในสถาบันการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำพาตนเองออกมาจากกรอบแนวคิดเดิมที่ติดยึดอยู่ (Mindset) และเปลี่ยนแปลงการศึกษาในทุก ๆ ด้าน สร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความยืดหยุ่นในการจัดการ และเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเกิดนวัตกรรมและผลิตภาพที่แท้จริง

4) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป้าหมายคือ สร้างนวัตกรรม ผู้บริหารสถาบันการศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อความคิดที่สร้างสรรค์มนุษย์สัมพันธ์ความสามารถในการเรียนรู้ และการแบ่งปันภาวะผู้นำ อันจะนำไปสู่กระบวนการจัดการศึกษาแนวใหม่ที่เน้นการผลิตความรู้และสร้างนวัตกรรม

ศิริโรจน์ ผลพันธิน (2564) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ก้าวทันต่อสถานการณ์
- 2) มีความสามารถในการเทคโนโลยี
- 3) รู้จักใช้อำนาจ
- 4) การแบ่งปัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 5) มองอนาคต

มนัสดา กานท์ รัชพงษ์สถิต (2564) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ใช้หัวใจและสมองในการนำพาองค์กรใน ช่วงวิกฤต
- 2) ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง
- 3) ใช้ความสำคัญกับความรวดเร็ว ไม่ใช่ความสมบูรณ์แบบ
- 4) สร้างความเชื่อใจแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
- 5) มองหาโอกาสเพื่อเตรียมความพร้อม

กชกร ขันดีกรม, ชวนชม ชินะตังกูร, และกมลมาลย์ ไชยศิริชัยญา (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ผู้นำด้านการมีความสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนาระบบงานและมีทักษะในการสื่อสาร

องค์ประกอบที่ 2 ผู้นำด้านการมีความอดทน อดกลั้น สุขุมเยือกเย็น แม้อยู่ได้ภาวะวิกฤต และมีความเป็นนักประชาธิปไตย

องค์ประกอบที่ 3 ผู้นำด้านการมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ในภาวะวิกฤต และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที

องค์ประกอบที่ 4 ผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี และมีความสามารถจูงใจให้คน
ร่วมกันทำงาน

องค์ประกอบที่ 5 ผู้นำด้านการมีภูมิหลังทางสังคมและการเป็นแบบอย่างที่ดี

วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ (2565) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคฐานวิถีชีวิต
ใหม่ (New Normal) ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (Vision) คือ ภายใต้อาการการณ์ที่ต้องมีการปรับรูปแบบการทำงาน
ขององค์กรให้เข้ากับยุคนี้วันนี้นั้นผู้บริหารจะต้องมีแนวคิดที่ชัดเจนในการนำพาองค์กรไปสู่
เป้าหมายที่วางไว้และการที่ผู้บริหารเห็นเป้าหมายในการนำพาองค์กรไปให้ถึงนั้น ผู้บริหารเอง
จะต้องศึกษาพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ตลอดจนเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดทิศทางขององค์กร

2) คิดเชิงระบบ (System Thinker) คือ ต้องมีการวางระบบการทำงานที่สอดคล้อง
กับสถานการณ์ มีการวิเคราะห์ถึงพันธกิจขององค์กรว่ามีอะไรบ้าง และกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อ
สนองพันธกิจมีอะไรบ้าง และกิจกรรมใดที่จะสามารถรวบรวมได้ เพื่อลดขนาดและจำนวนของการ
ดำเนินกิจกรรม แต่ยังคงตอบสนองพันธกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องมีการ
วิเคราะห์ผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อวางแผนในการป้องกันผลกระทบ

3) ใช้เทคโนโลยี (Technology) คือ ต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการ
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ต้องให้บุคลากรปฏิบัติงาน
อยู่ที่บ้าน การอบรมหรือพัฒนาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ หรือแม้แต่ในสถาบันการศึกษาที่ให้มี
การจัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ ผู้บริหารจะต้องมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ
อำนวยความสะดวก การปฏิบัติงาน ตลอดจนการกำกับควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การทำงาน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

4) มีความรับผิดชอบ (Accountability) คือ ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อ
องค์กร คือ (1) รับผิดชอบต่อตนเอง ในฐานะผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
คือ ทำหน้าที่บริหาร จะต้องมีการศึกษาสถานการณ์เพื่อให้รู้เท่าทัน และนำมาเป็นองค์ประกอบใน
การตัดสินใจให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร (2) รับผิดชอบต่อบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถ
ปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรให้เขาเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานว่าจะ
ไม่ได้รับผลกระทบจากภัยต่าง ๆ เช่น การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้บริหารจะต้องมี
มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส ต้องมีการจัดหาวัคซีนป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 มา
ฉีดให้แก่บุคลากร การจัดฟันยาฆ่าเชื้อในสำนัก หรือการกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นต้น

และ (3) รับผิดชอบต่องาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง จะต้องมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับสถานการณ์

5) มีความยืดหยุ่น (Resilience) คือ การบริหารองค์การในวิธียุทธวิธีใหม่ผู้บริหารจะต้องมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนองค์การสามารถดำเนินไปได้ เช่น การให้บุคลากรทำงานอยู่ที่บ้าน (Work from Home) หรือการสลับการเข้าเวรในการทำงาน ซึ่งปรับให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ ไม่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานในแบบเดิมที่ต้องเข้าประจำในสำนักงาน

กรณีศึกษา ขอดสง่า (2565) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของภาวะผู้นำยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ไว้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ทำงานเป็นทีม
- 2) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้
- 3) มีความสามารถในการบริหารความเปลี่ยนแปลง
- 4) มีความโปร่งใส

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และองค์ประกอบของภาวะผู้นำในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ของนักวิชาการหลากหลายท่านจะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกันและแตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการได้เสนอไว้นั้นแม้จะระบุชื่อที่แตกต่างกันแต่มีความหมายเป็นไปในลักษณะเดียวกันดังนั้นเพื่อให้การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเหมาะสมและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลายท่าน มาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อใช้ในการวิจัย ดังนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 1.1) การมองการณ์ไกล 1.2) การเปิดใจกว้าง 1.3) กระบวนการคิดและการมองภาพรวม 1.4) การมองอนาคต 1.5) ปรับเปลี่ยนเรียนรู้สิ่งใหม่ 1.6) ปรับรูปแบบการทำงานขององค์กรให้เข้ากับยุค New Normal 1.7) มีแนวคิดที่ชัดเจน 1.8) มีเป้าหมาย 1.9) ก้าวทันต่อสถานการณ์ 1.10) มองหาโอกาส 1.11) การปฏิบัติสู่เป้าหมาย

2) ด้านความยืดหยุ่น มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 2.1) ความสามารถในการคิดและมองปัญหาที่หลายทิศทาง หลายมุมมอง หลายมิติ 2.2) การปรับตัว 2.3) สามารถปรับเปลี่ยนความคิด วิธีการได้ตลอด 2.4) คิดอย่างอิสระ 2.5) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 2.6) มองโลกในแง่ดี 2.7) รู้จักผ่อนปรน 2.8) รู้จักปล่อยวาง 2.9) คำนึงถึงความแตกต่าง 2.10) การให้บุคลากรทำงานอยู่ที่บ้าน (Work From Home) 2.11) มีความสามารถในการบริหารความเปลี่ยนแปลง 2.12) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

3) ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 3.1) การสร้างแรงบันดาลใจ 3.2) แรงจูงใจ 3.3) การมีแรงจูงใจ 3.4) แรงกระตุ้น 3.5) สร้างความปรารถนา 3.6) ความต้องการ 3.7) สิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ 3.8) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน

4) ด้านจินตนาการ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 4.1) ความเชื่อ 4.2) ความศรัทธา 4.3) ความคาดหวัง 4.4) สร้างมโนภาพ 4.5) ความคิดสร้างสรรค์ 4.6) มีอารมณ์ขันในการทำงาน 4.7) การส่งเสริมความคิดเห็น 4.8) กระบวนการคิดสร้างภาพ 4.9) ใฝ่เรียนรู้

5) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 5.1) ปรับตัวเร็วและแก้ปัญหาได้มี 5.2) ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง 5.3) ความท้าทาย 5.4) การจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีระบบ 5.5) การมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ในภาวะวิกฤต และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันที

6) ด้านการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยี มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 6.1) ความสามารถด้านเทคโนโลยี 6.2) สร้างสรรค์และนวัตกรรม 6.3) ประยุกต์ใช้นวัตกรรม 6.4) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร 6.5) การอบรมหรือพัฒนาบุคลากรผ่านระบบออนไลน์ 6.6) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวก 6.7) เชี่ยวชาญด้านดิจิทัล 6.8) มีความสามารถในเทคโนโลยี

7) ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 7.1) การทำงานเป็นทีม 7.2) การสนับสนุนให้อ่านใจตัดสินใจและการมีส่วนร่วม 7.3) เข้าอกเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 7.4) การแบ่งปัน การทำงานร่วมกับผู้อื่น 7.5) ความสัมพันธ์อันดีของบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน 7.6) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 7.7) ความร่วมมือ

8) ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 8.1) การมีความคิดสร้างสรรค์ 8.2) มีจินตนาการ 8.3) ความสามารถทางสติปัญญา 8.4) สร้างสรรค์และนวัตกรรม 8.5) ความคิดที่หลากหลาย 8.6) มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ 8.7) มีวิธีคิดใหม่ ๆ 8.8) ความสามารถในการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ หรือ คิดแปลงใหม่ 8.9) ความคิดคล่อง 8.10) ความคิดริเริ่ม 8.11) คิดแตกต่าง

9) ด้านความไว้วางใจ มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 9.1) สร้างความเชื่อใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย 9.2) ความโปร่งใส 9.3) ความจริงใจ 9.4) ความเชื่อใจ 9.5) ความเชื่อถือ 9.6) ความมั่นใจต่อบุคคล 9.7) การเป็นแบบอย่างที่ดี

10) ด้านตระหนักรู้วัฒนธรรม มีองค์ประกอบที่มีความหมายเดียวกัน ดังนี้ 10.1) ความสามารถทางวัฒนธรรม 10.2) ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม 10.3) ความรู้ทางวัฒนธรรม

2.3.3 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ในยุคนาน วิถีชีวิตใหม่ ของผู้ บริหาร สถาน ศึกษา นักวิชาการ	Ash & Persall, 2007	รัชฎากร อัครจันทร์, 2560	จุฑารัตน์ ทัพไทย, 2560	อะหมัด อิสันทรัง และรอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561	วินาสุทธิโพธิ์, 2561	เพ็ญนภา ศรีภูธร, 2562	เสาวนีย์ สมบูรณ์, 2562	ศศิธรดา แผลงไทย และคณะ, 2562	แก้วมณี ปัทมะ, 2564	อัมรินทร์ ชะวะ, 2564	เทพคำ จิตติภูมิ, 2564	ความถี่
1) ด้านวิสัยทัศน์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
2) ด้านความ ยืดหยุ่น	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3) ด้านการสร้าง แรงจูงใจ	✓	✓		✓				✓		✓		5
4) ด้าน จินตนาการ	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	8

ตารางที่ 2.1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ ในยุควิถีชีวิตใหม่ ของผู้ บริหาร สถาน ศึกษา	นักวิชาการ	Ash & Persall, 2007	รัชฎากร อัครจันทร์, 2560	จุฑาธิปต์ ทัพไทย, 2560	อะหมัด ฮัสันทร และรอชียะห์ ลาเต๊ะ, 2561	วินา สุทธิโพธิ์, 2561	เพ็ญนภา ศรีภูธร, 2562	เสาวณีย์ สมบูรณ์, 2562	ศิริดา แพ่งไทย และคณะ, 2562	แก้วมณี ปัทมมะ, 2564	อัมปิตาม ละหะ, 2564	เทพคำ จิตติภูมิ, 2564	ความดี
5) ด้าน ความสามารถใน การแก้ปัญหา	✓	✓						✓	✓				4
6) ด้านการใช้ นวัตกรรมและ เทคโนโลยี			✓						✓				2
7) ด้านการสร้าง มนุษยสัมพันธ์	✓		✓			✓	✓				✓		5
8) ด้านความคิด สร้างสรรค์	✓					✓	✓		✓	✓		✓	6
9) ด้านความ ไว้วางใจ	✓		✓	✓				✓					4
10) ด้านตระหนักรู้ วัฒนธรรม									✓				1

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามตารางที่ 2.1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตรงกันประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้

Ash and Persall (2007), รัชฎากร อัครจันทร์ (2560), จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560), อะห์มัด และ รอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561), วินา สุทธิโพธิ์ (2561), เพ็ญญา ศรีภูธร (2562), เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562), ศศิธรา แพงไทย และคณะ (2562), แก้วมณี ปัทมะ (2564), อิบติซาม เจ๊ะหะ (2564), เทพคำ จิตติภูมิ (2564) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 60 ขึ้นไป ตามแนวคิด ทฤษฎีจะได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานวิสัยทัศน์ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านความยืดหยุ่น

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) สรุปไว้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการ คิดและมองปัญหา พร้อมทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถ ปรับเปลี่ยนความคิดวิธีการได้ตลอดเวลา ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ โดยบุคคลที่มีความยืดหยุ่นจะมี พฤติกรรมหรือการแสดงออก คือ ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระความสามารถใน การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ

กฤษพล อัมระนันท์ (2559) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว เป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้ เกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปใน สถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว คือ

- (1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
- (2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ
- (3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ
- (4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ภาณุวัฒน์ ทวีกุล (2560) สรุปไว้ว่า ความยืดหยุ่น (Flexibilig) หมายถึง คนที่มีความสามารถในการคิดและมองปัญหาพร้อมเห็นทางออกของปัญหาที่หลายมุมมอง หลายทิศทาง หลายมิติ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการได้ตลอดเวลาเมื่อได้รับข้อมูลสารสนเทศและ ข้อเท็จจริงใหม่ ๆ ที่น่าเชื่อถือคุณลักษณะดังกล่าวคือคนที่มีความยืดหยุ่น ลักษณะบุคคลที่มีความ ยืดหยุ่นที่พิเศษอีกประการคือเป็นคนที่ไม่ชอบกฎ ระเบียบ แบบแผน เงื่อนไขที่ยึดจาก ละเอียด เป็น คนมองโลกในแง่ดี พยายามจับถูก ไม่จับผิด ถึงแม้ว่าพบการกระทำผิดก็จะมองว่าคนเรามีความ

แตกต่างกันย่อมสามารถกระทำผิดได้ บกพร่องได้ ความคิดแนวทางที่ตั้งไว้แบบสุดโต่งคิดว่าถูกวันนี้อาจจะผิดในวันข้างหน้า รู้จักผ่อนปรนตนเอง ไม่จริงจังและเคร่งเครียดกับสิ่งที่กระทำมากเกินไป เพราะถ้าตึงมากก็จะเหมือนกับสายพินที่ตึงแน่นเกินไป กล่าวคือ สามารถท้อใจให้ปล่อยวางได้ ส่วนคนที่ไม่มีความยืดหยุ่น จะมีลักษณะที่เด่นชัด คือ ขอมหักไม่ยอมงอยึดความคิดตัวเองเป็นใหญ่

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) ได้สรุปว่า การยืดหยุ่นและปรับตัวของผู้บริการ เป็นความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่าง สร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป มีการสร้างบรรยากาศ ให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ในการทำงานอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในการคิดและมองเห็นทางออกของปัญหาในหลายมุมมอง สามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีคิดได้หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน สร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน เปิดกว้างรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2) ด้านวิสัยทัศน์

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศคนที่มิวิสัยทัศน์จะเป็นคนที่มองการณ์ใกล้ ใจกว้าง กล้าที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ให้กับตัวเอง เปิดใจกว้าง เป็นส่วนหนึ่งกับความเปลี่ยนแปลง มองภาพรวม ภาพใหญ่ ไม่มองภาพเล็ก ไม่คิดเล็ก คิดน้อย ไม่มีอคติ โดยบุคคลที่มีวิสัยทัศน์จะมีพฤติกรรมหรือการแสดงออก ดังนี้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ มีการเผยแพร่ วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) ได้ให้ความหมายว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้นำสร้างภาพให้ผู้ตามรับรู้ว่าการต้องการให้องค์การเป็นอย่างไรในอนาคต อธิบายและจูงใจผู้ตามให้มองเห็นทิศทางปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ เพื่อการ

พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้ให้ความหมายว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร สามารถบริหารงานด้วยรูปแบบใหม่และในทิศทางที่ถูกต้อง มองถึงภาพอนาคตว่าสถานศึกษาจะต้องดำเนินไปในทิศทางใด สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา นำไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไต่ตรองทางความคิดก่อนนำไปสู่การตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างและกำหนดเป้าหมายของของสถานศึกษาเพื่อความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน นำแนวความคิดมาสู่แนวทางการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ประกอบกับนำประสบการณ์ในอดีตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาในอนาคตได้

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง กระบวนการคิดและการมองภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มองการณ์ไกลใจกว้าง คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองเห็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้งพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเรียนรู้เปิดรับสิ่งใหม่ๆ สะท้อนภาพให้เห็นถึงสิ่งที่สมาชิกต้องการ

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการคิดการแสดงออกของผู้บริหาร สามารถวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน สร้างสรรค์ มองการณ์ไกล ใจกว้าง เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ไม่อคติ นำองค์กรไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านจินตนาการ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ (Imagination) หมายถึง การแสดงออกของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ถึงความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจมีเหตุผล

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) สรุปไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกแง่ดี ให้โอกาสให้อภัยและมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน ตลอดจนเป็นกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดภายในจิตใจ อย่างมีเหตุผล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) สรุปไว้ว่า จินตนาการ (Imagination) หมายถึง ความสามารถในการคิด ความเชื่อ ความศรัทธา และความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

จิตติภูมิ เทพคำ (2564) สรุปไว้ว่า การมีจินตนาการ คือ ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็น การโต้แย้ง และการกล้าเสี่ยง การตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและการประสานงานกับบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย

สรุปได้ว่า จินตนาการ คือ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึง ความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง มีความคิดสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน และสร้างมโนภาพที่ชัดเจนในจิตใจอย่างมีเหตุผล

4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

ทวีป อภิสิทธิ์ (2559) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมทางการคิดและการกระทำ ของมนุษย์ ที่มีสิ่งเร้า กระตุ้นเร้าให้เกิดความคิดที่หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ และหรือ สามารถคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ หรือดัดแปลงใหม่เกิดวิธีการใหม่ๆ ผลผลิตใหม่ๆ เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นนี้ เกี่ยวข้องกับความคิดใหม่ๆ

ช่อรัก วงศ์สวรรค์ (2563) ได้กล่าวว่า การคิดแบบสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดที่แตกต่างไปจากเดิม หลากหลาย และเป็นประโยชน์ โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความคิดคล่อง หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว และมีปริมาณมากในเวลาจำกัด (2) ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดให้ได้กลุ่มของคำตอบที่หลากหลาย (3) ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการคิดสิ่งที่แปลกใหม่แตกต่างและไม่ซ้ำกับคนอื่น

ชัยญ์จุฑาญญ์ สือจันทร์ (2564) ได้ให้ความหมายว่าความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการค้นหาความคิดแบบใหม่ การคิดริเริ่มหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ มี

ประโยชน์จากองค์ความรู้สมรรถนะ ประสบการณ์ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสร้างโอกาส และเป็นการเพิ่มประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ พฤติกรรมการคิดของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการการคิดแบบใหม่ แปลกใหม่ การคิดริเริ่มหรือคิดวิธีการใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ และความคิดที่มีความหลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสังเคราะห์แนวคิดเบื้องต้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์ในแต่ละด้านจากเอกสาร แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการคิดและมองเห็นทางออกของปัญหาในหลายมุมมอง สามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนวิธีคิดได้หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน สร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน เปิดกว้างรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2) ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการคิด การแสดงออกของผู้บริหาร สามารถวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน สร้างสรรค์ มองการณ์ไกล ใจกว้าง เปิดรับสิ่งใหม่ๆ ไม่อคติ นำองค์กรไปสู่ทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่ดี มุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านจินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึง ความเชื่อ ความศรัทธาความคาดหวัง มีความคิดสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน และสร้างมโนภาพที่ชัดเจนในจิตใจอย่างมีเหตุผล เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งในองค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการคิดของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการการคิดแบบใหม่ แปลกใหม่ การคิดริเริ่มหรือคิดวิธีการใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ และความคิดที่มีความหลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.4.1 ความหมายและความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

ความต้องการจำเป็น (Needs) มีความหมายตามพจนานุกรม และตามทัศนะของนักการศึกษา ดังนี้

Stufflebeam, McCormick, Brinkerhoff, and Nelson (1985) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นต้องได้รับการตอบสนองหรือก่อให้เกิดประโยชน์เมื่อได้รับการตอบสนอง โดยจำแนกความต้องการจำเป็นตามมุมมอง (View) ที่แตกต่างกันได้ 4 มุมมอง ดังนี้ มุมมองของความแตกต่าง (Discrepancy View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง ความแตกต่างระหว่างการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ (Desired Performance) กับการกระทำหรือผลการปฏิบัติงานที่สังเกตได้จากการปฏิบัติจริง (Observed Performance) มุมมองของความเป็นประชาธิปไตย (Democratic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึงความปรารถนาหรือความต้องการของคนส่วนใหญ่ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มอ้างอิงที่เชื่อถือได้ มุมมองของการวิเคราะห์ (Analytic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง สารสนเทศของสิ่งหนึ่งสิ่งใดในหน่วยงาน ที่บุคลากรผู้มีความสามารถได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความสำคัญต่อหน่วยงานและจะทำให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงาน มุมมองของการวินิจฉัย (Diagnostic View) เป็นความต้องการจำเป็นที่กล่าวถึง สิ่งที่บุคคลได้พิจารณาแล้วว่ามีความบกพร่องหรือขาดหายไป (Deficiency or Absence) และพิสูจน์ได้ว่าสิ่งที่ขาดไปนั้นจะทำให้เกิดความเสียหาย (Harmful) ต่อหน่วยงาน

McKillop (1987) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง การตัดสินใจคุณค่าของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับปัญหาที่พบ และพยายามหาหนทางในการแก้ปัญหา ความหมายดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ 4 ลักษณะ คือ ความต้องการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่อยู่ในรูปของปัญหาเมื่อผลผลิตไม่เพียงพอ ต้องการการจำเป็น เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจหรือการพิจารณาหาหนทางในการแก้ปัญหา

Barrow and Milburn (1990) ได้ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อาจขาดแคลน หรืออาจจะไม่ขาดแคลน แต่จำเป็น สำหรับวัตถุประสงค์ที่ต้องการบางอย่าง

Witkin and Altschuld (1995) กล่าวว่า ต้องการการจำเป็น คือ ความแตกต่าง หรือช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง (What is) หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสิ่งที่ควรจะเป็น (What Should be) หรือสภาพที่พึงปรารถนา

Dunster and Andrew (1996) ได้ให้ความหมาย ต้องการการจำเป็น ว่าหมายถึง แรงจูงใจขั้นพื้นฐาน หรือความจำเป็นของสิ่งมีชีวิตในขั้นพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก เครื่องนุ่งห่ม น้ำ และอากาศที่สะอาด

Reviere (1996) ให้คำจำกัดความของต้องการการจำเป็น ว่าเป็นช่องว่างระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงและที่เป็นอุดมคติ ซึ่งเป็นที่รับรู้ทั้งของค่านิยม ในชุมชนและยอมรับให้มีการเปลี่ยนแปลงได้

Kaufman (2000) ให้ความหมายว่า ต้องการการจำเป็น คือ ผลต่าง (Gap) ระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและผลที่ต้องการ

สุวิมล ว่องวาณิช (2542) ให้ความหมายของต้องการจำเป็นไว้ว่า เป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ (Expected or Desired Outcome) กับสิ่งที่เป็นอย่างในปัจจุบัน (Current Outcome) โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่

การวางแผนการทำงานจะต้องเริ่มการประเมินบริบท เพื่อให้เข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ ของหน่วยงาน และรู้ความต้องการของหน่วยงานว่าจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองตอบในด้านใด การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีเครื่องมือที่ช่วยในการทำงาน ด้วยเหตุนี้จึงมีการพัฒนาวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment Research) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) การวางแผนงานหรือโครงการโดยมิได้คำนึงถึงความต้องการจำเป็นในระดับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลต่างๆ และหาแนวทางปรับความต้องการจำเป็นย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และปัญหาอื่นๆ ตามมาอย่างไม่สิ้นสุด โดยเฉพาะโครงการด้าน

บริการสังคม การละเลยต่อความต้องการจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นเหตุให้โครงการนั้นขาดความร่วมมือและไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือให้บริการไม่ตรงกับความต้องการจำเป็น หรือไม่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ทำให้เกิดความล่าช้าหรือสูญเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ (นิศา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) ในบริบทของโรงเรียน การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น ทำให้สามารถระบุสิ่งที่จำเป็นของผู้เรียนซึ่งนำมาใช้ในการพัฒนาออกแบบการจัดการเรียนการสอน ชี้ให้เห็นจุดอ่อนของผู้เรียน ระบุจุดอ่อนที่ครูควรได้รับการพัฒนา ชี้ทิศทางที่โรงเรียนต้องการพัฒนาในอนาคต และยังใช้ประโยชน์ในการเสาะแสวงหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่คาดว่าจะส่งผลกระทบตามมาที่เหมาะสมมากที่สุด การจัดทำข้อมูลสารสนเทศถือว่า มีความสำคัญต่อการวางแผนและการพัฒนาองค์กร การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดระดับความสำเร็จที่มุ่งหวัง และกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังสามารถชี้จุดบกพร่อง หรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไข การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ขาดไม่ได้ในการวางแผนและพัฒนางาน และเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่ก่อนเริ่มวางแผนงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน หรือหลังสิ้นสุดการทำงาน นอกจากนี้ สุวิมล ว่องวาณิช ยังกล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่าช่วยระบุปัญหาที่เป็นปัญหาที่แท้จริง ทำให้เกิดการแก้ปัญหาได้ตรงจุดเป็นไปตามความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และ/หรือองค์กร นอกจากนี้ในการขออนุมัติงบประมาณสนับสนุนโครงการจากแหล่งเงินทุนต่างๆ หากมีการใช้เทคนิคการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นช่วยในการสำรวจปัญหาหรือความต้องการของหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องก่อน จะทำให้โครงการและ/หรือองค์กรได้รับความเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับการสนับสนุน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2541; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2541; เขียวดี วิบูลย์ศรี, 2538; นิศา ชูโต, 2536 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548) ซึ่ง สุวิมล ว่องวาณิช ยังกล่าวถึงการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น มีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจร เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

ประการแรก การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องมือบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรกับการดำเนินงานที่ไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์การดำเนินงานอย่างแท้จริง

ประการที่สอง ผลที่ได้จากการวิจัยความต้องการจำเป็น เป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ข้อมูลดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำไปสู่การวางแผน การกำหนดแนวทางพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น และสนองความต้องการขององค์กร กล่าวได้ว่า นักวิชาการได้ข้อมูลจากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในการกำหนดนโยบายใช้เป็นข้อมูล

สนับสนุนการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกขั้นตอน ใช้ในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างชุมชนกับองค์กร และระหว่างองค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นยังสามารถใช้เป็นหลักเทียบในการดำเนินงาน นำมาช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์ดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้นอย่างแท้จริง ประโยชน์ของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้ สามารถขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จะให้คำตอบแก่บุคคลทั่วไปเกี่ยวกับการนำทรัพยากรไปใช้ในการพัฒนางาน และสร้างความมั่นใจว่าสิ่งที่ได้ปฏิบัติจะสนองความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รองรับการตัดสินใจเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาองค์กร เป็นการป้องกันปัญหาการลงทุนที่ไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้ข้อมูลที่ใช้ความต้องการและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยเป็นเกราะป้องกันไม่ให้เกิดการใช้อำนาจทางการเมืองในการวางแผนการดำเนินงานในทิศทางที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดความมั่นใจกับทุกฝ่าย และเป็นการป้องกันการตัดสินใจทางการเมืองได้ว่าเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม

ประการที่สาม การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรตั้งแต่ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติงานและพัฒนาโครงการ การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะช่วยกำหนดเป้าหมายของ องค์กรจากผลการวิจัยซึ่งแสดงความต้องการจำเป็นของลูกค้าและ/หรือองค์กร ขั้นตอนระหว่าง การดำเนินงาน การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตาม แผนที่กำหนด และขั้นตอนสุดท้าย การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบจากโครงการ ทำให้การพัฒนาการศึกษาได้รับการชี้แนวทางจากฐานข้อมูลที่มีอยู่ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่ง (Gilmore & Campbell, 1996 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาส เกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวัง เป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม การประกันคุณภาพ การศึกษา

2.4.2 การจัดลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่า การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะอยู่บนพื้นฐานหลักการ 2 ประการ คือ หลักความแตกต่าง (Discrepancy) และหลักความสำคัญ (Importance) จากหลักการทั้ง 2 หลักการในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นกระบวนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปควรประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานที่จำแนกออกได้ 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง (What should be)
- 2) การศึกษาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (What is)
- 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 และข้อ 2 และจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น
- 4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างในข้อ 3 และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น
- 5) การศึกษาและกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อ 4

นอกจากนักวิจัยต้องใช้หลักการทั้งสองหลักที่กล่าวมาข้างต้นยังต้องคำนึงถึงประเด็นที่ส่งผลต่อการกำหนดขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น ได้แก่ การกำหนดขอบเขตการวิจัย ระดับของความต้องการจำเป็น ประเภทของความต้องการจำเป็นและการกำหนดแนวคิดที่ใช้ในการแปลความหมายเกี่ยวกับผลการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) เพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Needs Analysis) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่นำไปสู่การเกิดความต้องการจำเป็นนั้นๆ และการกำหนดแนวทางการแก้ไข (Needs Solution) เพื่อขจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็นให้หมดไป โดยมีการประเมินขั้นสรุปสุดท้ายว่าทางเลือกใดที่สมควรนำไปปฏิบัติมากที่สุด ผลการวิจัยในทุกขั้นตอนจะให้ข้อมูลที่รองรับการตัดสินใจของผู้บริหารวิธีการใช้ในการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้จำแนกวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น ดังต่อไปนี้

1)การสำรวจ คือ การระบุความต้องการจำเป็นที่ดำเนินการส่วนใหญ่ใช้วิธีการสำรวจเรียกว่า การสำรวจความต้องการจำเป็น (Needs Survey) วิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ทั้งสามวิธีนี้ นักวิจัยใช้ทั่วไปมีความคุ้นเคยกันดี เนื่องจากวิธีการวิจัยพื้นฐานสามารถดำเนินการได้ไม่ยาก หลังจากกำหนดประเด็นวิจัยว่าจะประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อจุดมุ่งหมายใด และระบุประเภทความต้องการจำเป็นได้แล้ว นักวิจัยทำการออกแบบการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการรวบรวมข้อมูล การสร้างเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ขั้นตอนสำคัญของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นสำหรับการวิจัยสำรวจ คือ การนิยามความต้องการจำเป็นว่าจะใช้นิยามความแตกต่าง (Discrepancy Definition) หรือนิยามการแก้ปัญหา (Solution Definition) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้วย (Needs Prioritization)

2)การใช้แบบสอบถาม คือ วิธีการที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้แบบสอบถามสามารถทำได้ทางไปรษณีย์ การสอบถามทางโทรศัพท์ การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามถือว่าเป็นการประเมินความต้องการจำเป็นที่เน้นการศึกษา จากกลุ่มเป้าหมายขนาดใหญ่และกว้าง และลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นการแสดงความรู้สึกหรือความคิดเห็นตามการรับรู้ของผู้ตอบ ความต้องการจำเป็นที่กำหนดด้วยวิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามเป็นความต้องการจำเป็นระดับกลุ่มบุคคลหรือระดับองค์กรไม่ใช่ระดับบุคคล จุดมุ่งหมายของการสำรวจสามารถนำไปใช้กับการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ แต่ผลการประเมินความต้องการจำเป็นที่ได้รับจะนำไปใช้ได้กับการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรมากกว่าการพัฒนาบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการระบุความต้องการจำเป็นด้วยแบบสอบถามส่วนใหญ่กำหนดรูปแบบการตอบเป็นมาตรฐานประมาณค่าซึ่งมีการตอบสนองเดี่ยว (Single Response Format) และรูปแบบการตอบสนองคู่ (Dual Response Format) โดยให้กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังที่จะให้เป็น

3) การสัมภาษณ์ คือ วิธีการสำรวจด้วยการสัมภาษณ์นับเป็นส่วนหนึ่งที่คนส่วนใหญ่นิยมใช้เช่นเดียวกับแบบสอบถาม เพราะกระบวนการเก็บข้อมูลดำเนินการได้ง่าย ไม่ซับซ้อน แต่จะใช้เวลาในการเก็บข้อมูล เนื่องจากต้องใช้เวลาในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นรายบุคคล วิธีการสัมภาษณ์สามารถใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ แต่ทั้งนี้ต้องมีการเลือกบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ให้เป็นผู้ที่เข้าใจสภาพบริบทขององค์กร หรือสถานการณ์ที่ต้องการประเมินความต้องการประเมินความต้องการจำเป็นนอกจากนี้ นักวิจัยต้องมั่นใจคุณภาพของผู้สัมภาษณ์การมีทักษะความสามารถในการซักถามความจริงจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์

4) การสังเกต คือ การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นโดยใช้การสังเกตจะมีปริมาณการนำไปใช้น้อยกว่าการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เนื่องจากสิ้นเปลืองเวลาในการเก็บข้อมูลที่กำหนดช่วงเวลาที่นานพอสมควรจนกว่าจะได้ข้อมูลความต้องการที่แท้จริง ใช้เวลานานทีกรข้อมูลนานกว่า บันทึกข้อมูลยากกว่า และมีการซับซ้อนในการบันทึกข้อมูลมากกว่า นักวิจัยส่วนใหญจึงใช้การสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลเสริม หรือเป็นข้อมูลประกอบข้อมูลจากแหล่งอื่น นอกจากวิธีการสังเกตมักจะทำได้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีขนาดเล็ก หากกลุ่มผู้เป็นเป้าหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นมีระดับกว้าง วิธีการสังเกตก็จะไม่ค่อยเหมาะสม ข้อมูลที่ได้จากการสังเกตจะนำไปใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) ส่วนใช้วิธีการสังเกตเพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น อาจมีข้อจำกัด ขึ้นอยู่กับบางประเด็นปัญหา หรือบางสถานการณ์ และยังเป็น การประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และเก็บข้อมูลด้วยการสังเกตไม่ใช่วิธีการที่จะให้ข้อมูลประเภทนี้ได้ดี

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น คือการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อน ภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลของการตอบสนองแบบคู่ วิธีที่ใช้หลักประเมินแตกต่าง วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่า เป็นที่นิยมกันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่างมีวิธี ดังนี้

1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores

$$MDF = I - D \quad (2-1)$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลต่างของค่าเฉลี่ย คือ เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ชั้นสูง สามารถวิเคราะห์ด้วยมือ และเป็นที่เข้าใจง่าย ข้อเสียของวิธีนี้คือ บางครั้งความต้องการหลายข้อมีคะแนนความแตกต่าง (Difference Scores) เท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญเท่ากัน โดยมาได้ให้ความสนใจกับระดับสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์จะเป็นว่ามากหรือน้อย

2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุด และสูงสุดได้ (Lane, Crofton, & Hall, 1983 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงวิธีการจัดเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I-D) \times I \quad (2-2)$$

3) วิธี Modified Priority Needs Index: PNI modified เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม (สุวิมล ว่องวานิช, 2550)

$$(PNI \text{ modified}) = \frac{(I - D)}{D} \quad (2-3)$$

PNI	แทน	ค่าดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	แทน	คะแนนเฉลี่ยตามสภาพที่คาดหวัง
D	แทน	คะแนนเฉลี่ยตามสภาพปัจจุบัน

4) การวิเคราะห์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผล การดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และ

สภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง – ต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจัดตัด (Cat – Off Score)

เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็น Khong-ngama, Wongwanichb, and Piromsombate (2013) จากการศึกษา Principals' and Teachers' Use of Evaluation Results for Student Learning in Science พบว่า เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นนำมาใช้โดย นางลักษณวิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้กำหนดค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI modified) ไว้ว่า รายการที่มีค่าอย่างน้อย .30 หรือ 30 % ที่มีความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา

2.5 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.5.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่เลขที่ 99/4 ถนนปทุมธานีเฉลิมพระเกียรติ ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี รหัสไปรษณีย์ 16000 โทรศัพท์ : 02593 4413 โทรสาร 0 2581 3313 Website <http://ptt1.go.th/home> มีพื้นที่ความรับผิดชอบบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวง

2.5.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 น้อมนำศาสตร์พระราชา ภายใต้การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

2.5.3 พันธกิจ

1) ส่งเสริมผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ มีคุณธรรมและดำรงชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยด้วยศาสตร์พระราชา

2) พัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ มีทักษะในศตวรรษที่ 21

- 3) เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
- 4) ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

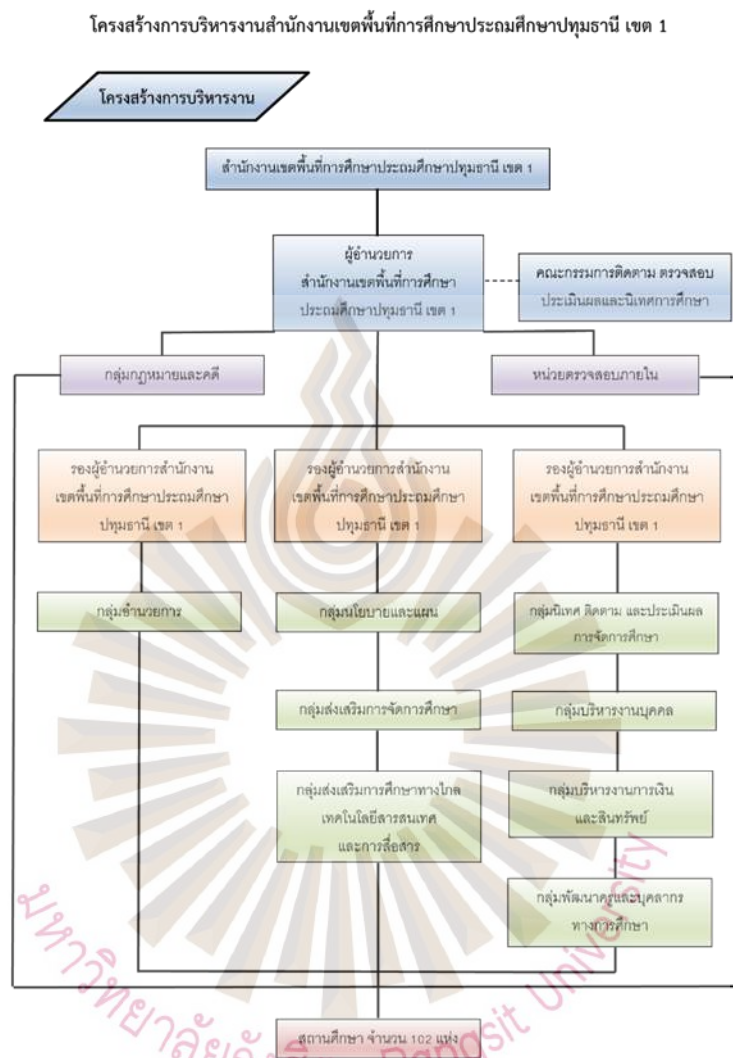
2.5.4 เป้าประสงค์

- 1) ผู้เรียนมีความจงรักภักดีในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และทักษะชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทยตามศาสตร์พระราช
- 3) ผู้เรียนมีความเป็นเลิศ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21
- 4) ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค
- 5) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ
- 6) สถานศึกษาจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 7) สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นเลิศตามหลักธรรมาภิบาล

2.5.5 ค่านิยมองค์กร

มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการดี มีจิตสาธารณะ

2.5.6 โครงสร้างการบริหารงาน



รูปที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566

โรงเรียนในสังกัด	จำนวน 102 โรงเรียน
ครูในสังกัด	จำนวน 2,039 คน
นักเรียนในสังกัด	จำนวน 37,175 คน
บุคลากรในสำนักงาน	จำนวน 65 คน

ตารางที่ 2.2 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน
1	วัดบางกุฎีทอง	253
2	ชุมชนวัดบางกะดี	105
3	วัดชินวราราม(เจริญผลวิทยาเวศม์)	497
4	อนุบาลวัดบางนางบุญ	945
5	วัดบางคูวัด	362
6	วัดบางเคื่อ	390
7	วัดไพร่ฟ้า	369
8	อนุบาลปทุมธานี	1643
9	วัดฉาง	225
10	วัดโคก	89
11	วัดหงส์ปทุมवास	1139
12	วัดเวฬุวัน	250
13	วัดบางพูน	956
14	วัดดาวเรือง	169
15	วัดเปรมประชากร	725
16	วัดราษฎร์ศรัทธาทำ	164
17	วัดโพธิ์เลื่อน	70
18	วัดโบสถ์(บวรธรรมกิจวิทยา)	146
19	วัดมะขาม(ศรีวิทยาการ)	208
20	จรรยาพิทยอำรุง	201
21	วัดเทียนถวาย	650
22	ชุมชนวัดเสด็จ	673
23	วัดรังสิต	420
24	สุลักขณะ	150
25	วัดนาวง	1262
	อำเภอเมืองปทุมธานี	12061
26	อินทรวารราษฎร์อุปถัมภ์	217
27	วัดอู่ข้าว	149

ตารางที่ 2.2 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1(ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน
28	ปากคลองสอง	91
29	ลำสนุ่น	388
30	สังข์อ่าววิทยา	685
31	คลองสอง	824
32	วัดกล้าช่อม	537
33	สามัคคีราษฎร์บำรุง	1171
34	วัดเกิดการอุดม	871
35	วัดกลางคลองสาม	521
36	บ้านบึง	131
37	ไทยรัฐวิทยา ๖๕ (คลองหลวง)	702
38	วัดสว่างภพ	165
39	วัดมงคลพุทธาราม(หกเจริญอุปถัมภ์)	70
40	วัดตะวันเรือง	328
41	บึงเขาย้อน	519
42	วัดมูลเหล็ก	152
43	เจริญวิทยา	127
44	วัดหว่านบุญ	525
45	วัดผลาหาร	155
46	ถิ่นจิอุทิศ	66
47	ประถมศึกษาธรรมศาสตร์	1876
48	บุญคุ้มราษฎร์บำรุง	1150
49	จารุศรบำรุง	552
50	วัดพีชนิมิต	473
51	วัดคุณหญิงส้มจีน	332
52	วันครู 2502	747
53	ชุมชนวัดบางขัน	902
54	คลองหนึ่ง(แก้วนิมิตร)	844
55	คลองห้า (พฤษชัย ๑)	377

ตารางที่ 2.2 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1(ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน
56	ชุมชนวัดหัตถสารเกษตร	166
57	บางชวดอนุสรณ์	735
58	วัดศิริจันทาราม	217
	อำเภอคลองหลวง	16765
59	บ้านคลองเจ้าเมือง	206
60	คลองพระอุดม	133
61	วัดสุวรรณจินดาราม	259
62	วัดบ่อทอง	235
63	วัดจันทาราม	111
64	บางโพธิ์ใหม่	110
65	คลองบางโพธิ์	309
66	วัดลำหามหม(ประชาราตรีอนุสรณ์)	93
67	วัดบ่อเงิน	291
68	สังฆรักษ์บำรุง	88
69	ชุมชนวัดบัวแก้วเกษร(วรพงศ์อนุกุล)	584
70	วัดบัวสุวรรณประดิษฐ์	484
71	วัดลาดหลุมแก้ว	136
72	บ้านคลองขวางบน	68
73	วัดบัวขวัญ	86
74	วัดสุทธาวาส	277
75	ชุมชนวัดหน้าไม้	499
76	คลองลาดช้าง	456
77	วัดเนกขัมมาราม	132
78	สว่างราษฎร์บำรุง	68
79	คลองลากค้อน	89
80	สามวาวิทยา	80
	อำเภอลาดหลุมแก้ว	4794
81	วัดบางนา(เส็งเลิศประชาอนุกุล)	50

ตารางที่ 2.2 รายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1(ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน
82	ชุมชนวัดไก่อ๊ต	137
83	วัดสามัคคิยาราม	180
84	วัดสหราษฎร์บำรุง(วงษ์กล้าแข็ง)	98
85	คลองสระ(สภาวิทยายุทธ)	63
86	ศาลาพัน	165
87	วัดเมตตารักษ์	62
88	วัดบัวหลวง	113
89	วัดบ้านพร้าวใน	72
90	วัดท้ายเกาะ	135
91	วัดเชิงท่า	63
92	สี่แยกบางเตย	55
93	สุเหร่าใหม่เจริญ	292
94	บางโพธิ์เหนือ	98
95	วัดสองพี่น้อง	91
96	วัดปทุมทอง	63
97	วัดถั่วทอง	71
98	คลองบ้านพร้าว	978
99	วัดบางเตยใน	92
100	ชุมชนวัดจันทน์กะพ้อ	164
101	วัดบางเตยนอก	368
102	วัดสะแก	145
	อำเภอสามโคก	3555
	รวมทั้งหมด	37175

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2566

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมั่น และนำไปสู่การพัฒนาในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิวยลลาค แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธอันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์กรเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร ทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและ ยุทธศาสตร์การทำงาน พร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรมีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) ประมวล แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้นำที่มีไหวพริบดี ในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่น ผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

เดือนใจ สุนกุล (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร และ 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ (1) ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

โดยศึกษาแบบอย่าง วิธีการ เทคนิคต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เก็บข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม (2) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ฝึกอบรม หนุนพัฒนาตัวเองแก้ไข หาข้อดีข้อเสีย มีการไตร่ตรอง ทบทวนความคิดก่อนการตัดสินใจ สร้างวิธีการใหม่ๆ และหาแนวทางในการดำเนินงานให้มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) ด้านแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของครูในสถานศึกษาอย่างสมอบดินเสมอปลายประพุดิตนเป็นตัวอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้กับตนเอง ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมพร้อมที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ (4) ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงาน ด้วยวิธีที่หลากหลายตามสถานการณ์ โดยการเพิ่มการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่มากขึ้นใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562) ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความต้องการจำเป็น (PNIInocie-a) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการมีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา ด้านการแก้ปัญหา ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความไว้วางใจ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังเสียงสะท้อนจากภายนอก ขอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำด้านจินตนาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักวางแผนที่ดี มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน หาทางออกของปัญหาและนำเสนอนโยบายไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมี

ความมั่นคงทางอารมณ์ คาดการณ์ และตั้งรับเหตุที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นผู้รอบรู้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยสืบค้น ใช้ข้อมูลช่วยตัดสินใจ ภาวะผู้นำด้านการแก้ปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์เหตุแห่งปัญหา วางแผนดำเนินการตามลำดับ สื่อสาร สั่งการ ตรวจสอบ ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล มอบงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก

จันจิรา น้าขาว (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้การร่วมมือกันแก้ปัญหา การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และการใช้คำถาม 2) การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การแนะแนว การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การนิเทศการศึกษาการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การวางแผนงานด้านวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการวิจัยเพื่อคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงาน

วิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

สุกัญญา สายลวด (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำการสร้างสัมพันธภาพและความใกล้ชิด รองลงมา คือ ด้านผู้นำที่ให้ความสำคัญต่อลูกน้องและด้านผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านผู้นำการสร้างควมไว้วางใจและผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครูพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน 2) ผลการศึกษาพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รองลงมาคือพฤติกรรมการช่วยเหลือและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการพัฒนาตนเองและผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงานของครูพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูไม่แตกต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการช่วยเหลือ พฤติกรรมการอดทนอดกลั้นหรือการมีน้ำใจเป็นนักกีฬาความจงรักภักดีต่อองค์กรการปฏิบัติตามระเบียบขององค์กรความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การทำความดีให้สังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศไทยได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาผู้นำในสถาบันการศึกษา โดยเน้นที่คุณลักษณะสำคัญสามประการ คือ ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่มีความมีจินตนาการจะมีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และริเริ่มการเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการพัฒนาและนำเสนอนวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ การมีความยืดหยุ่นยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร อีกด้านหนึ่งคือความมีวิสัยทัศน์ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหาร เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และยังมีแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนในหลายด้าน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และการสร้างความไว้วางใจในทีมงาน นอกจากนี้ การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพยังเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ การพัฒนาผู้นำในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว การมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะช่วยส่งเสริมให้การศึกษาในประเทศไทยเจริญเติบโตและก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Larson (2007) ศึกษาเรื่อง ผู้นำความคิดสร้างสรรค์ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในหน่วยงานสร้างสรรค์ชั้นนำของสวีเดน ผลการศึกษาค้นพบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของหน่วยงานสร้างสรรค์ที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ขององค์กรมากกว่าความคุ้มค่าระยะสั้น 2) มีส่วนร่วมกับลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ 3) มุ่งเน้นเชิงกลยุทธ์และมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ 4) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

Amanda (2011) ศึกษาเรื่อง ความสำเร็จของความพยายามสร้างสรรค์ได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำ พบว่า ด้วยวิธีนี้ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างเงื่อนไขที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ นักวิจัยชั้นนำสำหรับความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญกับรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันรวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำความเชี่ยวชาญวัตถุประสงค์ของการศึกษาในปัจจุบันคือการทดสอบผลกระทบของกลยุทธ์การ

แข่งขันผู้นำที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ กลยุทธ์อิทธิพลของความสามารถพิเศษ การจัดการรับรู้และกระตุ้นทางปัญญา ได้รับการจัดการในการศึกษาทดลองและผู้เข้าร่วมทำงานในงานที่สร้างสรรค์ผลการวิจัยพบว่ากลยุทธ์ที่มีอิทธิพลสามารถใช้แทนการอื่น ๆ ที่จะมีส่วนร่วมของแต่ละบุคคลในการทำงานความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษาให้เป็นความเข้าใจ กับสิ่งที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับกลยุทธ์อื่น ๆ

Thompson (2011) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แบบใหม่การศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กำลังถูกคิดค้นอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้เกิดนวัตกรรมที่หลากหลาย ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะทั่วไปที่ครูและผู้นำนั้นต้องใช้เพื่อทำให้เกิดการทำงานอย่างสร้างสรรค์ แนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชื่อมโยงกับการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ เป็นสูตรสำเร็จที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เป็นหลักการและแนวปฏิบัติของภาวะผู้นำ และการบริหารจัดการที่มีความจำเป็นอย่างมาก ที่ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม

Olsson (2012) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์และทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์ได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ตามปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการพัฒนาและสนับสนุนด้านแหล่งทรัพยากรความรู้ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นอีกด้วย

Kami (2016) ศึกษาเรื่อง บรรทัดฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์ในการสอนและภาวะผู้นำที่ต่อเนื่องเป็นหลักสำคัญของการศึกษา การศึกษารั้งนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นจากทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน ด้วยการวิจัยลักษณะกรณีศึกษาแบบผสมผสาน โดยทีมภาวะผู้นำของโรงเรียน และผู้ที่สอนในวิชาศิลปะที่เป็นครูเชี่ยวชาญหรือครูที่ปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้เกิดขึ้นในปีที่ 6 เตรียมอุดมศึกษาปีที่ 9 โรงเรียนในนครเมลเบิร์น กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถามได้มีส่วนร่วมในการอภิปรายกลุ่ม และในระหว่างการศึกษาวิจัยได้มีการบันทึกประจำวัน โดยความคิดเห็นจากทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนจะถูกวิเคราะห์โดยใช้มุมมองของภาวะผู้นำด้านการสอนการมีอิทธิพลเชิงสัมพันธ์ จากการวิจัยพบว่า รูปแบบทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนและการส่งเสริมการทดลองด้วยแนวคิดใหม่แบบข้ามโรงเรียน เป็นทีมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิธีการเรียนรู้มีอาชีพแบบร่วมมือกันในโรงเรียนที่สัมพันธ์กัน ซึ่งสรุปได้ว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้มีอาชีพ (Professional

Learning Communities; PLCs) ภายในโรงเรียนเป็นสิ่งที่ดีมาก่อนให้เกิดรูปแบบวิธีแบบร่วมมือกัน โดยทีมภาวะผู้นำของโรงเรียนช่วยสร้างความมั่นใจให้กับโรงเรียนเครือข่ายทำให้เกิดความต่อเนื่องทางการเรียนรู้ของผู้เรียน

Ulsomri (2021) ศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์และความสัมพันธ์กับรูปแบบการคิดของผู้นำมหาวิทยาลัยชาวอูดีอาระเบีย พบว่าความเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ เป็นพื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ภายใต้การนำที่ไม่เชื่อมั่นในการพัฒนา นอกจากนี้รูปแบบการคิดยังเป็นการสร้างบุคลิกภาพและพัฒนาสถานการณ์ชีวิตที่เผชิญหน้า ดังนั้น การศึกษาในปัจจุบันจึงสามารถส่งเสริมสถาบันอุดมศึกษาได้ เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นำในมหาวิทยาลัยช่วยเพิ่มรูปแบบการคิด

สรุปได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในต่างประเทศได้เผยให้เห็นถึงมิติที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรและการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการศึกษา ซึ่งส่งเสริมการทำงานอย่างสร้างสรรค์และนวัตกรรมในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จในทุกมิติของการดำเนินงานในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,039 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, ข้อมูล ณ วันที่ 1 ม.ค.2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 322 คน

จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตัวแปรตามจำนวนประชากรและขนาดของโรงเรียน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยแยกตามขนาดของโรงเรียนและค่าร้อยละ

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	คิดเป็นจำนวนร้อยละ
โรงเรียนขนาดเล็ก	264	42	13
โรงเรียนขนาดกลาง	988	155	48
โรงเรียนขนาดใหญ่	787	125	39
รวม	2,039	322	100

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตามขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แล้ว มาทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบคัตออก โดยนำรายชื่อแต่ละโรงเรียนแยกตามขนาดของโรงเรียนที่กลุ่มประชากรปฏิบัติหน้าที่อยู่โดยให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ตามตารางที่ 3.1

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามตารางที่ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาซึ่งมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของการบริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน โดยการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยนักวิชาการ ดังนี้ รัชฎากร อัครจันทร์ (2560), จุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560), อะห์มัด ยี่สุนทร และรอชียะห์ ลาเต๊ะ (2561), วินา สุทธิโพธิ์ (2561), เพ็ญภา ศรีภูธร (2562), เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริรัตน์ (2562), ศศิรดา แพงไทย และคณะ (2562), แก้วมณี ปัทมะ (2564), อิบติซาม เจะหะ (2564), เทพคำ จิตติภูมิ (2564) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่ระดับความถี่ตั้งแต่ ร้อยละ 50 ขึ้นไป ตามแนวคิดทฤษฎีจะได้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความยืดหยุ่น
- 2) ด้านวิสัยทัศน์
- 3) ด้านจินตนาการ

4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response Format) ชนิด 5 ระดับ โดยมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความยืดหยุ่น 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของ Likert (1976, p.247) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.4 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรา แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลมาใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 สร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรทุกตัว ตามกรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

ขั้นที่ 3 เสนอแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมด้านเนื้อหาที่ต้องการวัด

ขั้นที่ 4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว จึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมในประเด็นของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index Of Item-Objective Congruence) กำหนดเกณฑ์ในการตรวจสอบพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

โดยใช้สูตรค่า IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n} \quad (3-1)$$

เมื่อ IOC แทน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ด้านความยืดหยุ่น
- 2) ด้านวิสัยทัศน์
- 3) ด้านจินตนาการ
- 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

ขั้นที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ทั้งฉบับเป็นครั้งสุดท้าย ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 6 นำเครื่องมือที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (1987, p.161)

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วมาจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

3.1.5.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.5.2 ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่กลุ่มประชากรเป้าหมายปฏิบัติหน้าที่อยู่ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยผ่านระบบเครือข่ายออนไลน์

3.1.5.3 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แล้วตรวจสอบแบบสอบถามว่าผู้ให้ข้อมูลตอบครบทุกข้อหรือไม่ และอยู่ในสภาพสมบูรณ์ทั้งหมดกี่ชุด แล้วนำมาคิดเป็นร้อยละ

3.1.5.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูลแยกข้อมูลและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1.6.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาแปลงค่าแล้วทำการบันทึกในตารางบันทึกข้อมูล

3.1.6.2 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ โดยใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

(2) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานวิถิชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2555) ความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานวิถิชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานวิถิชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานวิถิชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพที่เป็นจริงหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.1.6.3 นำผลการประเมินสภาพปัจจุบันหรือสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มาเรียงลำดับโดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ มีสูตรในการคำนวณ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D) / D \quad (3-2)$$

3.1.6.4 นำค่าดัชนีความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified} = (I-D) / D$ มาวิเคราะห์สรุปจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยดังนี้

3.1.7.1 สถิติพื้นฐาน

- (1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- (2) ค่าความถี่ (Frequency)
- (3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- (4) ส่วนเบี่ยงมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.1.7.2 ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนวัตกรรมวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในระยะที่ 1 มาวิเคราะห์และสร้างเครื่องมือในการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนวัตกรรมวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 5 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สำคัญการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางและแบบบรรยาย เพื่อความสะดวกและความกระชับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติในการวิจัย ดังนี้

$\bar{x}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (Standard Deviation)
$PNI_{modified}$	หมายถึง ดัชนีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ

(n = 322)

ตัวแปรภูมิหลัง		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	1. ปริญญาตรี	263	81.68
	2. ปริญญาโท	59	18.32

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา
ประสบการณ์ทำงาน และวิทยฐานะ (ต่อ)

(n = 322)

ตัวแปรภูมิหลัง		จำนวน	ร้อยละ
	3. ปริญญาเอก	0	0
	รวม	322	100
ประสบการณ์การทำงาน	1. น้อยกว่า 5 ปี	175	54.35
	2. 5 - 10 ปี	87	27.02
	3. 11 - 15 ปี	15	4.66
	4. 16 - 20 ปี	9	2.80
	5. 21 ปีขึ้นไป	36	11.18
	รวม	322	100
วิทยฐานะ	1. ครูผู้ช่วย	173	53.73
	2. ครู คศ.1	115	35.71
	3. ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ)	22	6.83
	4. ครู คศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ)	12	3.73
	5. ครู คศ.4 (ครูเชี่ยวชาญ)	0	0
	6. ครู คศ.5 (ครูเชี่ยวชาญพิเศษ)	0	0
	รวม	322	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 81.68 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 54.35 และตำแหน่งวิทยฐานะครูผู้ช่วยจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 53.73

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความ
ต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

การวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น
ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานาวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม และรายด้าน

(n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพการ ดำเนินการ ปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	PNI_{modified}	ลำดับ
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	4.11	0.72	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด	0.09	1
ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์	4.15	0.71	มาก	4.38	0.74	มาก	0.05	3
ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ	4.16	0.70	มาก	4.37	0.76	มาก	0.05	3
ภาวะผู้นำด้านความคิด สร้างสรรค์	4.13	0.72	มาก	4.42	0.70	มาก	0.07	2
รวม	4.14	0.71	มาก	4.43	0.72	มาก	0.07	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานาวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.70) รองลงมา เป็นภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x}=4.15$, S.D.=0.71) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.72) และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.72)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานาวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{x}=4.43$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{x}=4.53$, S.D.=0.69) รองลงมาเป็นภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}=4.42$, S.D.=0.70) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{x}=4.38$, S.D.=0.74) และภาวะผู้นำด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{x}=4.37$, S.D.=0.76)

ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านจินตนาการมีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น

(n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพการ ดำเนินการ ปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	PNI _{modified}	ลำดับ
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น								
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	4.12	0.73	มาก	4.52	0.71	มากที่สุด	0.09	3
2. ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.16	0.73	มาก	4.52	0.70	มากที่สุด	0.08	2
3. ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นใหม่ๆ	4.04	0.74	มาก	4.51	0.68	มากที่สุด	0.10	1

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น (ต่อ)

(n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพการ ดำเนินการ ปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	PNI _{modified}	ลำดับ
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น								
4. ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน	4.09	0.71	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด	0.10	1
5. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการคิดแก้ปัญหาได้ อย่างหลากหลายวิธี มีการ ปรับเปลี่ยนความคิดได้ หลากหลายมุมมอง	4.12	0.71	มาก	4.55	0.68	มากที่สุด	0.09	3
รวม	4.11	0.72	มาก	4.53	0.69	มากที่สุด	0.09	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุค
ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.73)
รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้
อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.12$, S.D.=0.73) ซึ่งเท่ากับกับผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้
อย่างหลากหลายวิธี มีการปรับเปลี่ยนความคิดได้หลากหลายมุมมอง ($\bar{x}=4.12$, S.D.=0.71) ผู้บริหาร
สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.71) และ ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับ
ความคิดใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.74)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.53$, S.D.=0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี มีการปรับเปลี่ยนความคิดได้หลากหลายมุมมอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x}=4.55$, S.D.=0.68) รองลงมา เป็นผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ($\bar{x}=4.53$, S.D.=0.69) ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.52$, S.D.=0.71) ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{x}=4.52$, S.D.=0.70) และ ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{x}=4.51$, S.D.=0.68)

ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี มีการปรับเปลี่ยนความคิดได้หลากหลายมุมมอง และผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์

(n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพการดำเนินการ ปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	PNI _{modified}	ลำดับ
ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์								
1. ผู้บริหารสามารถ วางแผนแนวทางในการ ดำเนินงานที่ชัดเจน	4.16	0.68	มาก	4.34	0.77	มาก	0.04	4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)

(n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพการดำเนินการ ปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปลผล	PNI _{modified}	ลำดับ
ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์								
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการ จูงใจให้ครูใน โรงเรียนมีเป้าหมาย ร่วมกัน	4.09	0.74	มาก	4.40	0.74	มาก	0.07	1
3. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อบังคับ เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่าง มีประสิทธิภาพ	4.14	0.70	มาก	4.39	0.71	มาก	0.06	2
4. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มอง การณ์ไกล สามารถ คาดการณ์ความเป็นไปได้ ในอนาคตที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความ เป็นเลิศ	4.17	0.72	มาก	4.36	0.76	มาก	0.04	4
5. ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ พร้อมปรับเปลี่ยนเปิดรับ สิ่งใหม่ ๆ ก้าวทันต่อ สถานการณ์ และมองหา โอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.17	0.71	มาก	4.39	0.71	มาก	0.05	3
รวม	4.15	0.71	มาก	4.38	0.74	มาก	0.05	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.15$, S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.72) ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารสามารถเรียนรู้ พร้อมปรับเปลี่ยนเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ก้าวทันต่อสถานการณ์ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.68) ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.14$, S.D.=0.70) และ ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.74)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.38$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ($\bar{x}=4.40$, S.D.=0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=4.39$, S.D.=0.71) ซึ่งเท่ากันกับ ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ พร้อมปรับเปลี่ยนเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ก้าวทันต่อสถานการณ์ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{x}=4.39$, S.D.=0.71) ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.76) และผู้บริหารสามารถวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{x}=4.34$, S.D.=0.77)

ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ พร้อมปรับเปลี่ยนเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ก้าวทันต่อสถานการณ์ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ และผู้บริหารสามารถวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านจินตนาการ

(n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพการดำเนินการ ปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$PNI_{modified}$	ลำดับ
ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ								
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ	4.15	0.68	มาก	4.40	0.75	มาก	0.06	1
2. ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ	4.20	0.67	มาก	4.37	0.77	มาก	0.04	3
3. ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด อย่างมีเหตุผล	4.14	0.70	มาก	4.36	0.78	มาก	0.05	2
4. ผู้บริหารมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น	4.13	0.75	มาก	4.38	0.75	มาก	0.06	1
5. ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเมตตา มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสและให้อภัย	4.17	0.71	มาก	4.36	0.72	มาก	0.04	3
รวม	4.16	0.70	มาก	4.37	0.76	มาก	0.05	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุค
ฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เขต 1 ด้านจินตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.16$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x}=4.20$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเมตตา มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสและให้อภัย ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.71) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{x}=4.15$, S.D.=0.68) ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด อย่างมีเหตุผล ($\bar{x}=4.14$, S.D.=0.70) และผู้บริหารมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.75)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านจินตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.37$, S.D.=0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x}=4.40$, S.D.=0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น ($\bar{x}=4.38$, S.D.=0.75) ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ($\bar{x}=4.37$, S.D.=0.77) และ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด อย่างมีเหตุผล ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.78) ซึ่งเท่ากับกับ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเมตตา มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสและให้อภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{x}=4.36$, S.D.=0.72)

ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเท่ากับกับ ผู้บริหารมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด อย่างมีเหตุผล และผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ซึ่งเท่ากับกับผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเมตตา มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสและให้อภัย มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการ
จำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์
(n = 322)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพการดำเนินการ ปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ความต้องการ จำเป็น	
	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	$\bar{x}$	S.D	แปล ผล	PNI _{modified}	ลำดับ
ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์								
1. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการคิดที่หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของ สิ่งต่าง ๆ	4.12	0.72	มาก	4.40	0.73	มาก	0.06	3
2. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการคิดค้น ดัดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์	4.06	0.72	มาก	4.39	0.71	มาก	0.08	1
3. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการคิดหาคำตอบได้ อย่างรวดเร็วและ สร้างสรรค์	4.11	0.74	มาก	4.43	0.72	มาก	0.07	2
4. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.17	0.72	มาก	4.46	0.66	มาก	0.07	2
5. ผู้บริหารมีความสามารถ ในการกระตุ้น และชักนำ ให้ครูได้ใช้แนวคิด สร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	4.17	0.69	มาก	4.43	0.66	มาก	0.06	3
รวม	4.13	0.72	มาก	4.42	0.70	มาก	0.07	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.13$, S.D.=0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.72) ซึ่งเท่ากับกับผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้น และชักนำให้ครูได้ใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.17$, S.D.=0.69) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ($\bar{x}=4.12$, S.D.=0.72) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์ ($\bar{x}=4.11$, S.D.=0.74) และผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้น ดัดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{x}=4.06$, S.D.=0.72)

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.42$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ($\bar{x}=4.46$, S.D.=0.66) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์ ($\bar{x}=4.43$, S.D.=0.72) ซึ่งเท่ากับกับ ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้น และชักนำให้ครูได้ใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.43$, S.D.=0.66) ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ($\bar{x}=4.40$, S.D.=0.73) และ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้น ดัดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ($\bar{x}=4.39$, S.D.=0.71)

ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้น ดัดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์ ซึ่งเท่ากับกับผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเท่ากับกับผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้น และชักนำให้ครูได้ใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

ระยะที่ 2 ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 1 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ดังนี้

“ผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารอย่างชัดเจนและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากครูและนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น จะทำให้ทุกคนรู้สึกว่ามีส่วนร่วมและสามารถนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ ผู้บริหารต้องรู้จักมองคนให้เป็น เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน คนแต่ละคนมีความถนัดและความสนใจที่แตกต่างกัน การเลือกบุคลากรตามความถนัดจะทำให้พวกเขามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เช่น การฝึกอบรม การสร้างทีม หรือกิจกรรมสันทนาการ จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ มองถึงอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีทัศนคติที่ดี และมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ จะช่วยให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการเรียนรู้ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิดสร้างสรรค์ ใฝ่ศึกษาความรู้ และนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 ธันวาคม 2566)

“ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและแสดงความสนใจในความคิดเห็นของผู้อื่น จะทำให้นักลกรรู้สึกสบายใจและมีความกล้าที่จะนำเสนอแนวคิดหรือข้อเสนอแนะ ผู้บริหารต้องมี

ความคิดเชิงบวกต่อบุคลากร ไม่อคติ ยุติธรรม และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ครูในโรงเรียน การให้คำชมและยกย่องผลงานที่ดีจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และทำให้ทุกคนรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันนั้นมีคุณค่า ผู้บริหารควรมองถึงอนาคต สร้างวิสัยทัศน์จากความรู้และประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาและแก้ปัญหา มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารควรมีแนวคิดในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเข้าร่วมการอบรม สัมมนา หรือ การศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถอัปเดตความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการได้ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารจัดการ และการเรียนการสอน เช่น ระบบการจัดการการเรียนการสอนออนไลน์” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 ธันวาคม 2566)

“ผู้บริหารต้องเป็นผู้เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรหลีกเลี่ยงการใช้คำสั่ง รู้จักวิธีการโน้มน้าวใจจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและมีแรงจูงใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน คอยให้คำแนะนำและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกันกับบุคลากร การทำให้ทุกคนมีความเข้าใจเดียวกันเกี่ยวกับเป้าหมายจะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและทิศทางในการทำงาน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาในการวิเคราะห์แนวโน้มและความเปลี่ยนแปลงในด้านการศึกษา โดยการศึกษาแนวทางที่ประสบความสำเร็จในองค์กรอื่น ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ และส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 ธันวาคม 2566)

“ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์ และคนรุ่นใหม่ ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวางแผนงาน จะช่วยให้พวกเขารู้สึกเป็นเจ้าของในงานและมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน และทำงานเป็นทีม การมองโลกในแง่ดี และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถผลักดันการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 4, การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 ธันวาคม 2566)

“ผู้บริหารต้องรับความคิดเห็นใหม่ ๆ การฟังความคิดเห็นจากทุกคนจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปในทางบวก สร้างแรงจูงใจ คอยสนับสนุน ให้คำแนะนำบุคลากร ส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานร่วมกันโดยให้มีการตัดสินใจ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม สร้างความเชื่อมั่น และสร้างค่านิยมร่วมกัน ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยการใช้ข้อมูลและหลักฐานในการตัดสินใจ ซึ่งรวมถึงการระบุสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสมได้ การมีความสามารถในการคิดค้น คิดแปลง และสร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ” (ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่ 5, การสื่อสารส่วนบุคคล, 8 ธันวาคม 2566)

ตารางที่ 4.7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
1. ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	
1.1 การเป็นผู้เปิดใจรับฟัง ยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ	1.1.1 เป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีประสบการณ์ และคนรุ่นใหม่ 1.1.2 หลีกเลี่ยงการออกคำสั่งควรใช้วิธีการโน้มน้าวใจ มองคนให้เป็น เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน 1.1.3 มีหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
1.2 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	1.2.1 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน 1.2.2 สร้างแรงจูงใจ คอยสนับสนุน ให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา

ตารางที่ 4.7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
	1.2.3 เป็นนักจัดการและนักสื่อสารที่ดี มีความคิดเชิงบวกกับบุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร
2. ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์	
2.1 การเป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน	2.1.1 ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายชัดเจนร่วมกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน 2.1.2 ส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน
3. ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ	
3.1 การมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ	3.1.1 สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3.1.2 ผู้บริหารมองถึงอนาคต สร้างวิสัยทัศน์จากความรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาและแก้ปัญหา 3.1.3 มีทัศนคติที่ดี 3.1.4 มีกระบวนการคิดและสร้างกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ
3.2 การมีความสามารถในการลดความขัดแย้งและส่งเสริมความคิดเห็น	3.2.1 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 3.2.2 เป็นผู้สื่อสารที่ดีและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร 3.2.3 การประชุมและการตัดสินใจร่วมกัน 3.2.4 สร้างความเชื่อมั่น และค่านิยมร่วมกัน

ตารางที่ 4.7 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
4. ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์	
4.1 การมีความสามารถในการคิดค้น คิดแปลงสร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์	4.1.1 พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิดสร้างสรรค์ ใฝ่ศึกษาความรู้และนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม
	4.1.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ร่วมกับการทำงาน
	4.1.3 พัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) ภาวะผู้นำความยืดหยุ่น

1.1) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่ เป็นผู้เปิดใจรับฟัง ยอมรับความคิดใหม่ ๆ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หรือผู้มีประสบการณ์ และคนรุ่นใหม่หลีกเลี่ยงการออกคำสั่งควรใช้วิธีการโน้มน้าวใจ มองคนให้เป็น เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน มีหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

1.2) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ คอยสนับสนุน ให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นนักจัดการและนักสื่อสารที่ดี มีความคิดเชิงบวกกับบุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์

ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายชัดเจนร่วมกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

3) ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ

3.1) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมองถึงอนาคต สร้างวิสัยทัศน์จากความรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาและแก้ปัญหา มีทัศนคติที่ดี มีกระบวนการคิดและสร้างกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

3.2) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นผู้สื่อสารที่ดีและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร มีการประชุมและการตัดสินใจร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น และค่านิยมร่วมกัน

4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์

ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการคิดค้น ดัดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิดสร้างสรรค์ ใฝ่ศึกษาความรู้และนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ร่วมกับการทำงานและพัฒนาทักษะการสร้างสรรคนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ต้องอาศัยความยืดหยุ่น การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และจินตนาการอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เมื่อผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคตได้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

เป็นการนำแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น 2) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 3) ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ 4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการยืนยันความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถาม ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น	5	100	5	100
2. ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์	5	100	5	100
3. ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ	5	100	5	100
4. ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์	5	100	5	100
รวมเฉลี่ย	5	100	5	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีความคิดเห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้จากการวิจัย มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ครอบคลุม คิดเป็นร้อยละ 100



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 81.68 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 54.35 และตำแหน่งวิทยฐานะครูผู้ช่วยจำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 53.73

5.1.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

1) สภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาเป็นภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำด้านจินตนาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3) ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่นมีค่าความต้องการจำเป็นสูงที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1.2.1 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี มีการปรับเปลี่ยนความคิดได้หลากหลายมุมมอง ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด

แก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี มีการปรับเปลี่ยนความคิดได้หลากหลายมุมมอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และ ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี มีการปรับเปลี่ยนความคิดได้หลากหลายมุมมอง และผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

5.1.2.2 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองเห็นการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารสามารถเรียนรู้ พร้อมปรับเปลี่ยนเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ก้าวทันต่อสถานการณ์ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเท่ากันกับ ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ พร้อมปรับเปลี่ยนเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ก้าวทันต่อสถานการณ์ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองเห็นการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ และผู้บริหารสามารถวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบังคับเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ พร้อมปรับเปลี่ยนเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ก้าวทันต่อสถานการณ์ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ และผู้บริหารสามารถวางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารเป็นผู้ที่มองเห็นโอกาส สามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

5.1.2.3 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านจินตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเมตตา มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสและให้อภัย ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด อย่างมีเหตุผล และผู้บริหารมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านจินตนาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจและผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดอย่างมีเหตุผล ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเมตตา มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสและให้อภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดอย่างมีเหตุผล และผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพ

ในจิตใจ ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเมตตา มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสและให้อภัย มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

5.1.2.4 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้น และชักนำให้ครูได้ใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์ และผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้น คิดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์ ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้น และชักนำให้ครูได้ใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ และผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้น คิดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้น คิดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมาคือผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์ ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ซึ่งเท่ากันกับผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้น และชักนำให้ครูได้ใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีค่าความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

5.1.3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) ภาวะผู้นำความยืดหยุ่น

1.1) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้เปิดใจรับฟัง ขอมรับความคิดใหม่ ๆ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หรือผู้มีประสบการณ์ และคนรุ่นใหม่หลีกเลี่ยงการออกคำสั่งควรใช้วิธีการโน้มน้าวใจ มองคนให้เป็น เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน มีหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

1.2) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ คอยสนับสนุน ให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นนักจัดการและนักสื่อสารที่ดี มีความคิดเชิงบวกกับบุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์

ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายชัดเจน ร่วมกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

3) ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ

3.1) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมองถึงอนาคต สร้างวิสัยทัศน์จากความรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาและแก้ปัญหา มีทัศนคติที่ดี มีกระบวนการคิดและสร้างกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

3.2) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นผู้สื่อสารที่ดีและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร มีการประชุมและการตัดสินใจร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น และค่านิยมร่วมกัน

4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์

ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการคิดค้น ดัดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิดสร้างสรรค์ ใฝ่ศึกษาความรู้และนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ร่วมกับการทำงานและพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีต่อความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มีความคิดเห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ได้จากการวิจัย มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ครอบคลุมด้าน

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 สภาพการดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1) สภาพการดำเนินการปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างหลากหลายวิธี สามารถปรับเปลี่ยนความคิดได้หลากหลายมุมมอง มีวิธีการคิดที่หลากหลายมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ คิดค้น ดัดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วางแผนแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน เป็นผู้ที่มีมองการณ์ไกล สามารถเรียนรู้ ก้าวทันต่อสถานการณ์ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ สร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและความคาดหวังให้แก่บุคลากรได้ บริหารงานด้วยความเมตตา มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสและให้อภัยอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิบติซาม เจะหะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฏฐ์ ช่วยงาน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ การสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการปรับตัว และการทำงานเป็นทีม

2) สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำด้านจินตนาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้ โดยไม่คงที่หรือยึดติดกับแผนหรือรูปแบบวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เข้ากับสถานการณ์ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆอย่างสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล เข้าใจในภาพรวมของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่อองค์กรและสามารถพยากรณ์วิกฤตที่อาจเกิดขึ้นได้ ก่อนวิกฤตนั้นจะเกิดขึ้นจริง เพื่อสามารถจัดการได้ทันอย่างมี

ประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเสาวนีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา ด้านการวิสัยทัศน์ และด้านจินตนาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำทางด้านการไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เป็นภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น และภาวะผู้นำด้านจินตนาการ

3) ความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ และผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการทำงานที่หลากหลาย บุคคลคนเดียวอาจต้องทำงานหลายอย่าง และเกี่ยวข้องกับหลายทีมงาน สถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสม สอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคล คือความสามารถในการปรับตัว และ มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องมีความสามารถในการปรับตัวในความไม่แน่นอนและสภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวกับบุคคลที่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาปรับตนเองไปพร้อมกับการใช้วิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ สร้างบรรยากาศในการบังคับบัญชาที่ไม่วางตัวเป็นนาย ที่คอยบงการ แต่ควรสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่าง เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นมิตรต่อกัน ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้นักวิชาการเกิดความอบอุ่นใจ พึงพอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจ ก็คือความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความต้องการจำเป็นต่ำ

ที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารอาจต้องเผชิญกับความกดดันในการจัดการงานให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลได้มากนัก เนื่องจากต้องมุ่งเน้นไปที่การบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน มีการขาดความตระหนักรู้หรือความเข้าใจในความสำคัญของการให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะในบริบทการศึกษา ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้บริหารมองว่าการคำนึงถึงความแตกต่างไม่ใช่สิ่งสำคัญหรือจำเป็นสำหรับการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คติพงษ์ อ่อนไชย, สติพร เชาวนชัย, และวิทยา จันทรศิลา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารควรมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนสอนของบุคลากรภายในสถานศึกษาและมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในการทำงาน เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

3.2) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรเป็นกำลังสำคัญขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การทำงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ศาสตร์ในการบริหารบุคคล โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจแนวคิดเรื่องแรงจูงใจของบุคคล จะช่วยให้ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและพร้อมที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ยังพบว่าค่าความต้องการจำเป็นในด้านการมองเห็นโอกาสและการคาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตมีค่าต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการขาดความเข้าใจในความสำคัญของการมองเห็นโอกาสสำหรับการบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหรามองว่าการคาดการณ์อนาคตไม่จำเป็นเท่ากับการมุ่งเน้นการดำเนินงานในปัจจุบัน ผู้บริหารอาจถูกกดดันให้มุ่งเน้นผลลัพธ์ระยะสั้น เช่น การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือการปฏิบัติงานตาม

นโยบายที่กำหนดไว้ ทำให้ไม่สามารถมองเห็นภาพรวมและโอกาสในอนาคตได้ ซึ่งอาจส่งผลให้การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนลดน้อยลง และในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ มีความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งทำให้ผู้บริหารรู้สึกยากลำบากในการคาดการณ์อนาคต เพราะสภาพแวดล้อมอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะมาศ หาดยาว (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3) ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาที่ต้องใช้ความคิดในการตัดสินใจ การคิดหรือความคิดจะต้องคิดแบบมีกระบวนการอย่างเป็นระบบ ละเอียดยรอบคอบ คิดให้ครอบคลุม คิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ และต้องมีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง มองถึงองค์กรรมของปัญหาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้ว ยังต้องรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็นของบุคลากรด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องรอบรู้เทคนิควิธีการ ทำความเข้าใจกับสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหามาจัดการความขัดแย้ง ในสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังพบว่าค่าความต้องการจำเป็นในด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมโนภาพในจิตใจและการแสดงออกถึงความเมตตา มีค่าต่ำที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารอาจถูกกดดันให้มุ่งเน้นการปฏิบัติงานในเชิงปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมมากกว่าการสร้างมโนภาพหรือการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ลดทอนความสำคัญของการสร้างมโนภาพและความเชื่อมั่นในบุคลากร การขาดการสนับสนุนด้านวัฒนธรรมองค์กร การเน้นการปฏิบัติงานเชิงปฏิบัติ ความไม่ชัดเจนในบทบาท และความขาดแคลนทักษะการสื่อสาร การพัฒนาและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ผู้บริหารสามารถสร้างมโนภาพและแสดงความเมตตาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ คติพงษ์ อ่อนไชย และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน

อาชีวศึกษาจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้ร่วมกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิด และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ต้องมีการพัฒนาตนเองพัฒนาวิชาชีพ โดยการแสวงหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดทักษะกระบวนการ วิธีการ หรือแนวทางในการแก้ไขปัญหา มาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้น คิดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสามารถคัดความคิดแปลกๆ ใหม่ๆ ให้สามารถนำมาใช้งานได้จริง เป็นความคิดที่องค์กรยอมรับได้เพราะผ่านการคัดกรองประเมินความคิดที่มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบสนับสนุนและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ไม่เป็นผู้ตัดตอนความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะในการกระตุ้นให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์ มองหาโอกาสใหม่ๆ ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานและตัดสินใจแก่บุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ยังพบว่าค่าความต้องการจำเป็นต่ำในหลายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารอาจไม่ได้รับการสนับสนุนจากระบบการศึกษาหรือองค์กรในเรื่องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้มีแรงจูงใจในการคิดค้นหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ลดลง การสร้างสรรค์นวัตกรรมและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ต้องการทรัพยากร เช่น เวลา งบประมาณ และการฝึกอบรม หากไม่มีทรัพยากรเหล่านี้ ผู้บริหารอาจรู้สึว่าการคิดค้นและคิดแปลงวิธีการทำงานเป็นเรื่องยากและไม่สามารถทำได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยศ ดันวุฒิบัณฑิต (2563) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ (1) ควรมีแนวคิดที่สร้างสรรค์ เพื่อรองรับกับระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัย รวมถึงยุคสมัยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะแนวคิดแบบเดิม ๆ ที่อาจล้าหลังไปแล้ว แต่หากไม่ยอมปรับตัว ยังยึดตามระบบเดิม ๆ ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงย่อมเสี่ยงที่จะถูกแทนที่ได้ง่ายมาก (2) ไม่ควรปิดกั้นและตีกรอบความคิดของตนเองมากเกินไป ควรเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ทั้งเรื่องเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงระบบของหน่วยงานให้เกิด

ประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (3) ควรไฟ ที่จะเรียนรู้ คิดค้นหรือศึกษาค้นคว้าให้ตัวเองเกิดการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน โดยสามารถเรียนรู้ได้จาก หลายช่องทางทั้งจากในชุมชนหรือจากแนวคิดของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ เพื่อใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจ (4) ควรสร้างบุคลิกภาพของตนให้มีอารมณ์ขัน ซึ่งเป็นเสน่ห์อย่างหนึ่งของการพูด การที่ ผู้บริหารมีอารมณ์ขันในการบริหารงาน จะช่วยทำให้บรรยากาศในการทำงานขององค์กรราบรื่น และเกิดความสบายใจมากขึ้น โดยการมีอารมณ์ขันเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งผู้บริหารเอง อาจจะแสดงออกถึงการพูดคุยนับเป็นกันเองหรือความเป็นคนอารมณ์ดี ไม่ถือตัวเรียบง่าย ก็นับได้ ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานได้เช่นกัน (5) ควรมีการควบคุมสภาวะอารมณ์ เนื่องจาก สภาวะอารมณ์ของผู้นำควรเป็นสภาวะอารมณ์ที่สามารถคาดเดาได้ โดยคนรอบข้าง หรือลูกน้องใน ที่ทำงานเพื่อที่จะปรับตัวได้ตามสถานการณ์จากการสังเกตสภาวะอารมณ์ของผู้นำ เพราะหาก ผู้บริหารที่มีสภาวะอารมณ์ที่คาดเดาไม่ได้ ย่อมส่งผลให้เกิดความตึงเครียดจนคนรอบข้างคอยแต่เฝ้า ระวังกลัวจะทำผิด จนทำให้ไม่มีสมาธิสนใจในงานที่ต้องทำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ดิฉวงพันธ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ด้าน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนารวมทั้งสิ้น 35 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมองในเชิงระบบเพื่อให้การจัดกิจกรรม การพัฒนาสอดคล้องกับเป้าหมาย วิเคราะห์พฤติกรรมและความต้องการของตนเองและผู้อื่น เพื่อ ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถของบุคลากร มีความยุติธรรม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ส่งเสริมให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ทั้ง ในมิติของความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในมิติของความรู้ เมื่อสมาชิกในทีมทำงานได้บรรลุตาม เป้าหมายของงาน จะร่วมชื่นชมแสดงความยินดีด้วยความจริงใจ ย่อมเป็นแนวทางในการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้

นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนานาวิถีชีวิต ใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ใน

ภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความเป็นกลางของผู้ตอบแบบสอบถาม บางครั้งผู้ตอบอาจเลือกที่จะตอบแบบสอบถามอย่างไม่จริงจัง หรืออาจตอบในลักษณะที่ไม่แสดง ความคิดที่แท้จริง สภาพแวดล้อมหรือบริบททางสังคมและเศรษฐกิจในช่วงเวลาที่ทำการศึกษา อาจ ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและความคิดของผู้ตอบแบบสอบถาม จนทำให้คำตอบที่ได้ไม่สะท้อนถึง ความคิดเห็นที่แท้จริง สภาพจิตใจหรืออารมณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามก็อาจมีอิทธิพลต่อการตอบ คำถาม หากผู้ตอบอยู่ในสถานะที่เครียดหรือไม่ดี ทำให้คำตอบไม่ตรงตามความเป็นจริง ผู้ตอบอาจ ไม่เข้าใจความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลตามที่ คาดหวัง ผู้ตอบอาจมีความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงหรือกลัวความล้มเหลว ทำให้ไม่กล้าที่จะ นำเสนอความคิดเห็นหรือไอเดียใหม่ๆ

5.2.2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น พบว่า การเป็นผู้เปิดใจรับฟัง ยอมรับความคิดใหม่ ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีประสบการณ์ และคน รุ่นใหม่ หลีกเลี่ยงการออกคำสั่งควรใช้วิธีการโน้มน้าวใจ มองคนให้เป็น เลือกคนให้เหมาะสมกับ งาน มีหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ คอยสนับสนุน ให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่บุคลากร ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นนักจัดการและนักสื่อสารที่ดี มีความคิดเชิงบวกกับบุคลากรและเป็น แบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักเข้าใจผู้อื่น เชื่อมมั่นในตัว บุคลากร การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสื่อสารสองทาง ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เมื่อผู้บริหารมีทักษะการเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ของ บุคลากรด้วยความเท่าเทียมกัน และเคารพในมุมมองที่แตกต่าง จะเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม ให้ เกิดขึ้นในการทำงาน และช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการ ทำงานร่วมกันจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการและมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ บรรยากาศทำงานที่ดีส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่ จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้สำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คดิพงษ์ อ่อนไชย และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า แนวทางการ

พัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผู้บริหารควรมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนสอนของบุคลากรภายในสถานศึกษาและมีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงรับฟังข้อเสนอแนะของบุคลากรในการทำงาน เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา

2) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ พบว่า การเป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายชัดเจนร่วมกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะกำหนดทิศทางในการทำงานโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางร่วมกัน มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อแรงขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คติพงษ์ อ่อนไชย และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาควรมีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่มีความชัดเจน กว้างไกลและสร้างสรรค์เพื่อนำพาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการกำหนดภาพและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาในอนาคตได้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

3) ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ พบว่า การมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มองถึงอนาคต สร้างวิสัยทัศน์จากความรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาและแก้ปัญหา มีทัศนคติที่ดี มีกระบวนการคิดและสร้างกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และการมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นสื่อสารที่ดีและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร มีการประชุมและการตัดสินใจร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น และค่านิยมร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญ

ปัญหาที่ต้องใช้ความคิดในการตัดสินใจ คิดแบบมีกระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยมุมมองที่ละเอียดรอบคอบ คิดเชิงบวกและสร้างสรรค์ มองอนาคตในอุดมคติ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน คิดหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สร้างความเชื่อมั่น ค่านิยม และการมีส่วนร่วมให้แก่บุคลากรได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และตัดสินใจร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณิษา เพ็ญศรี (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดมหาสารคาม ด้านการมีจินตนาการ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีการแสวงหาความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ ในการบริหารอย่างสร้างสรรค์ มีความสามารถสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความหวัง ให้กับบุคลากร เพื่อให้เห็นเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน มีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ และใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ โดยไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการบริหารงาน

4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์ พบว่า การมีความสามารถในการคิดค้นคิดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิดสร้างสรรค์ ใฝ่ศึกษาความรู้และนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ร่วมกับการทำงานและพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์จะไม่ยึดติดกับแนวทางเดิม ๆ รู้จักปรับและประยุกต์ใช้ สร้างวิธีการทำงานที่หลากหลาย พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาตนเองเสมอ สามารถพลิกแพลงหาวิธีแก้ไขปัญหาคืออย่างเหมาะสม สร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา สิริรอด (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเป็นระยะ ๆ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ และสามารถกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มองโลกในแง่ดี มีความคิดเชิงบวกและมีความเฉลียวฉลาด สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความคล่องแคล่วในการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็วในการปฏิบัติงานร่วมกันพัฒนาตนเองให้ทันต่อเทคโนโลยี เพื่อเตรียมพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

ผู้วิจัยของเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ดังต่อไปนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการฟังเพื่อเปิดรับข้อมูล เปิดใจรับฟังคนรอบข้าง สร้างโอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ จาก มุมมองใหม่ ๆ การเปิดใจรับฟังทุกความคิดเห็นจะช่วยให้ผู้ร่วมงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ทำให้ผู้บริหารได้รับรู้และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร มีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีทักษะในการการจูงใจ เพราะการจูงใจนั้นมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่ม ผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การจูงใจภายในหรือการจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่กระตุ้น เพื่อให้ครูได้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นและมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ องค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เมื่อครูทั้งหมดได้รับการจูงใจจากการบริหารงานขององค์กร องค์กรก็จะ ประสบความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องทำให้้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากมายตาม เป้าประสงค์หรือนโยบายที่องค์กรได้วางไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องนำการจูงใจเข้ามา บริหารงานเพื่อเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านจินตนาการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีกระบวนการในการลดความขัดแย้ง หาสาเหตุของความขัดแย้งที่เป็นกลาง ให้พื้นที่ปลอดภัยในการเจรจา จะช่วยให้เกิดการแก้ไขปัญหอย่างสร้างสรรค์ สร้างสภาพแวดล้อม ให้บุคลากรที่เกิดความขัดแย้งรู้สึกผ่อนคลาย เพื่อให้ได้รับการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา ผู้บริหารควร ตั้งใจฟังและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูด ได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองของตัวเองเพื่อให้ได้ข้อมูล

เกี่ยวกับปัญหารอบด้านมากที่สุด ผู้บริหารต้องรู้จักประเมินสถานการณ์และตรวจสอบความเป็นไปโดยไม่ใช้อคติ กำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน วางกลยุทธ์เพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้น คิดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคิดนอกกรอบ รู้จักคิดแปลงและปรับเปลี่ยนความคิด ใหม่ๆ ให้สามารถนำมาใช้งานได้จริง ประเมินความคิดที่มีขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีทักษะในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดคิดสร้างสรรค์ ชี้นำให้คิดต่อยอด มองเห็นข้อดี ศักยภาพ หรือโอกาสใหม่ๆ ของความคิดนั้น รวมทั้งค้นหาวิธีการแก้ปัญหา และตัดสินใจด้วยตัวเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีการนำวิธีการ เครื่องมือ ต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการทำงาน และถ่ายทอดสร้างองค์ความรู้ เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางปฏิบัติในการคิดสร้างสรรค์ให้เข้ากับกระบวนการทำงาน เสริมสร้างแนวคิดกลยุทธ์และเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

บรรณานุกรม

- กชกร ขันดีกรม, ชวนชม ชินะตั้งกูร, และกมลมาลย์ ไชยศิริชัยญา. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ สังกัดสำนักงานพื้นที่ประถมศึกษา ภาคตะวันออก. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 7(6), 255-269.
- กมลทิพย์ บุญโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- กรรณิกา ขอดสง่า. (2565, 15 มกราคม). สัมภาษณ์ผู้บริหารมีอาชีพในยุค New Normal [Video file]. สืบค้นจาก <https://www.youtube.com/watch?v=7dws4Q0of3o>
- กฤษฎพล อัมระนันท์. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- แก้วมณี ปัทมะ. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุรินทร์ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จันจิรา น้าขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เจริญ สุระประเสริฐ. (2559). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิจิตร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ช่อรัก วงศ์สวรรค์. (2563). ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เรื่องพันธุศาสตร์และเทคโนโลยีทางดีเอ็นเอ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2), 123-139.
- ณิขกุล เสนาวงษ์. (2564). การศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ของคนเจนเนอเรชั่นแซดใน ยุค New Normal ในกรุงเทพมหานคร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เดือนใจ สุนกุล. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ทวีป อภิลิทธิ. (2559). กิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เทพคำ จิตติภูมิ. (2564). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- โนรีณี เบ็ญจวงศ. (2564). ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโควิด-19. วารสารสถาบันรัชต์ภาคย์, 16(47), 1-13.
- บัณฑิตา ลิทธิพงศากุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับองค์กรสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ปาริชาติ สมใจ. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานขั้นพื้นฐาน (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ปิยะดา เนียมสุวรรณ. (2564). การศึกษาการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในรูปแบบวิถีชีวิตใหม่ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- พัชรียา แก้วชู. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานที่ยืดแบบ New Normal หลังการแพร่ระบาดโควิด-19. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114993619.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พัฒนางศ์ ดอกไม้. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พิชญภา ยืนยาว. (2562). ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา (Unpublished
Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- พิมพ์ศันดา จิงสุทธีวงษ์. (2563). โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับนักวิชาการ
ศึกษาศังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Unpublished
Doctoral dissertation) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2555). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น, กรุงเทพฯ.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2558). การพัฒนาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตตามหลักปรัชญาการศึกษา
ทางพระพุทธศาสนา. ใน รายงานการประชุมวิชาการครั้งที่ 54 (น.66-73). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
จังหวัดปทุมธานี. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิรพัฒน์ ใจแก้วมา. (2563). การศึกษาพฤติกรรมการดำรงชีวิตแบบปรกติใหม่ของประชาชนชาว
ไทยระหว่างวิกฤตโควิด-19 ที่ปรากฏในสื่อออนไลน์ (Unpublished Master's thesis).
มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง (Unpublished Master's thesis).
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา,
ชลบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มนัสดาภณท์ รักษ์พงศ์สถิต. (2566, 17 มกราคม). การจัดการศึกษาในยุค New Normal สำหรับผู้บริหารการศึกษา [Video file]. สืบค้นจาก <https://www.youtube.com/watch?v=7B3fu1PF2z8>
- ไมเนอร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล. (2563). ความปกติในรูปแบบใหม่ (New Normal): บทสะท้อนความคิดจากไมเนอร์. สืบค้นจาก <https://www.minorfood.com/th/career/blog/article/a-community-reflections-on-the-new-normal>
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- รัชฎากร อัครจันทร์. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก เลียงเหนือตอนบน (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2563). เบื้องหลังการบัญญัติศัพท์คำว่า New normal. สืบค้นจาก <https://royalsociety.go.th/เบื้องหลังการบัญญัติศัพท์/>
- วศรินัยนา ทศนัยนา. (2557). การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้จัดการต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษานาการกรุงเทพมหานคร(มหาชน) คลัสเตอร์ปิ่นเกล้า (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วินา สุทธิโพธิ์. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารร่วมสมัยปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วีระพงษ์ เกียรติไพรัช, และพระปลัดสถิตย์ โพธิ์ญาโณ. (2565). ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การในยุคดิจิทัล. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(1), 123-134.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศศิธรดา แพงไทย, สุบัน มุขระโกษา, และสมใจ มณีวงษ์ (2562). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 6(7), 3299-3213.
- ศิริโรจน์ ผลพันธิน. (2564, 6 มกราคม). ผู้บริหารในยุค New Normal [Video file]. สืบค้นจาก <https://www.youtube.com/watch?v=umBqqH2IL8s>
- สุกัญญา สายลวด. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สุริรัตน์ โตเขียว. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2550). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวณีย์ สมบูรณ์ศิริโรจน์. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อมรรัตน์ งามบ้านฝื่อ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อะหมัด ยี่สุนทร, และรอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อัมรินทร์ พานัด. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพธารมย์ จังหวัดนครพนม (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อิตติชาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- เอมอร จันทบุลย์. (2560). ภาวะผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาไคเซค กรุ๊ป (ประเทศไทย) (Unpublished Master's thesis). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ.
- Alshammri, F. S., & Alenezi, A. K. (2021). Creative Leadership and Its Relationship to Thinking Styles among Saudi University Leaders. *International Journal of Education and Practice*, 9(2), 340-353.
- Barrow, R., & Milburn, G. (1990). *A critical dictionary of educational concepts* (2nd ed.). New York: Harvester Wheatsheaf.
- Basadur, M. (2008). Leading others to think innovatively together: Creative leadership. *The leadership quarterly*, 15(1), 103-121.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?. *American psychologist*, 52(2), 130.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European industrial training*, 14(5), 21-27.
- Bosiok, D. (2013). Leadership styles and creativity. *Online Journal of Applied Knowledge Management (OJAKM)*, 1(2), 64-77.
- Daniel, L. S., Charles, H. M.C., Robert, O. B., & Cheryl, O. N. (1985). *Conducting Educational Needs Assessment*. USA: Kluwer academic.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership* (6th ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.
- Dunster, K., & Andrew, J. (1996). *Dictionary of Natural Resource Management*. Canada: University of British Columbia.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The leadership quarterly*, 7(3), 323-352.
- Howell, J. P., & Costley, D. L. (2001). *Understanding behaviors for effective leadership*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Larsson, M. (2007). *Creativity Leaders Success Factors in Sweden's Leading Creative Agencies*. Sweden: Royal Institute of Technology.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2001). *Leadership: Theory, application, & skill development*. US: Sage Publications.
- Mckillip, J. (1987). *Need Analysis Tools for the Human Services and Education*. Newbury Park: Sage Publications.
- Olsson, L. (2012). *Leadership and creativity in research: Investigations of leadership and leader-member exchange (LMX) in research groups* (Doctoral dissertation). Retrieved from <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/31453>
- Reviere, R. (1996). *Needs assessments: A Creative and practical guide for social scientists*. New York: Taylor & Francis.
- Shipman, A. S. (2011). *Leading for creativity: Competing leader influence tactics on creative engagement* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3454163)
- Thompson, M., Goe, L., Paek, P., & Ponte, E. (2011). *Study of the Impact of the California Formative Assessment and Support System for Teachers Educational*. California: Testing Service and the California Commission on Teacher Credentialing.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.





ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ที่เป็นตัวอย่างซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้เป็นประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้นจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนปฏิบัติการ นโยบาย ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 โดยมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ระดับการศึกษา

1. ☐ ปริญญาตรี
2. ☐ ปริญญาโท
3. ☐ ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์การทำงาน

1. ☐ น้อยกว่า 5 ปี
2. ☐ 5 – 10 ปี
3. ☐ 11 – 15 ปี
4. ☐ 16 – 20 ปี
5. ☐ 21 ปีขึ้นไป

3. วิทยฐานะ

1. ☐ ครูผู้ช่วย
2. ☐ ครู คศ.1
3. ☐ ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ)
4. ☐ ครู คศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ)
5. ☐ ครู คศ.4 (ครูเชี่ยวชาญ)
6. ☐ ครู คศ.5 (ครูเชี่ยวชาญพิเศษ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

คำชี้แจง : เมื่อท่านพิจารณาแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์มาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ปานกลาง

ระดับ 1 หมายถึง สภาพดำเนินการปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุด

[illegible]

[illegible]

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ										
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้น และ ชักนำให้ครูได้ใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน										

ขอบคุณทุกท่าน



แบบสัมภาษณ์ เพื่อทำการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

.....

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์

แบบสัมภาษณ์ประเมินความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษานี้ใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล (นาย,นาง,นางสาว/อื่น ๆ)

ประวัติการศึกษา

.....

สถานที่ทำงาน

.....

ประสบการณ์ในการทำงาน

.....

.....

.....

**ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครุณวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ตอน คือ

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้เปิดใจรับฟัง ยอมรับความคิดใหม่ ๆ
ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้ครูใน
โรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วยอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้
อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการลดความ
ขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น ประกอบด้วยอะไรบ้าง

4) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์

ความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการคิดค้น ดัดแปลง
สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ ประกอบด้วยอะไรบ้าง

**** ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์ ****

แบบสอบถาม

เพื่อแสดงความคิดเห็น และยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็น และยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคิดเห็น และยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผู้วิจัยใครขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกประเด็น คำถามตามความเป็นจริง แบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็น และยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 นี้ใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 30 – 39 ปี

☐ 40 – 49 ปี

☐ 50 – 59 ปี

☐ 60 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี
☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ปี
☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคิดเห็น และยืนยันแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนวัตกรรมใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคนวัตกรรมใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) ภาวะผู้นำความยืดหยุ่น

1.1) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้เปิดใจรับฟัง ยอมรับความคิดใหม่ ๆ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้มีประสบการณ์ และคนรุ่นใหม่หลีกเลี่ยงการออกคำสั่งควรใช้วิธีการ โน้มน้าวใจ มองคนให้เป็น เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน มีหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

1.2) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ คอยสนับสนุน ให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นนักจัดการและนักสื่อสารที่ดี มีความคิดเชิงบวกกับบุคลากรและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร

2) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์

ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีความสามารถในการจูงใจให้ครูในโรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีเป้าหมายชัดเจนร่วมกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน ส่งเสริมความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

3) ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ

3.1) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมองถึงอนาคต สร้างวิสัยทัศน์จากความรู้ ประสบการณ์ เพื่อนำมาพัฒนาและแก้ปัญหา มีทัศนคติที่ดี มีกระบวนการคิดและสร้างกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ

3.2) ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นผู้สื่อสารที่ดีและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร มีการประชุมและการตัดสินใจร่วมกัน สร้างความเชื่อมั่น และคำนึงร่วมกัน

4) ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์

ประเด็นความต้องการจำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีความสามารถในการคิดค้นคิดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทาง ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ คิดสร้างสรรค์ ใฝ่ศึกษาความรู้และนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ร่วมกับการทำงานและพัฒนาทักษะการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ภายหลังจากที่ท่านได้พิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในคุณฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในฐานะที่ท่านมีความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา ขอให้ท่านได้โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการยืนยันแนวทาง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และให้ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในคุณฐานวิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	เห็นชอบ กับแนวทาง	ไม่เห็นชอบ กับแนวทาง	เห็นชอบ กับแนวทาง	ไม่เห็นชอบ กับแนวทาง
1. ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น				
2. ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์				
3. ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ				
4. ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์				
รวมเฉลี่ย				

**** ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์ ****

ภาคผนวก ข

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงต์ IOC



ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ IOC

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุครุณาวินิชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

ผู้วิจัย นางสาวมรกต ชินนอก

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพทั่วไป

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
1	ระดับการศึกษา 1. ☐ ปริญญาตรี 2. ☐ ปริญญาโท 3. ☐ ปริญญาเอก	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ประสบการณ์การทำงาน 1. ☐ น้อยกว่า 5 ปี 2. ☐ 5 – 10 ปี 3. ☐ 11 – 15 ปี 4. ☐ 16 – 20 ปี 5. ☐ 21 ปีขึ้นไป	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	วิทยฐานะ 1. ☐ ครูผู้ช่วย 2. ☐ ครู คศ.1 3. ☐ ครู คศ.2 (ครูชำนาญการ) 4. ☐ ครู คศ.3 (ครูชำนาญการพิเศษ) 5. ☐ ครู คศ.4 (ครูเชี่ยวชาญ) 6. ☐ ครู คศ.5 (ครูเชี่ยวชาญพิเศษ)	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุควิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 1	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น								
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง เหมาะสม	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดใจรับฟังและยอมรับความคิดใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้ อย่างหลากหลายวิธี มีการปรับเปลี่ยนความคิดได้ หลากหลายมุมมอง	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์								
6	ผู้บริหารสามารถวางแผนแนวทางในการ ดำเนินงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้ครูใน โรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกัน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่ง สู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล สามารถ คาดการณ์ความเป็นไปได้ในอนาคตที่นำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ พร้อมปรับเปลี่ยนเปิดรับ สิ่งใหม่ ๆ ก้าวทันต่อสถานการณ์ และมองหา โอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานีเขต 1	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ								
11	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้ อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและ ความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการแสดงออกถึง กระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัด อย่างมี เหตุผล	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความคิดเห็น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเมตตา มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสและให้อภัย	1	1	1	0	1	0.8	ใช้ได้
ภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์								
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่หลากหลาย มองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดค้น คิดแปลง สร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์	1	0	1	1	1	0.8	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้ อย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และสร้าง นวัตกรรมใหม่ ๆ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้น และชัก นำให้ครูได้ใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	มรกต ชินนอก
วัน เดือน ปีเกิด	25 เมษายน 2537
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย, 2564 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, 2567
ที่อยู่ปัจจุบัน	555/20 หมู่ 5 ตำบลพยอม อำเภวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ 13170
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดบัวหลวง อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	ครู
อีเมล	porjai1710@gmail.com