บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร วารสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยแบ่งเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
    1.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล
    1.2 นิยามประสิทธิผลของโรงเรียน
    1.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน
    1.4 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
2. การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน
    2.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
    2.2 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
    2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
    2.4 ความพึงพอใจในงานของบุคลากร
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
    3.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
    3.2 นิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
    3.3 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
4. การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
    4.1 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว
    4.2 การมีวิสัยทัศน์
    4.3 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1. แนวคิด ทฤษฎี และความหมายของประสิทธิผลโรงเรียน

1.1 แนวคิดของประสิทธิผล

ในการบริหารจัดการนั้น ผู้นำองค์การย่อมต้องการเห็นประสิทธิผลของการดำเนินงานมากกว่าสิ่งใดๆ การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพคุ้มค่ามากที่สุด จึงเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์การหรือผู้บริหารต้องการที่จะเห็นประสิทธิภาพเกิดขึ้น ซึ่งในการปฏิบัติงานด้วยประสิทธิผลกับประสิทธิภาพควรมีความสมดุลกันเพราะหากมุ่งเน้นประสิทธิผลมากเกินไป ย่อมทำให้ประสิทธิภาพเกิดปัญหาด้านการจัดสรรทรัพยากรขึ้นได้ ในขณะเดียวกันหากมุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไปก็อาจทำให้ประสิทธิผลของการทำงานต่ำลง ดังนั้น ประสิทธิผลจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และความสามารถในการดำเนินงานนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าประสิทธิผลนั้นเป็นสิ่งตัดสินในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารหน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่เพียงใด (วราภรณ์ ชาเรืองเดช, 2558, หน้า 19)

พจนานุกรมของ Merriam – Webster (2006 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551, หน้า 11) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจจากความมั่นใจหรือความต้องการ ความพร้อม ความโน้มน้าวที่ทำให้เกิดการดำเนินการขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ตลอดจนการมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยมีมิติในเรื่องของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง คำว่า ประสิทธิผล มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง 1) คุณภาพหรือระดับสมรรถภาพ 2) ประสิทธิผลของการดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลผลิตกับต้นทุนผลผลิต (พลังงาน เวลา เงิน ฯลฯ) และ 3) อัตราส่วนการใช้พลังงานเพื่อให้ระบบขับเคลื่อนได้อย่างคุ้มค่าตลอดจน หมายถึงชุดของประสิทธิภาพเองก็ได้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผล ว่าหมายถึง องค์ประกอบการปฏิบัติงานที่สำคัญไว้ 2 ประการ คือ ความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผล โดยความมีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรได้ดี ส่วนความมีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการกำหนดจุดหมายขององค์การได้อย่างเหมาะสม ถูกทิศทางและทำให้บรรลุผลได้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

พิมพรรณ สุริโย (2552, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันจนทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบภายในและภายนอก

นฤมล บุญพิมพ์ (2553, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง สภาพความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2558, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ขีดความสามารถในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นสิ่งตัดสินขั้นสุดท้ายว่าการบริหารหน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่เพียงใด

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร และสามารถปรับตัวและพัฒนาให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป ถือเป็นสิ่งตัดสินขั้นสุดท้ายว่าการบริหารหน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่เพียงใด

1.2 นิยามประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน หรือโรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้น มีคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนสมบูรณ์แบบ โรงเรียนในฝัน หรือโรงเรียนดีศรีตำบล และโรงเรียนพระราชทาน เป็นต้น จะเห็นได้ว่ามีความหมายเชิงบวกทั้งสิ้น ซึ่งแสดงถึงโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นโรงเรียนที่มีการปรับปรุงพัฒนาจนมีความสำเร็จเกิดขึ้นทุกด้าน เป็นที่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (วราภรณ์ ชาเรืองเดช, 2558, หน้า 21)

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียน นักวิชาการได้ให้ความสนใจมากขึ้นในช่วงปี 1980 เป็นต้นมา โดยได้เสนอแนวคิดไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Hoy & Miskel (1991, p. 373) ได้กล่าวให้ความหมายและข้อสรุปประสิทธิผลของโรงเรียนไว้อย่างน่าสนใจว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานหรือขวัญของสมาชิกในโรงเรียนในระดับดี โดยได้สรุปว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประสิทธิผลโรงเรียน สามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสามารถของการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Goldstein (1996, pp. 89–91) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบาย และการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อบุคลากร ทุกระดับของโรงเรียนและส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ปรีชา ทัศน์ละไม (2549, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่มีโรงเรียนมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งแก้ปัญหาในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลทั้งระบบ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 47) ได้สรุปความหมาย ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถในการปรับตัวของโรงเรียนเข้ากับสิ่งแวดล้อมความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากรความพึงพอใจในงานของบุคลากร และบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน

ถาวร เส้งเอียด (2550, หน้า 70) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพโดยสิ่งสำคัญที่สุด คือ การเน้นที่ตัวนักเรียนที่นักเรียนจะต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นไปตามที่ต้องการและสิ่งที่เกิดควบคู่กันไปคือการบรรลุจุดหมายอื่นของโรงเรียนด้วย เช่น การที่นักเรียนมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียนนักเรียนเกิดเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน ผู้ปกครองเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียน ตลอดจนครูมีความรักความสามัคคีและมีความพึงพอใจในงาน

ศราวุธ บรอฮีมี (2550, หน้า 70) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานการบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดทั้งด้านผลิต (Outputs) และ ผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีความหมายครอบคลุมที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของครูผู้ปฏิบัติด้วย

มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, หน้า 50) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นกระบวนการจัดการของโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำระดับมืออาชีพที่สามารถดูแลกำกับติดตามงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการสร้างความคิดร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม ร่วมกันปฏิบัติงาน มีการบูรณาการทั้งคนและงานสามารถจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเน้นความสำเร็จของโรงเรียนสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้ดี ประสิทธิผลของโรงเรียน ดังกล่าว สร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และนักเรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว (2553, หน้า 47) กล่าวสรุปไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องกับระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านผลผลิต ผลลัพธ์ ตลอดจนผลกระทบ ซึ่งครอบคลุมถึงผลผลิตที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ ผู้ปกครอง และผู้รับบริการอื่น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการประสานงานกับบุคลากรและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม

1.3 ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดว่าการบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จเพียงใด องค์กรจะอยู่รอดและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีความมั่นคงนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถอยู่รอดได้ แต่ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์องค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นประสิทธิผลจึงมีความสำคัญต่อองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 อ้างถึงใน สมใจ ปิตุโส, 2556, หน้า 23-24) ดังนี้

1.3.1 ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

1.3.2 ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารงาน การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

1.1.3 ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่า องค์การมีประสิทธิภาพ โดยวัตถุประสงค์อาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ 1) ประสิทธิผลของบุคคล 2) ประสิทธิผลขององค์การ

พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของการบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งระบบ สามารถอธิบายถึงคุณภาพของการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและคุณภาพการสอนของครู และเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาบวชเรียนด้วย ซึ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการศึกษาต่อไปได้ จึงถือได้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดการศึกษาของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการบริหารของผู้บริหาร ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู และคุณภาพของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1.4 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของโรงเรียน ทั้งนี้การวัดและประเมินประสิทธิผลที่สอดคล้องกับสภาพจริงโดยใช้กระบวนการที่ดี มีดังนี้

1.4.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาองค์การว่าจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายองค์การหรือไม่ หรือการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลองค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร เป็นต้น การประเมินในแง่นี้ Georgopoulos and Tannenbaum (1975 อ้างถึงใน รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่าการวัดผลจะต้องอยู่บนวิธีการและเป้าหมายขององค์การมากกว่าจะใช้เกณฑ์การวัดที่อยู่ภายนอก โดยวัดเกี่ยวกับความสามารถในการผลิต (Productivity) และความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์การในรูปของความสำเร็จในการปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงภายในองค์การหรือระหว่างหน่วยงานในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อกันและเกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิผลองค์การ การประเมินในรูปนี้มีข้อจำกัด คือ ผลการประเมินขึ้นอยู่กับความชัดเจนของเป้าหมาย การวัดระยะเวลาและเป้าหมายบางครั้งที่ไม่สามารถเป็นไปได้หรือความหลากหลายในเป้าหมายของผู้เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และนโยบาย

1.4.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ – ทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมิน โดยพิจารณาความสามารถขององค์การ ในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการอันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) ผู้ที่ใช้แนวคิดในการประเมินนี้ ได้แก่ Seashore and Yuchtman (1967 อ้างถึงใน รังสรรค์ อ้วนวิจิตร, 2554, หน้า 28) ซึ่งวัดประสิทธิผลองค์การโดยการเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่า องค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์การนั้นก็ย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า โดยใช้เกณฑ์วัดความแตกต่างในด้านทรัพยากร คือ 1) ความคล่องตัว (Liquidity) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนเป็นทรัพยากรอื่นได้ง่าย 2) เสถียรภาพ (Stability) หมายถึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความมั่นคง ความสามารถในการเก็บไว้โดยไม่เสื่อมค่า 3) ความเหมาะสม (Relevance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของความเหมาะสมของทรัพยากรที่มีประสิทธิผล เป็นองค์การที่สามารถเตรียมพร้อมที่จะรับสภาพความเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับทรัพยากร เพื่อรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการต่อรอง เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีความเหมาะสมต่อไป 4) ความเป็นสากล (Universality) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ได้กับทุกองค์การ ทรัพยากรที่มีความเหมาะสมเป็นสากลสำหรับทุกองค์การ เช่น คน สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพในการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติกิจกรรมและทรัพยากรที่แลกเปลี่ยนได้ง่าย เช่น เงิน สำหรับทรัพยากรที่ไม่เป็นสากล หมายถึง ทรัพยากรที่ไม่มีการแข่งขันการแย่งชิงกันมีน้อย เนื่องจากไม่เหมาะสมกับองค์การหลายองค์การหรืออาจหาได้อย่างเพียงพอ โดยการแลกเปลี่ยนกันเองระหว่างองค์การ 5) ทรัพยากรทดแทน (Substitution) หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรเท่าที่หน่วยงานมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแทนการเสาะแสวงหาทรัพยากรซึ่งหายากยิ่งมาใช้เช่นเดียวกับคู่แข่งจะเห็นได้ว่าการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายขององค์การที่กำหนดและการประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ – ทรัพยากรนั้น เป็นการวัดประสิทธิผลจากเครื่องมือเพียงอย่างเดียว เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงเดี่ยว (Univariate Effectiveness Measure)

1.4.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multi Criteria of Effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดและประเมินผล ซึ่งพิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จต่อองค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการวัดระดับความสำเร็จของโรงเรียน โดยการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งใช้แนวทางในการประเมิน ดังนี้ 1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย 2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ – ทรัพยากร และ 3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์

2. การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

สำหรับประสิทธิผลของโรงเรียนผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

Mott (1972, p. 23) กล่าวถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนว่ามี 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

Gibson & others (1979, p. 53) ได้ศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว และ 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

Sammons, Hillman & Mortimore (1995, p. 137) ได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลจากงานวิจัยเกี่ยวข้องในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า มีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล 11 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม 3) สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ 4) การรวมพลังในการเรียนการสอน 5) การสอนที่มีความหมาย 6) ความคาดหวังสูง 7) มีการเสริมแรง 8) การติดตามความก้าวหน้า 9) ระเบียบวินัยและความรับผิดชอบของนักเรียน 10) การมีส่วนร่วมระหว่างบ้านกับโรงเรียน และ 11) องค์การแห่งการเรียนรู้

Hoy and Miskel (2005, p. 15) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ 3 มิติ โดยพิจารณาจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร 3) การจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม

จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551, หน้า 68) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการหรือความพึงพอใจของการทำงานของครู หรือขวัญกำลังใจของสมาชิกในโรงเรียนที่ดีและได้สรุปประสิทธิผลของโรงเรียนจะพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง 2) การมีทัศนคติทางบวกของนักเรียน 3) สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และ 4) แก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 33) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของนักเรียน 3) ความพึงพอใจของครู และ 4) ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำใช้ความสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานด้วยความเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำทำหน้าที่ประสานงานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3)ปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

บุญตา ชาญชำนิ (2554, หน้า 62) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน 3)บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม และ 4) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

พัฒนะ สีหานู (2554, หน้า 38) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลของโรงเรียน ไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ผมสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 3) คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และ 4) ความพึงพอใจของครูที่มีต่องาน

อัจชรา วรีฤทธิ์ (2554, หน้า 75) ได้กล่าวถึง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและจุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาของประเทศไทยใน 4 มิติ คือ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีความสำเร็จทางการเรียนสูงขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 11) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2)คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร และ 4) ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร บัณฑิตวิทยาลัย

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน 5 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) คุณลักษณะของผู้เรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 4) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน และ 5) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ ดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน

องค์ประกอบ	ผู้วิจัย / นักวิชาการ / ปี												ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	Mott (1972)	Gibson & others (1979)	Sammons ; Hillman & Mortimore (1995)	Hoy and Miskel (2005)	จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ธนิต ทองอาจ (2553)	ปฏิภา ชาญชัยกิจ (2554)	พัฒนะ สีหานู (2554)	อัจฉรา วรีฤทธิ์ (2554)	ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)		
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	10	✓
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	✓				✓		✓			✓			4	
3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	✓		✓			✓			✓		✓	✓	6	✓
4. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	✓						✓		✓	✓		✓	5	✓
5. ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน	✓				✓		✓			✓			4	
6. ความสามารถในการผลิต		✓											1	
7. ประสิทธิภาพ		✓											1	
8. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร		✓		✓		✓			✓		✓	✓	6	✓
9. ความสามารถในการปรับตัว		✓			✓								2	
10. การพัฒนาและการอยู่รอด		✓											1	
11. ภาวะผู้นำ			✓										1	
12. การมีวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม			✓										1	
13. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้			✓										1	

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้วิจัย / นักวิชาการ / ปี												ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
	Mott (1972)	Gibson & others (1979)	Sammons : Hillman & Mortimore (1995)	Hoy and Miskel (2005)	จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551)	สัมฤทธิ์ กางเฟ็ง (2551)	ธนิต ทองอาจ (2553)	บุญตา ซาญชำนิ (2554)	พัฒนะ สีหานู (2554)	อัจฉรา วรีฤทธิ์ (2554)	ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)		
14. การรวมพลังในการเรียนการสอน			✓										1	
15. การสอนที่มีความหมาย			✓										1	
16. ความคาดหวังสูง			✓										1	
17. มีการเสริมแรง			✓										1	
18. การติดตามความก้าวหน้า			✓										1	
19. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน			✓					✓					2	
20. องค์การแห่งการเรียนรู้			✓			✓					✓	✓	4	
21. การจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม				✓									1	
22. ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน								✓					1	
23. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม								✓					1	
24. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน								✓					1	

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากตาราง 1 สามารถสรุปองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) โดยจัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน และตั้งชื่อใหม่ให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ซึ่งได้องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
2. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน
4. ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

2.1 องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.1.1 ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Learning Achievement) เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยต่างๆ ในการจัดการศึกษา นักการศึกษาหลายๆ ท่าน จึงได้ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นดัชนีประการหนึ่งที่สามารถบอกถึงคุณภาพการศึกษา ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไว้ดังนี้

Good (1973, p. 74) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้น หมายถึง การเข้าถึงความรู้หรือการพัฒนาทักษะในการเรียน โดยปกติก็พิจารณาจากคะแนนทดสอบที่กำหนดให้ หรือคะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมายให้ทำหรือทั้งสองอย่าง

ภพ เลาหไพบูลย์ (2542, หน้า 17) ให้ความหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้จากที่ไม่เคยกระทำหรือกระทำได้น้อยก่อนที่จะมีการเรียนการสอน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีการวัดได้

บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 52) ให้ความหมายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการค้นคว้า การอบรม การสั่งสอน หรือประสบการณ์ต่างๆ รวมทั้งความรู้สึก ค่านิยม จริยธรรมต่างๆ ที่เป็นผลมาจากการฝึกสอน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 74) กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือสมรรถภาพทางสมองที่ได้จากการเรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O – NET)

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือสมรรถภาพทางสมองที่ได้จากการเรียนของนักเรียน โดยวัดจากผลการเรียนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และวัดจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O – NET)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สถาบันวิทยบริการ

2.1.2 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O – NET)

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 47–50) กล่าวว่า ในขณะที่การปฏิรูปการศึกษากำลังเป็นหนึ่งในกระแสหลักของโลกาภิวัตน์ การประเมินมาตรฐานการศึกษาระดับประเทศโดยใช้แบบทดสอบมาตรฐานได้เกิดขึ้นในประเทศส่วนใหญ่ในโลก จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารจากเว็บไซต์ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการประเมินระดับชาติของประเทศต่างๆ เช่น สหรัฐอเมริกา (NAGB, 2000) สหราชอาณาจักร (QCA, 2001) ออสเตรเลีย (New South Wales Board of Studies, 2001; Victoria Board of Studies, 2001) สิงคโปร์ (Singapore Ministry of Education, 2001) พบว่าการประเมินระดับชาติมี 2 แบบใหญ่ๆ คือ

แบบที่ 1 การประเมินระดับชาติที่ไม่มีผลต่อการตัดสินผลการเรียน เป้าหมายของการประเมินแบบนี้ คือ การได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของชาติในลักษณะภาพรวม ผลการประเมินแสดงให้เห็นคุณภาพการศึกษา ณ เวลาที่ประเมิน และแสดงแนวโน้มในระยะยาวโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบ เช่น National Assessment of Educational Progress (NAEF) ของสหรัฐอเมริกา และ Qualifications and Curriculum Authority's (QCE) National Tests ของสหราชอาณาจักร แต่ทั้งสองแบบมีความแตกต่างกัน คือ NAEF เป็นการทดสอบเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง QCE เป็นการทดสอบสำหรับนักเรียนทุกคนที่มีอายุครบ 7 ปี 11 ปี และ 14 ปี ผลการทดสอบจึงสามารถใช้แสดงผลสัมฤทธิ์ระดับรายบุคคลได้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อตัวผู้เรียน ครู และผู้ปกครอง ที่จะร่วมกันพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแต่ละคน

แบบที่ 2 การประเมินระดับชาติเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับชั้นต่างๆ เช่น การสอบ O – Level และ A – Level ของสหราชอาราจักร การสอบ Higher School Certificate ในรัฐ New South Wales ประเทศออสเตรเลีย และการสอบ Primary School Leaving Examination (PSLE), General Certificate of Educational (GNE), N – Level, GNE O – Level และ GNE A – Level ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งการประเมินตามตัวแบบนี้ แม้จะเกิดในประเทศที่จัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ แต่รัฐยังสงวนไว้ซึ่งอำนาจ การประเมินผลและการตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนในระดับช่วงชั้นหรือตัวประโยค อย่างไรก็ตาม ก็ได้มีการนำข้อมูลจากการประเมินไปเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของชาติได้อย่างน่าเชื่อถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติในประเทศไทยนั้น ได้เริ่มดำเนินการประเมินระดับชาติในปีการศึกษา 2546 ทั้งนี้เพื่อเป็นการควบคุมและรักษาคุณภาพของสถานศึกษาต่างๆ ทั่วประเทศ ให้มีมาตรฐานใกล้เคียงกัน กระทรวงศึกษาธิการ จึงจัดให้มีการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขึ้น ผลการประเมินที่ได้นอกจากจะเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของประเทศในภาพรวมแล้ว ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบายระดับชาติ และใช้วางแผนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2557) กล่าวว่า การทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) เป็นการทดสอบความรู้เพื่อประเมินระดับช่วงชั้น ได้แก่ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามมาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ทั้งหมด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และให้ใช้เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการจบการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยใช้อัตราส่วนระหว่างผลการเรียนที่ประเมินโดยสถานศึกษาและผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) 70:30 และให้ใช้ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ที่ได้ไปใช้ในการพิจารณารับเข้าศึกษาต่อ

จากการศึกษาสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยวัดจากผลการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามหลักสูตรสถานศึกษา และผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ตามมาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

จากการศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนตารางเพื่อแสดงถึงนิยามเชิงปฏิบัติการของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังตาราง 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร บัณฑิตวิทยาลัย

ตาราง 2 การแสดงนิยามเชิงปฏิบัติการของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่วัดโดยสถานศึกษาใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
	ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ตามมาตรฐานการเรียนรู้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

2.2 องค์ประกอบด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ผู้เรียนถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญอย่างยิ่งของโรงเรียน การพิจารณาถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น นอกจากผลผลการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งถือเป็นผลผลิตเชิงปริมาณที่สำคัญ จำเป็นจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับผลผลิตเชิงคุณภาพด้วย ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ขอบข่าย และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 7 กล่าวว่า ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่สังคมต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก ตามที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 กำหนดซึ่งมีอยู่ 8 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นใน

การทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 75)

จุดมุ่งหมายสำคัญของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งสู่ตัวผู้เรียน คือ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ 2) มีความรู้อันเป็นสากล มีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตต่อสาธารณะและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข กล่าวโดยสรุป คือ หลักสูตรใหม่ต้องการสร้างให้เยาวชนไทยเป็นคนดีของสังคมเป็นคนเก่งในระดับสากลได้และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 75) สอดคล้องกับ จุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (2552 – 2561) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนมีลักษณะดังนี้ 1) มีคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองที่มีความรักชาติศาสน์ กษัตริย์ 2) มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และ 3) มีคุณลักษณะนิสัยตามพัฒนาการของแต่ละช่วงวัย ได้แก่ เป็นผู้ใฝ่ดี ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการศึกษาและการทำงาน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 75) กล่าวว่า คุณลักษณะของอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย รู้จักการพัฒนาตนอง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 57) ได้วิเคราะห์ด้านคุณภาพผู้เรียนไว้ 10 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ทักษะการคิด 3) ทักษะในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง 4) ความรับผิดชอบ 5) การปฏิบัติตนตามศาสนา 6) ความซื่อสัตย์สุจริต 7) การใช้ทรัพยากรหรือสิ่งของอย่างคุ้มค่า 8) สุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ 9) การมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข และ 10) การชื่นชมศิลปะ ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย

จากการศึกษา ผู้วิจัยได้ยึดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 เป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลของ

โรงเรียน เพราะมีความครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาของชาติ และสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตร สรุปได้ว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน หมายถึง คุณภาพของนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่กำหนดขึ้นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้แก่ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ

จากการศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนตารางเพื่อแสดงถึงนิยามเชิงปฏิบัติการของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ดังตาราง 3

ตาราง 3 การแสดงนิยามเชิงปฏิบัติการของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน	คุณภาพของนักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่กำหนดขึ้นตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้แก่ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ

2.3 องค์ประกอบด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ในองค์การต่างๆ จะประกอบด้วย คนและงาน โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ย่อมประกอบด้วยผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ จะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงนโยบายของโรงเรียน ไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จึงทำให้ล้าสมัย โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนควรมีสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและบรรยากาศในการเรียนรู้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549, หน้า 52)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร บัณฑิตวิทยาลัย

Bennis (1971, pp. 76–80) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผลของ องค์การ เป็นความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการใช้อย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์ ในสภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานในองค์การ และ กล่าวว่า ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ หมายถึง การที่องค์การต้องปรับตัวให้เข้า กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนงานภายในองค์การให้ตอบสนองสถานการณ์ ใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์การ ซึ่งได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) เป็นการปรับตัวให้เหมาะสมขององค์การ องค์การที่ไม่มีประสิทธิผลในการบรรลุถึงผลผลิต ประสิทธิภาพ(effective) ที่เป็นกระบวนการหรือวิธีการและความพอใจอาจเป็นสัญญาณว่า มีความจำเป็นต้องปรับหรือดัดแปลงการปฏิบัติการในด้านการบริหารและนโยบายให้มี ความเหมาะสมขึ้นในองค์การไม่มีความสามารถในการปรับตัว ความอยู่รอดขององค์การ จะอยู่ในอันตราย

Steers (1977, pp. 70–75) ได้ให้ความสำคัญของความสามารถใน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นลักษณะความสำคัญ เบื้องแรกของความมีประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของ องค์การไม่ต้องเป็นการทำแบบสุ่ม แต่ฝ่ายบริหารมีหน้าที่และรับผิดชอบที่จะสร้าง ความสมดุลให้เกิดระหว่างการปรับตัว การสร้างสรรค์สิ่งใหม่กับความจำเป็นที่ต้อง สร้างความมั่นคงและต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน

Bennis (1971, pp. 76–82) ได้เสนอว่าองค์การไม่ว่าตัวบุคคลหรือองค์การ ทางสังคมจะต้องทำงานเพื่อรักษาตัวเองให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายในโดยอาศัย พื้นฐานของความเป็นระบบเปิดขององค์การ 2) นวัตกรรม (innovation) หมายถึง เทคนิค วิธีการ กลยุทธ์แบบใหม่ๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ ดัดแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ 3) ความเจริญเติบโต (growth) หมายถึง การเพิ่มต่างๆ เช่น เครื่องมือในองค์การ เริ่มสิ่งใหม่ๆ โดยการเปลี่ยนสภาพปัจจุบันขององค์การกับสภาพที่องค์การเคยเป็น โดยการปรับระบบโครงสร้างระบบการบริหารและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล 4) การพัฒนา (development) หมายถึง กระบวนการซึ่งพยายามที่จะเพิ่มพูน ประสิทธิผลขององค์การด้วยการผสมผสานความปรารถนาของบุคคลให้เจริญก้าวหน้า

พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 40) กล่าวว่า ความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ศักยภาพในการดำเนินงานของผู้บริหารและครูร่วมกันใน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อเท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้า ทั้งนี้เพื่อให้โรงเรียนอยู่รอด โดยพัฒนาโรงเรียนให้สามารถทำหน้าที่และดำเนินการต่อไปได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมใจ ปิตุโส (2556, หน้า 32) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูร่วมมือกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติ ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนการสอน และการประเมินผลให้สอดคล้องกับหลักสูตร นำผลการทดสอบนักเรียนเป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อปรับปรุงพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ครูพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้น ในการใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีสนับสนุน เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้ เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดการยอมรับตามกระบวนการที่โรงเรียนปฏิบัติทุกฝ่าย

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 77) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ผลที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันสมัยกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน

กล่าวสรุปได้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการดำเนินงาน กระบวนการบริหาร กระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและวิวัฒนาการของเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และปรับปรุงตัวเพื่อให้อยู่ได้ในโลกยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนตารางเพื่อแสดงถึงนิยามเชิงปฏิบัติการของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ดังตาราง 4

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตาราง 4 การแสดงนิยามเชิงปฏิบัติการของความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาวิธีการดำเนินงาน
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการบริหาร
	ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
	การปรับปรุงตัวเพื่อให้อยู่ได้ในโลกยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

2.4 องค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานของบุคลากร

Good (1973, p. 17) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจ ซึ่งเป็นผลจากความสนใจต่างๆ และทัศนคติที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้นๆ

ไพฑูรย์ เริงกมล (2540 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 75) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีที่บุคคลมีต่องานที่ทำถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็จะเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจสติปัญญาให้แก่งานมาก ผู้ใดมีความพึงพอใจในงานน้อยก็จะทำงานตามหน้าที่

ประเสริฐศักดิ์ จันทร์ประเทศ (2541 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 75) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีงามการมีความสุขของบุคคลต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความหมายตรงข้าม อย่างไรก็ดี ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุดอาจเปลี่ยนแปลงเสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม บุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่เสมอ

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2549, หน้า 54) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกของครูที่อยากทำงานในโรงเรียน มีความสุขกับรายได้สวัสดิการ ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานทางบวก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ณัฐฐินันท์ พราหมณ์สังข์ (2550, หน้า 229) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง การยอมรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร และมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 196) ได้กำหนดขอบข่ายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 28) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ หรือบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียน และขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นปัจจัยจูงใจหลายตัวที่มีอยู่ในโรงเรียน ถ้าครูได้รับการสนองตอบที่ดีก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2555, หน้า 60) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากรนั้นอาจมองได้ 2 ลักษณะ คือ ความรู้สึกของบุคลากรที่พึงพอใจในงานทั้งหมดโดยรวม และอารมณ์ที่มีปฏิกิริยาต่องานของบุคลากร ทั้งในด้านบวกหรือลบที่แต่ละคนมีต่องานของตน เป็นอารมณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานในหน้าที่ รวมทั้งสภาพร่างกายและสังคม ที่สะท้อนถึงความสำเร็จของการดำเนินงานในโรงเรียน และได้กำหนดขอบข่ายของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรไว้ 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 76) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจการมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเรื่องลักษณะงานที่ทำความรับผิดชอบในงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ในการทำงาน ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน / รางวัล สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศและเพื่อนร่วมงาน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึก การมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทน การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง การยอมรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร และมีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

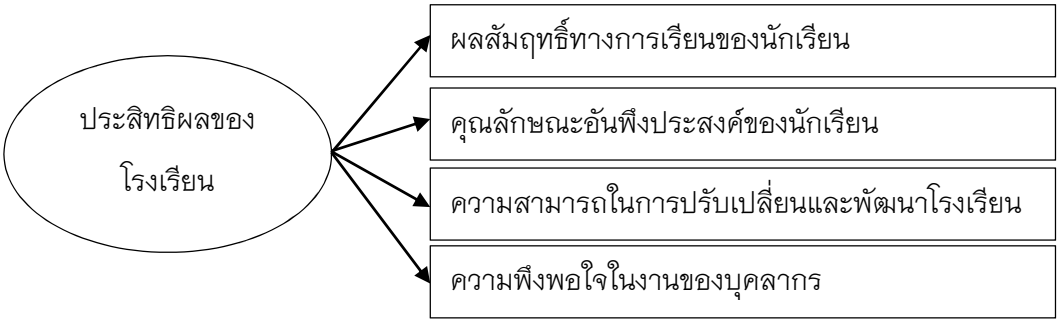
จากการศึกษาค้นคว้าสามารถเขียนตารางเพื่อแสดงถึงนิยามเชิงปฏิบัติการของความพึงพอใจในงานของบุคลากร ดังตาราง 5

ตาราง 5 การแสดงนิยามเชิงปฏิบัติการของความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
ความพึงพอใจในงานของบุคลากร	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
	ความพึงพอใจในค่าตอบแทน
	การมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง
	การยอมรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
	มีความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร
	มีเจตคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

จากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและ 4) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นรูปแบบองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน ตามภาพประกอบ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน

3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

3.1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน โดยมีนักวิชาการได้อธิบายและให้ความหมายของผู้นำไว้ ดังนี้

Halpin (1966, p. 23) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง ต่อไปนี้ 1) มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในองค์การมากกว่าผู้อื่น 2) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ 3) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย 4) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ 5) เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

Bennis and Nanus (1985, p. 12) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

DuBrin (1998, p. 41) ได้กล่าวถึงผู้นำว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิก

ให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 24) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้า สู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ได้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 26) ได้ให้คำนิยามผู้นำไว้ว่า บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำมีบทบาทเหนือบุคคลอื่นๆ สามารถขจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างดี

จากคำนิยามของผู้นำที่กล่าวมาในทัศนะของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก สามารถโน้มน้าวใจ ชักนำให้สมาชิกในกลุ่มเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

สำหรับภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น มีนักวิชาการได้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

Stogdill (1974, p. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย

Yukl (1988, p. 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพลและการใช้อำนาจหน้าที่โดยบุคคลเหนือผู้อื่น เพื่อการชี้แนะหรือนำทาง เพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่างๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

สมพงษ์ เกษมสิน (2548, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เชวงศักดิ์ พฤกษเทเวศ (2553, หน้า 20) ได้สรุปความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือมากกว่า ใช้อิทธิพลของตนหรือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจหรือกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การ

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว ชักนำ และมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

3.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำได้ศึกษาค้นคว้าตามมุมมอง และบริบทของแต่ละบุคคลมีหนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามขอบเขตในการศึกษา ค้นคว้าและบทสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ จะมีบทสรุปที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสรุปได้ 4 ทฤษฎี ดังต่อไปนี้ 1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theories of leadership) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม(Behavioral Theories of leadership) 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์(Situational or Contingency Leadership Theories) และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories) (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 25–42)

3.1.2.1 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait theories of leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ หมายถึง มองเห็นความสำคัญของคุณสมบัติของผู้นำ (Trait) เช่น ทักษะ (Skill) บุคลิกภาพ (Personality) รูปร่างหรือลักษณะทางกายภาพ เชื่อว่าบุคคลเป็นผู้นำโดยกำเนิดมีความเชื่อกันว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะดี จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รุ่งเรือง ตามศาสตร์ของชาวจีน ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่าจะมีลักษณะสูงใหญ่ พูดจาฉะฉาน เด็ดขาด สังเกตจากรูปภาพแม่ทัพจีนในสมัยโบราณ คือ ซุนวู ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ตาม แต่ในมุมมองและสถานการณ์ตรงกันข้าม คุณลักษณะเด่นที่หนึ่งอาจจะใช้ได้ดีในที่หนึ่งแต่ใช้ไม่ได้ดีในอีกที่หนึ่ง ต่อมาภายหลังจึงได้มีการสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่มีภาวะผู้นำไว้ ดังต่อไปนี้ 1) มีความมุ่งมั่น 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีความซื่อสัตย์ 4) มีความยุติธรรม 5) มีความสามารถในการตัดสินใจ 6) มีวินัยในตนเอง 7) มีความมั่นใจในตนเอง 8) มีความรับผิดชอบ 9) มีความอดทน อดกลั้น 10) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ 11) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด 12) มีเป้าหมายและทิศทาง 13) มีทักษะทางสังคม 14) มีความยืดหยุ่น และ Stogdill (1948, p. 53) ได้สรุปลักษณะของผู้มีภาวะผู้นำจากงานวิจัยระหว่างปี 1904 ถึง ปี 1947 และจัดแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1) ความสามารถ (Capacity) ได้แก่ มีสติปัญญาดี มีความตื่นตัว มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด มีความสามารถในการเริ่มต้น มีความสามารถในการตัดสินใจ 2) ความสำเร็จ (Achievement) ได้แก่ เป็นผู้มีการศึกษาดีมีความรู้ มีความสำเร็จทางด้านการกีฬา 3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ผู้นำเป็นผู้ที่คนอื่น สามารถพึ่งพาอาศัยได้ มีความคิดริเริ่ม มีความคงเส้นคงวา มีความมุ่งมั่นสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความต้องการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 4) การมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำเป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมมีส่วนร่วมทางสังคมให้ความร่วมมือ มีความสามารถในการปรับตัว มีอารมณ์ขัน 5) สถานภาพ (Status) เป็นผู้อยู่ในฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจดี เป็นที่นิยมชมชอบของคนทั่วไป

3.1.2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of leadership) ในช่วงทศวรรษที่ 40 แนวคิดนี้ได้เข้ามาแทนที่แนวคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะและได้รับความสนใจมาตลอดจนถึงช่วงทศวรรษที่ 60 ความคิดหลายอย่างของกลุ่มนี้ยังถือว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องมาจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าจะมีคนนำไปปรับปรุงแก้ไขอยู่บ้างแนวคิดสำคัญเบื้องหลัง ทฤษฎีพฤติกรรม คือ ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สอนกันได้ และมันเป็นเรื่องของการนำเอาพฤติกรรมที่เหมาะสมมาใช้ในการนำผู้อื่น ซึ่งแนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างมากในช่วงที่สหรัฐอเมริกาเข้าร่วมสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่ง Kurt Lewin เป็นคนแรกๆ ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมความเป็นผู้นำ โดยพิจารณาผู้นำที่ชอบใช้อำนาจเด็ดขาดกับผู้นำที่ชอบวิธีแบบ ประชาธิปไตย เขาได้เปรียบเทียบความต้องการที่จะรวมอำนาจและตัดสินใจด้วยตนเองของผู้นำบางคน กับการทำหน้าที่โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมอบอำนาจให้ผู้อื่นของผู้นำบางคน (นเรศ บุญช่วย, หน้า 29)

1) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (The Ohio State University Leadership Studies) ในช่วงปี ค.ศ. 1945 นักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้ทำการศึกษาแบบเจาะลึก เพื่อหาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ พบว่าพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่นั้นแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1.1) กลุ่มพฤติกรรมมุ่งสร้างโครงสร้างหรือมุ่งงาน (Initiating Structure) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำจัดโครงสร้างและขอบเขตงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การมอบหมายงาน การจัดทำมาตรฐานงาน การประเมินการปฏิบัติงาน และการเสาะหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาที่ดี

1.2) กลุ่มพฤติกรรมมุ่งสร้างน้าใจหรือมุ่งคน (Consideration) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่แสดงความเป็นเพื่อน สนับสนุนและสนใจในความเป็นอยู่และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้ง การยอมรับ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ ให้คำปรึกษา และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเหมือนกัน

2) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan Leadership Studies) การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน มุ่งเน้นหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับกระบวนการกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม ซึ่งผลงานของกลุ่มจะใช้เป็นเกณฑ์ในการแยกผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพน้อยการศึกษาสรุปพฤติกรรมผู้นำเป็น 3 แบบ ดังนี้

2.1) พฤติกรรมมุ่งงาน (Task – Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะไม่ใช้เวลาและความพยายามในการทำงานเหมือนกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะมุ่งไปที่ภาระหน้าที่ของผู้นำ ได้แก่ การวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะแนะนำ ให้ลูกน้องตั้งเป้าหมายของงานที่ท้าทาย และเป็นไปได้

2.2) พฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์หรือมุ่งคน (Relationship – Oriented Behavior) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำที่ห่วงใย สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังศรัทธาเชื่อมั่น และมีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยให้ลูกน้องมีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะไม่ควบคุมลูกน้องใกล้ชิด ดูแลอยู่ห่างๆ อย่างให้เกียรติ ผู้นำจะตั้งเป้าหมายและให้คำแนะนำ แต่ก็ให้อิสระในการทำงาน

2.3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) Rensis Likert และสถาบันวิจัยสังคมมหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำได้เสนอว่าการนิเทศหรือติดตามดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาควรกระทำโดยใช้กลุ่มนิเทศงานจะดีกว่าจะนิเทศคนเดียว เพราะการนิเทศงานโดยกลุ่มจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ นอกจากนั้น ยังช่วยเพิ่มการสื่อสาร เพิ่มความร่วมมือและลดความขัดแย้ง หน้าที่ของผู้นำ ในกลุ่มนิเทศงาน ควรจะเป็นผู้นำในการอภิปรายผลให้การสนับสนุนให้มีการอภิปรายกำหนดขอบเขตและทิศทางในการแก้ปัญหาต่างๆ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม คณะวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Participative Leadership) การศึกษาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยผู้นำมีแนวโน้มจะเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมาร่วมในการตัดสินใจหรือให้มีอิทธิพลในการตัดสินใจของผู้นำ ดังนี้

3.1) การตัดสินใจแบบเผด็จการ (Autocratic Decision) คือ การที่ผู้นำตัดสินใจแต่ลำพังผู้เดียวโดยไม่มีการถามความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่น เป็นการตัดสินใจที่ไม่มีอิทธิพลของบุคคลใดต่อการตัดสินใจเลย (no influcence by others)

3.2) การตัดสินใจแบบปรึกษา (Consultation) คือ การตัดสินใจที่ผู้นำยังคงตัดสินใจเอง แต่ได้มีการปรึกษาและขอความคิดเห็นกับบุคคลต่างๆ และนำมาพิจารณาก่อนที่จะทำการตัดสินใจ สรุปว่าการตัดสินใจเริ่มมีอิทธิพลของผู้อื่นต่อการตัดสินใจของผู้นำบ้างแล้ว

3.3) การร่วมกันตัดสินใจ (Joint Decision) เป็นการตัดสินใจที่ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาร่วมประชุมแล้ว อภิปรายถึงปัญหาและทางเลือกต่างๆ ที่ดีก่อนที่จะร่วมกันตัดสินใจโดยที่ผู้นำมีฐานะเป็นเพียงสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่ง ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคนอื่นๆ ผลการตัดสินใจถือเป็นการสินใจของกลุ่ม

3.4) การมอบหมายให้ตัดสินใจ (Delegation) คือ การตัดสินใจที่ผู้นำจะมอบหมายอำนาจหน้าที่นี้ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ทำการตัดสินใจแทน โดยผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ แต่ในการมอบหมายจะบอกถึงปัญหาและขอบเขตของอำนาจที่พึงจะตัดสินใจแบบนี้ จึงเป็นการตัดสินใจที่ถือว่ามีอิทธิพลของบุคคลอื่นสูงที่สุด

4) การศึกษาภาวะผู้นำจากพื้นฐานของการใช้อำนาจหน้าที่ (Leadership Based On The Use of Authority) การศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งสามารถทำให้แบ่งผู้นำออกได้เป็น 3 แบบ ดังนี้

4.1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) หมายถึง ผู้นำที่เน้นถึงการบังคับบัญชาและการออกคำสั่งเป็นสำคัญ ผู้นำชนิดนี้มักจะทำการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนมาก และจะไม่ค่อยมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากนัก สถานภาพของผู้นำชนิดนี้จะเป็นไปในลักษณะที่ว่าเป็นเจ้านาย (boss) อย่างเด่นชัด

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำชนิดนี้จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับผู้นำชนิดแรก ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่า และจะไม่เน้นถึงการใช้อำนาจหน้าที่ หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้บังคับบัญชา หากแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย ในการปฏิบัติงานบริหารของผู้นำชนิดนี้มักจะเป็นไปในทำนองที่ว่าสิ่งต่างๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคน ดังนั้น การแก้ไขปัญหาต่างๆ จึงมักให้โอกาสทุกฝ่ายเข้ามาร่วมพิจารณา ซึ่งอาจจะกระทำโดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นต้น

4.3) ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez – faire or Free–rein Leader) ผู้นำชนิดนี้ จะแตกต่างจากผู้นำแบบประชาธิปไตยที่ว่าจะมีการปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอิสระเสรีเต็มที่ หรือปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำการใดๆ ตามใจชอบได้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะได้รับสิทธิในการจัดทำแผนงานต่างๆ ได้ตามใจชอบ สรุปว่าผู้นำแบบนี้จะเป็นเพียงผู้ผ่านเรื่องราวต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ดังนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยให้ความสนใจและเห็นความสำคัญ ของผู้นำที่ปฏิบัติตามแบบนี้ ทั้งนี้เพราะการกระทำดังกล่าวย่อมจะเป็นการปิดโอกาสไม่ให้ผู้บริหารมีสิทธิใช้อำนาจ

5) การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวจัดการ 4 ระบบ ของ ลิเคอร์ท (Likert 's Four Systems of Management) การศึกษานี้ ลิเคอร์ท ได้เสนอ รูปแบบพฤติกรรมหรือแบบของผู้นำที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4 ระบบ ดังนี้

5.1) ระบบที่ 1 เรียกว่า เผด็จการเต็มรูป (Exploitative – Authoritative) ระบบนี้ผู้นำเป็นผู้นำแบบเผด็จการมาก มีอำนาจสมบูรณ์แบบ ผู้นำจะเชื่อและไว้ใจลูกน้องน้อยมาก มักใช้วิธีการจูงใจให้ทำงานด้วยความกลัวและการลงโทษ และให้รางวัลเป็นครั้งคราว เน้นการติดต่อสื่อสารจากบนลงมาล่าง การตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้นำเท่านั้น

5.2) ระบบที่ 2 เรียกว่า เผด็จการใจดี (Bennevolent – Authoritative) ผู้นำในระบบนี้ ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างมีวิธีการและศิลปะมากขึ้น ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจด้วยรางวัลและการลงโทษบ้าง ยินยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นไปบนอีกทั้งยังรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง สำหรับการตัดสินใจก็มีการมอบหมายให้ตัดสินใจบ้าง แต่ก็อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด

5.3) ระบบที่ 3 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบปรึกษา (Consultative) ระบบนี้เป็นการปรึกษาหารือโดยผู้นำจะให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

แต่ยังไม่เชื่อมั่นและไว้ใจอย่างสมบูรณ์ พยายามที่จะนำความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาด้วยในการปฏิบัติงาน ใช้รางวัลเป็นเครื่องจูงใจ และมีการลงโทษบ้างเป็นครั้งคราว การติดต่อสื่อสารในองค์การใช้ทั้งบนลงล่าง และจากล่างขึ้นข้างบน นโยบายเปิดกว้างสำหรับการตัดสินใจ แต่ส่วนใหญ่ก็จะตัดสินโดยผู้นำ นอกจากบางเรื่องก็ยอมให้มีการตัดสินใจในระดับล่าง

5.4) ระบบที่ 4 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participative – Group) ระบบนี้ ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาสูงมากในทุกด้าน เน้นการร่วมมือกันเป็นกลุ่ม มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลในรูปของเงินและส่งเสริมให้กลุ่มมีความผูกพันกับองค์การ โดยการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และประเมินความก้าวหน้าของเป้าหมายนั้นการติดต่อสื่อสารใช้ทั้งบนลงล่าง จากล่างขึ้นสู่ข้างบน และข้างเคียงกับเพื่อนร่วมงานด้วย การตัดสินใจส่งเสริมให้กระทำโดยกลุ่ม

6) การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวตาข่ายการจัดการ (The Managerial Grid) Blake and Mouton (1964 อ้างถึงใน นเรศ บุญช่วย, 2553) ได้เป็นผู้คิดตาข่ายการจัดการ (Managerial Grid) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ แต่ได้แยกแยะรายละเอียด และบ่งชี้ให้เห็นถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดในตาข่ายการจัดการ ตาข่ายการจัดการ จะประกอบไปด้วยพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ ดังนี้

6.1) มุ่งสนใจการผลิต (Concern for Production) มีความหมายถึง การที่ผู้นำสนใจในสิ่งต่างๆ เช่น คุณภาพของการตัดสินใจเลือกนโยบาย วิธีการและกระบวนการผลิต การให้มีงานวิจัยเกี่ยวกับการผลิต คุณภาพของการบริการ งานที่มีประสิทธิภาพ และปริมาณของผลผลิต

6.2 มุ่งสนใจคนผลิต (Concern for People) คือการที่ผู้นำทำให้ผู้ตาม เต็มใจยอมรับในเป้าหมายของงาน ผู้นำยอมรับและยกย่องในเกียรติของลูกน้อง ศรัทธาในความรับผิดชอบระหว่างลูกน้องกับตนเอง จัดสภาพการทำงานที่ดีให้ และพยายามสร้างความพอใจในการมีความสัมพันธ์

7) การศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติ ของเรดดิน (Reddin 's the 3 – D theory of Leadership) ทฤษฎี 3 มิติ ของเรดดิน William J. Reddin เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และแบบของผู้นำทางการบริหาร ทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีลักษณะความเป็นผู้นำและแบบของผู้นำอยู่ด้วยกันทั้งนั้นจะต่างกันก็เพียงแต่ว่าแบบ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ของผู้นำแต่ละคนไม่เหมือนกันและลักษณะความเป็นผู้นำมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจยึดมั่นแบบผู้นำแบบใดแบบหนึ่งตลอดไปแต่บางคนอาจจะเปลี่ยนแบบผู้นำไปตามเวลา สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ วิลเลียม เจ. เรดดิน (William J. Reddin) พัฒนารูปแบบตามทฤษฎี 3 มิติ จากการวิจัยที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio University) โดยมีสมมติฐานคล้ายกับแบบพฤติกรรมผู้นำสถานการณ์ของ Fiedler บนพื้นฐานแนวคิดการศึกษาภาวะผู้นำของ เรดดิน แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ 1) มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ (Task Orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างได้ผลโดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยการ 2) มิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ (Relation Orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจไว้วางใจและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน 3) มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Orientation) ทฤษฎีนี้ได้รับการค้นคว้าโดยนักจิตวิทยา เพื่อหาหนทางบริหารงานให้ได้ผลมากที่สุดและได้พบว่าหลักสำคัญในการบริหารมีอยู่ 2 ประการ คือ 1) มุ่งแต่งาน (Task to be done) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ผลงานเป็นประการสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ
2) การบริหารงานโดยให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ด้วย (Relationship with other people) ความแตกต่างของผู้นำในการบริหาร ในการให้ความสำคัญต่องานกับการให้ความสำคัญ ในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์จึงมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจให้ความสำคัญต่องานอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ บางคนอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากจนเกินไปจนทำให้ไม่ค่อยได้ผลงาน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และตามทฤษฎีของ เรดดิน ได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำทางการบริหารงานออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

7.1) แบบผู้ผสมผสาน (Integrated) สูงทั้งงานและคนได้อย่างผสมผสาน เป็นผู้ที่สามารถที่จะอิงอำนาจหน้าที่ของตนไว้กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมายหรืออุดมคติที่มีอยู่ เป็นผู้ที่พยายามจะรวบรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์การให้เข้ากัน ต้องการให้ลูกน้องเข้ามาส่วนร่วม ไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่มากนัก เป็นผู้ที่ชอบการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการรับผิดชอบร่วมกัน สนใจในเทคนิคการจูงใจลูกน้อง

7.2) แบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญมากในด้านที่เกี่ยวกับคนแต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวกับงาน เชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดจะต้องมาก่อนเรื่องงาน จะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็น

สำคัญเป็นคนแบบกันเองเงียบๆ ไม่เป็นที่สังเกตของใคร ชอบสนทนาวิสาสะ เห็นอกเห็นใจคน ยอมรับเห็นด้วยกับผู้ร่วมงาน มีอัธยาศัยเป็นมิตรชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น ปลอดภัย มั่นคงในหน่วยงาน

7.3) แบบผู้แยกตัว (Separated) ผู้นำแบบนี้ไม่เอาทั้งคนและงานเป็นแบบผู้ที่มีนิสัยระมัดระวัง เป็นผู้ชอบเก็บตัว ไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านตัวคน และตัวงานในระดับต่ำ นักบริหารที่มีลักษณะเช่นนี้จะได้ผลงานน้อย น้อยครั้งที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ไม่คิดอ่านแบบสร้างสรรค์ ชอบขัดขวางผู้อื่น ชอบขัดแย้งกับผู้อื่นหรือทำให้งานยากขึ้นโดยไม่เข้าเรื่อง มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยร่วมมือกับใคร

7.4) แบบผู้เสียสละ (Dedicated) เน้นด้านงานสูงมาก ส่วนคนให้ความสำคัญต่ำ จะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็จะเอาให้ได้ เป็นคนที่ออกจะกล้าทำบางครั้งก็ถึงขั้นก้าวร้าวไปบ้าง มีความมั่นใจในตัวเองอยู่มาก ปกติเป็นชอบริเริ่มงาน มักจะกำหนดงานให้ลูกน้อง งานจะต้องมาก่อนเรื่องอื่นเสมอ

3.1.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

เป็นการศึกษาที่เน้นการปรับสภาพการนำ หรือการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ลักษณะของการนำก็จะเปลี่ยนแปลงไป แนวคิดนี้จะหารูปแบบการนำที่เหมาะสม และเกิดผลดีในสถานการณ์ต่างๆ (ดิลก ถือกล้า, 2547, หน้า 40) 1) การศึกษาของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ สมาชิกและสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของผู้นำ (มัลลิกา ต้นสอน, 2545, หน้า 60) 2) ทฤษฎีมุ่งสู่เป้าหมาย (Path – goal Theory) ทฤษฎีนี้พยายามอธิบายผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำที่มีต่อการจูงใจ ความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานของสมาชิก (สร้อยตระกูล ติวยานนท์, 2543 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 40) มีการเน้นที่เป้าหมาย โดยดูพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออก เพื่อให้สมาชิกประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและองค์การ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้สมาชิกบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การ ผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจแก่ผู้ตามได้ โดยการให้รางวัล 3) การศึกษาของ Hersey – Blanchard ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ มาประยุกต์ คือ พฤติกรรมที่มุ่งสร้างโครงสร้าง (Initiation structure)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Consideration) และอธิบายว่า ภาวะผู้นำแบบต่างๆ ประกอบกับความพร้อมของสมาชิกทำให้เกิดรูปแบบของการทำงานของผู้นา 4 รูปแบบ คือ การบอกกล่าว (Telling) การนาเสนอความคิด (Selling) การมีส่วนร่วม (Participation) และการมอบหมายงาน (Delegation)

3.1.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นาการเปลี่ยนแปลง ได้มีผู้ให้แนวคิด ไว้ดังนี้ (สมยศ นาวีการ, 2540 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 40) เนื่องจากความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นความเป็นผู้นำจะเป็นจุดรวมของการวิจัย และการสร้างทฤษฎีขึ้นมาอย่างไม่ขาดสายนักวิจัยจะดำเนินการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุง และขยายทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงคุณลักษณะพฤติกรรมและสถานการณ์ออกไปอีก นอกจากนี้ นักวิจัยกำลังพิจารณาอย่างใกล้ชิดกับบทบาทของความเป็นผู้นำทางการบริหารภายในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลง มากขึ้นทุกขณะ ดังนั้น จึงมีทฤษฎีความเป็นผู้นำใหม่ปรากฏขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง วิธีการศึกษาการเป็นผู้นำที่ดึงดูดความสนใจอย่างมากในช่วงเวลานี้ คือ แนวความคิดของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป หรือความเป็นผู้นำโดยวิสัยทัศน์และบารมี และยังถูกเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ความเป็นผู้นำเชิงบันดาลใจ ความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ เป็นต้น ข้อโต้แย้งที่น่าสนใจอย่างหนึ่งที่เกี่ยวพันกับความเป็นผู้นำคือ โอกาสที่ผู้บริหารและผู้นาไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งเดียวกันหรือเหมือนกัน ข้อโต้แย้งข้อหนึ่ง คือ ผู้บริหารจะทำสิ่งเดียวกันครั้งแล้วครั้งเล่าแต่ผู้นำจะต้องคิดค้นสิ่งใหม่เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและบันดาลใจให้ผู้ตามใช้ความพยายามสูงกว่าปกติ ภายในการศึกษาข้อโต้แย้งนี้ Bernard M. Bass ผู้เชี่ยวชาญทางความเป็นผู้นำได้แยกความแตกต่างระหว่างผู้นำแบบรักษาการณ์ (transaction leaders) และผู้นำเชิงปฏิรูป (transformational leaders) โดยกล่าวว่า ผู้นำแบบรักษาการณ์จะจงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวังไว้ ด้วยการช่วยเหลือ ให้พวกเขาบรรลุเป้าหมาย และสร้างความเข้าใจว่า ความต้องการและรางวัลที่พวกเขาต้องการจะถูกเชื่อมโยงกับความสำเร็จของเป้าหมายอย่างไร ดังนั้น ความเป็นผู้นำแบบรักษาการณ์จะถูกเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งความเป็นผู้นำในลักษณะนี้จะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงเส้นทางเป้าหมาย ทฤษฎีความเป็นผู้นำตามสถานการณ์อื่นที่ได้

กล่าวมาแล้ว จะเป็นวิธีการศึกษาความเป็นผู้นำรักษาการณ์ด้วย ในทางตรงกันข้ามผู้นำเชิงปฏิรูปจะจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานสูงกว่าความคาดหวังปกติ ด้วยการบันดาลใจพวกเขาให้มุ่งภารกิจที่กว้างขึ้น โดยการมุ่งเป้าหมายระดับสูงแทนที่จะเป็นเป้าหมายระดับต่ำ และการมีความเชื่อมั่นต่อความสามารถของพวกเขาที่จะบรรลุภารกิจที่ระบุ โดยผู้นำตามแนวคิดของ Bass ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปมี 4 ด้าน คือ 1) การใช้บารมี 2) การบันดาลใจ 3) การกระตุ้นความคิดเห็น 4) การพิจารณาส่วนบุคคลภายใน บรรดาปัจจัยความเป็นผู้นำเหล่านี้ ความเป็นผู้นำที่มีบารมีจะมีความสำคัญมากที่สุด บารมี คือ ความสามารถของผู้นำที่จะบันดาล ความภูมิใจ ความศรัทธา และความเคารพ รับรู้ถึงสิ่งที่สำคัญอย่างแท้จริง และสามารถระบุภารกิจหรือวิสัยทัศน์ที่บันดาลใจผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการวิเคราะห์การพัฒนาการศึกษาภาวะผู้นำในช่วงเวลาต่างๆ ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาภาวะผู้นำในอดีต ยังมีจุดด้อยบางประการ กล่าวคือ การศึกษาคุณลักษณะผู้นำยังสรุปคุณลักษะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลที่เป็นสากลยังไม่ได้ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ก็ยังสรุปพฤติกรรมผู้นำหรือสไตล์ความเป็นผู้นำที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ก็จะมีสภาพการณ์ที่แตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละทฤษฎี ส่วนการศึกษาภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หรือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นแนวทางที่ผู้นำมุ่งพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกอันสูงส่งเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการสร้างสรรค์ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และมุ่งไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันทั้งของผู้นำและของผู้ตาม

3.2 นิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการ ได้ให้นิยามของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อย่างหลากหลาย ดังนี้

Mungkasem (2001, p. 43) ให้ความเห็นว่า ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำในองค์กรหรือชุมชนนั้นมีความสามารถในการชี้นำตนเองและผู้อื่นให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจและลงมือทำตามแผนที่ตั้งไว้อย่างจริงจัง มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการประสานพลังสร้างสรรค์จากสมาชิกได้มีมุมมองเชิงบวกที่ทำวิกฤตให้เป็นโอกาส และมีความสามารถในการปรับตัวอย่างยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้

Palus and Horth (2002, pp. 40–42) ให้ความเห็นว่า ความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การที่บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนในปัจจุบัน โดยใส่ใจที่จะเข้าใจ สถานการณ์ที่ซับซ้อนนั้น รู้จักดึงศักยภาพส่วนตนของทั้งตนเองและสมาชิก ในองค์กรหรือชุมชน มาเป็นพลังกลุ่มในการจัดการสิ่งต่างๆ มีการให้ข้อมูลข่าวสาร เสนอความคิด และสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักริเริ่มความคิดที่ผ่านการตรวจสอบและทดสอบอย่างอิสระ และรู้จักการใช้กระบวนการของการเรียนรู้อย่างเป็นสาระบันเทิง เพื่อค้นหาความคิดใหม่ๆ และรู้จักสังเคราะห์ทุกเนื้อหาและการกระทำที่ปรากฏ

Adair (2007, p. 60) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การกระตุ้น ส่งเสริมและแนะนำกระบวนการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, หน้า 48) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ดีงามด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ธีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 52) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นๆ ด้วยวิสัยทัศน์ (vision) จินตนาการ (imagination) และความยืดหยุ่น (flexibility) โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556. หน้า 43) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น

3.3 คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Dubrin (2007, pp. 43–44) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรจะมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีข้อมูลในเรื่องที่เป็นประเด็น ปัญหา เพราะการแก้ปัญหาของผู้นำต้องอาศัยความรู้ในเรื่องนั้นโดยมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งอาจจะต้องใช้วิธีการสังเกตเข้าช่วย ความรู้จึงเป็นตัวสร้างหรือกำหนดแนวความคิด และการสรุปรวบรวมความคิด ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น ชอบอ่านหนังสือที่อยู่นอกเหนือสาขา

2) มีความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) เป็นการวิเคราะห์อย่างกว้างขวาง โดยการรวบรวมทั้งผลดีและผลเสีย โดยผู้นำต้องเป็นผู้มีไหวพริบ สติปัญญา และการใช้เหตุผล การมีเชาว์ปัญญาไหวพริบที่สูงผิดปกติไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสร้างสรรค์แต่อย่างใด แต่คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะเป็นคนที่คล่องแคล่ว และเป็นคนที่สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี คนฉลาดมักเป็นคนที่ต้องการงานเชิงสร้างสรรค์ การเป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องเป็นคนที่มีนิสัยอยากรู้อยากเห็นและมักเป็นคนที่เปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกของตนเองให้ผู้อื่นได้รับรู้ ตัวอย่างในกรณีนี้ เช่น เป็นคนที่สามารถคิดสิ่งใดได้ทะลุปรุโปร่งจนพบวิธีแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดหรือมักจะคิดว่างานที่เกี่ยวข้องกับการค้นหาเป็นงานที่น่าสนใจ เป็นต้น

3) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้นำที่จะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่มองภาพลักษณ์ตัวเองในทางที่ดี แต่ไม่ใช่มั่นใจในตัวเองมากจนไม่สนใจคนรอบข้าง เพราะความมั่นใจในตัวเองจะช่วยให้สามารถรับมือกับข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นได้ คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นคนที่มีความคิดไม่เหมือนคนอื่น เป็นคนที่ชอบความท้าทาย ความตื่นเต้น เป็นคนหัวดื้อยึดมั่นในสิ่งที่เชื่อว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้จริงได้ เป็นผู้ที่สามารถรับมือกับความขัดแย้งและความวุ่นวายได้เป็นอย่างดี ซึ่งตรงข้ามกับคนที่ไม่ค่อยมี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความคิดสร้างสรรค์ที่จะสับสนเสมอเมื่อเผชิญกับความขัดแย้งหรือคลุมเครือ เป็นต้น ซึ่งนักวิทยาศาสตร์หลายท่านได้ทำการค้นคว้า และพบว่าคุณสมบัติของการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ 1) ยึดถือความถูกต้อง 2) อยากรู้อยากเห็น 3) มีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรค 4) เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมา ฉะนั้นทุกครั้งที่คนเหล่านี้เผชิญปัญหา พวกเขาจะเชื่อว่าพวกตนมีบางสิ่งที่ซุกซ่อนเก็บไว้ภายในที่จะค้นหาวิธีการที่สร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาได้

4) พฤติกรรมทางสังคมและการเลี้ยงดู (Social habits and upbringing) คนที่เป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นคนที่ชอบพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นที่มีความคิดคล้ายคลึงกับตนเองและช่วงชีวิตในวัยเด็กก็มีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีความคิดสร้างสรรค์ เช่น เด็กที่โตในครอบครัวที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านการเงิน การทะเลาะวิวาท การหย่าร้าง เป็นต้น เมื่อเด็กพวกนี้เติบโตขึ้นสภาพดังกล่าวทำให้พวกเขากลายมาเป็นคนที่มีความเข้มแข็งและมักเป็นนักคิดเชิงสร้างสรรค์ เพราะในอดีตนั้นพวกเขาต้องขบคิดแสวงหาหนทางแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เป็นคนยึดมั่นในความคิดของตัวเองอย่างมาก ดังนั้น พฤติกรรมการสร้างสรรค์จึงขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวและสภาพแวดล้อมที่มีต่อพฤติกรรม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 44) ได้กล่าวไว้ในหนังสือชื่อ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และผลิตภาพว่าลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมายภายใต้กรอบของสังคมไทยหลังจากนั้นต้อง 2) สร้างแรงจูงใจในกลุ่ม ให้เขามีแรงจูงใจที่จะทำ 3) ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำและต้องนำอย่าง 4) เข้าใจวัฒนธรรม 5) การวางกลยุทธ์ 6) ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 9) ไม่ยอมแพ้ และ 10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จของพวกเรา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังต่อไปนี้ 1) มีการวิเคราะห์เป้าหมาย 2) สร้างแรงจูงใจ 3) ใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำ 4) เข้าใจวัฒนธรรม 5) การวางกลยุทธ์ 6) สร้างความเข้มแข็งให้องค์กร 7) ให้บุคลากรในหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจ 8) สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน 9) ไม่ยอมแพ้ และ 10) ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือ ความสำเร็จของพวกเรา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Puccio, Marie, and Murdock (2007, p. 5) กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ในบทความเรื่อง Creative Leadership : skills that drive change มีดังนี้ 1) มีทักษะการวินิจฉัย 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มียุทธศาสตร์ในตัวเอง 4) คิดอย่างชาญฉลาด 5) นำผลการประเมินผลมาพัฒนางานเข้าใจบริบทสภาพแวดล้อม และ 6) มีเทคนิคในการทำงาน

Danner (2008, pp. 1–3) ได้ทำการศึกษาและวิจัยในหัวข้อ Creative leadership in art education : perspectives of an art educator ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยมากจะมีพฤติกรรมการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและความไว้วางใจ นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ไปให้บุคคลอื่นได้เข้าใจอย่างแท้จริง

Stoll and Temperley (2009, pp. 1–11) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความชื่อ “Creative leadership : a challenge of our times” สรุปสาระสำคัญได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการและการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนต่อโอกาสและประเด็นต่างๆ อย่างท้าทาย เป็นบุคคลที่มีความยืดหยุ่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ในการมอง การคิด และการกระทำที่แตกต่างกัน เพื่อจะเสริมสร้างโอกาสให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง

Evlakova (2010, pp. 2–3) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ดังนี้ 1) ฝันใหญ่ 2) มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม 3) มีเครือข่ายที่ดี 4) ชอบการผจญภัย 5) พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ 6) ชอบความท้าทาย 7) คิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง 8) กล้าเปลี่ยนแปลง 9) มีความยืดหยุ่น และ 10) มีวิสัยทัศน์

Ubben, Hughes and Norris (2010, p. 101) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ The Principal : creative leadership for excellence in school ไว้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมเชิงบวก 3) การบริหารจัดการ 4) ปฏิสัมพันธ์ 5) มีความยืดหยุ่น และ 6) มีความคิดริเริ่ม

Zacko – Smith (2010, pp. 8–9) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในศตวรรษที่ 21 ในบทความเรื่อง Creative leadership : welcome to the 21st century มีลักษณะ ดังนี้ 1) มีแนวคิดใหม่ 2) คิดต่าง 3) มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) กล้าคิด และ6) มีความยืดหยุ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี บัณฑิตวิทยาลัย

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2553, หน้า 128–135) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดีงาม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

นเรศ บุญช่วย (2553, หน้า 48) กล่าวว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีความรู้และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การมีบุคลิกภาพที่ดี และ 5) การยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2554, หน้า 213–215) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นอย่างมีจินตนาการ มีความยืดหยุ่นและมีวิสัยทัศน์ ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การที่จะมีคุณลักษณะหรือมีองค์ประกอบหลักสำหรับการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ ต้องประกอบไปด้วย 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีจินตนาการในการทำงาน 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีความยืดหยุ่นในการทำงาน และ 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554 หน้า 16) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555, หน้า 35) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีทักษะการคิดวิเคราะห์ 2) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ 3) มีจินตนาการ

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556, หน้า 248) ได้ทำการวิจัยพบว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 46 ตัว และองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านมีจินตนาการ 2) ด้านมีความยืดหยุ่น 3) ด้านมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านมีความคิดริเริ่ม สามารถใช้วัดบทบาทความเป็นตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้อย่างมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 6) ได้กำหนดกลุ่มตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ตัวแปร คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การทำงานเป็นทีม

พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, หน้า 139) ได้พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) จินตนาการ 2) มีความยืดหยุ่น 3) วิสัยทัศน์

จากทัศนะของนักวิชาการที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้ ดังตาราง 6

ตาราง 6 สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	ผู้วิจัย / นักวิชาการ / ปี																
	Puccio, Marie, and Murdock (2007)	Danner (2008)	Stoll and Temperley (2009)	Evdokova (2010)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	Zacko – Smith (2010)	กรองทิพย์ นาคดิเชตร (2553)	นเรศ บุญช่วย (2553)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2554)	ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555)	มณฑาทิพย์ เสียงดะ (2556)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1. มีทักษะการวินิจฉัย	✓														1	
2. มีวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓				✓			✓	✓	✓	8	✓
3. มียุทธศาสตร์ในตัวเอง	✓														1	
4. คิดอย่างชาญฉลาด	✓														1	
5. นำผลการประเมินผลมาพัฒนางานเข้าใจบริบทสภาพแวดล้อม	✓														1	
6. มีเทคนิคในการทำงาน	✓														1	
7. มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและความไว้วางใจ		✓													1	
8. มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้		✓													1	
9. มีความยืดหยุ่นและปรับตัว			✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓	✓	8	✓
10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			✓		✓	✓		✓				✓	✓		6	✓
11. ฝันใหญ่				✓											1	
12. มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม				✓											1	

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้วิจัย / นักวิชาการ / ปี																
	Puccio, Marie, and Murdock (2007)	Danner (2008)	Stoll and Temperley (2009)	Evlakova (2010)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	Zacko – Smith (2010)	กรองทิพย์ นาคเขตร (2553)	นเรศ บุญช่วย (2553)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2554)	ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555)	มณฑาทิพย์ เตยยงคะ (2556)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
13. มีเครือข่ายที่ดี				✓											1	
14. ชอบการผจญภัย				✓											1	
15. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์				✓											1	
16. ชอบความท้าทาย				✓											1	
17. คิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง				✓											1	
18. กล้าเปลี่ยนแปลง				✓											1	
19. วัฒนธรรมเชิงบวก					✓										1	
20. การบริหารจัดการ					✓										1	
21. ปฏิสัมพันธ์					✓										1	
22. มีแนวคิดใหม่						✓									1	
23. คิดต่าง						✓									1	
24. มีความสามารถในการบริหาร การเปลี่ยนแปลง						✓									1	
25. กล้าคิด						✓									1	
26. ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดีงาม							✓								1	
27. การคิดหลายมิติ							✓								1	
28. คิดบวก							✓									
29. การปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลายมิติ							✓								1	
30. การมีความรู้และเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง								✓			✓				2	
31. การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม								✓							1	
32. การมีบุคลิกภาพดี								✓							1	
33. การยอมรับในความแตกต่างและคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล								✓					✓		2	

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผู้วิจัย / นักวิชาการ / ปี															
	Puccio, Marie, and Murdock (2007)	Danner (2008)	Stoll and Temperley (2009)	Evlakova (2010)	Ubben, Hughes and Norris (2010)	Zacko – Smith (2010)	กรองทิพย์ นาควิเชตร (2553)	นเรศ บุญช่วย (2553)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2554)	ธีระ รุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555)	มณฑาทิพย์ เตยยงคะ (2556)	สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)	พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	ความถี่	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
34. มีจินตนาการ									✓		✓	✓		✓	4	
35. มีพฤติกรรมในการนำผู้อื่น										✓					1	
36. ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ										✓					1	
37. การคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่										✓					1	
38. มีทักษะการคิดวิเคราะห์											✓				1	
39. การทำงานเป็นทีม													✓		1	

จากตาราง 6 สามารถสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ร้อยละ 50 (ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป) โดยจัดกลุ่มองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน และตั้งชื่อใหม่เพื่อให้ครอบคลุมทุกปัจจัย ซึ่งได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (ข้อ 7, 9)
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ข้อ 10, 15, 17)

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับรายละเอียดขององค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำมากำหนดตัวแปรสังเกตได้ให้ครอบคลุมกับองค์ประกอบแต่ละด้าน โดยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

มีผู้กล่าวว่า “การทำงานนั้นเราทำกับคน ถ้าได้คนก็จะได้งาน ถ้าไม่ได้คนก็พังทั้งคนและงาน” ในโลกของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลาในปัจจุบัน ทำให้เราต้องทำงานแบบซับซ้อนมากขึ้น บุคคลคนเดียวอาจต้องทำงานหลาย

อย่างและเกี่ยวข้องกับหลายทีมงาน สถานการณ์ต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำทีมต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและส่งเสริมทีมงานที่มีวัฒนธรรมหลากหลายให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันสร้างพลังร่วม (สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 55)

คุณลักษณะที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้เหมาะสม สอดคล้องกับสังคม เหตุการณ์ สถานการณ์ และบุคคล คือ ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น อันเป็นสมรรถนะที่หากผู้บริหารขาดเสียแล้วอาจเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย กระบวนการบริหาร การเป็นผู้นำทีมและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (ธเนศ ขำเกิด, 2547 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 55)

3.1.1 ความหมายของการมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว

Bernard (1960, p. 31) ให้ความหมายของการปรับตัวว่า เป็นการที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับตนเองและโลกภายนอกได้อย่างดี ความพึงพอใจ ความแจ่มใสอย่างสูงสุด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับสภาพสังคมมีความสามารถที่จะเผชิญและยอมรับความจริงของชีวิต

Coleman (1981, p. 50) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการหรือด้านอารมณ์ให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้นอยู่

Lussier (2001, pp. 17–20) ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นว่า หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง และมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน

Guilford (1959, p. 57) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท เป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิดจะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่างๆ ในแง่มุมต่างๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ป. มหาขันธ์ (2539 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ บุคคล วิธีการและกระบวนการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา

วนิช สุธารัตน์ (2547 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 56) กล่าวว่า การมีความยืดหยุ่น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ ปล่อยความคิดให้เป็นอิสระจากความคิดเก่าๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิดและการมองสิ่งต่างๆ ด้วยมุมมองที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 7) กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ และการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระด้วยมุมมองที่จะนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง

3.1.2 ความสำคัญของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 55–56) กล่าวว่า ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่นจะสร้างบรรยากาศในการบังคับบัญชาที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นมิตรต่อกัน โดยมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ทุกคนต่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจ พึงพอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้าเพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจก็ คือ ความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบ ร่มรื่น สดชื่น สวยงาม มีเอกลักษณ์ ขจัดความซ้ำซากจำเจ และมีความมั่นคงปลอดภัยจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกใน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงานหากผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและบรรยากาศของการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น จะสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน

3.1.3 องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

Dubrin (2010, p. 17) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่น รองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยและผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่น (flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้กำหนดองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น คือ

1) การมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ

2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ

ป. มหาขันธ์ (2539 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 56) กล่าวว่าองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์

2) การปรับตัวเข้ากับบุคคล

3) การปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน

วนิช สุธารัตน์ (2547 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 56) ได้กำหนดองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่นว่า ประกอบไปด้วย

1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ

2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ๆ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 7) ได้กำหนดองค์ประกอบของความยืดหยุ่น ประกอบด้วย

1) การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

2) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 55-56) กล่าวว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นของผู้บริหารมีอย่างน้อย 5 ประการ คือ

1) การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์

2) ความสามารถด้านการบริหาร EQ

3) การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

4) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

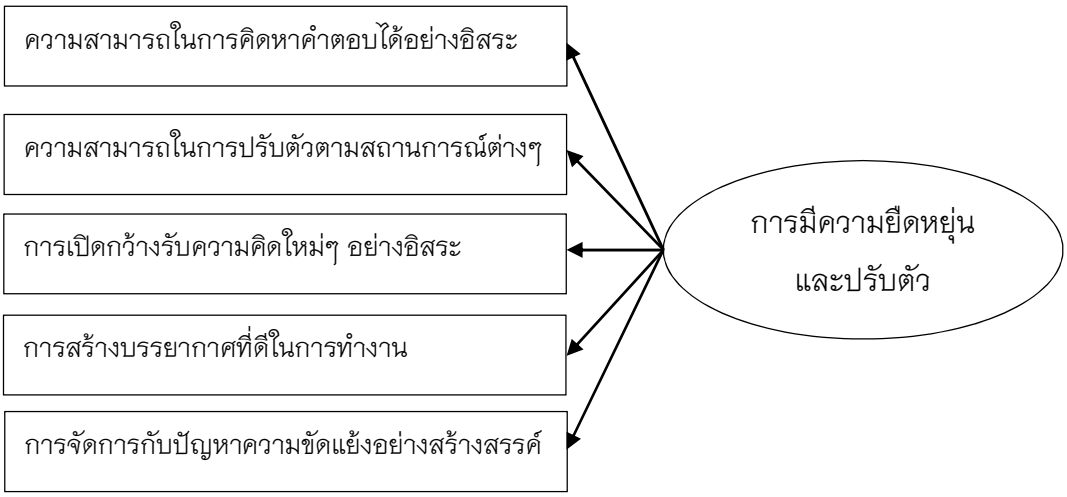
จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยองค์ประกอบของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ 5) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

ตาราง 7 การแสดงนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว	ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ
	ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ
	การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ
	การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
	การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

จากนิยามเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นโมเดลการวัด ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร บัณฑิตวิทยาลัย



ภาพประกอบ 3 รูปแบบการวัดการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

3.2 องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์

3.2.1 ความหมายของการมีวิสัยทัศน์

Bennis and Nanus (1985 อ้างถึงใน นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 33) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์โดยเน้นพฤติกรรมหลักที่สำคัญ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิกและมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกนำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

Kotter (1996, p. 32) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตที่นำมาทำให้กระจ่างว่าทำไมบุคคลต้องสร้างขึ้นในอนาคต ซึ่งสิ่งที่สร้างขึ้นนั้นสามารถกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและดำเนินการไปสู่ในทิศทางการเปลี่ยนแปลงและทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งสามารถช่วยให้เกิดการประสานการปฏิบัติในความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าจะมีบุคคลจำนวนมากก็สามารถดำเนินการไปด้วยดีและรวดเร็ว

Northouse (2012, p. 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Introduction to Leadership: concepts and practice ไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพในอนาคต ซึ่งเป็นภาพที่เป็นไปได้ วิสัยทัศน์จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย ที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Super Leadership ไว้ว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้ วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นพลังแห่งความสร้างสรรค์ (creativity) เป็นแรงกระตุ้น (stimulation) ให้เราสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน

ประพิศ เกษรางกูล (2552, หน้า 50) กล่าวไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดนโยบาย ทิศทาง และกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านหลักสูตรสถานศึกษา การเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ และการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาและรองรับการเปลี่ยนที่จะมีขึ้นในอนาคต

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 29) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

3.2.2 ความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์

ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้ความสามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้องและสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารที่ขาดวิสัยทัศน์จะมองใกล้ทำให้การวางแผนหรือการบริหารอยู่ในวงแคบองค์การพัฒนาได้ในภาวะจำกัด เหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและองค์การก็มีการแข่งขันอย่างรุนแรงผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้ชัดเจนเตรียมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์และภาวะการแข่งขันได้ถูกต้องอยู่ในแนวหน้าขององค์การที่ประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ (เที้อน ทองแก้ว, 2543, หน้า 30)

จากที่กล่าวมาสรุปว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพราะจะทำให้ความสามารถวางแผนในการบริหารองค์การได้ถูกต้อง และสามารถบริหารงานตามแผนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายขององค์การ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ

3.2.3 องค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์

Bennis and Nanus (1985 อ้างถึงใน นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 33) กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model) และ 5) การประเมินวิสัยทัศน์ (evaluating)

Hickman and Silva (1984 อ้างถึงใน นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 33) กล่าวว่าวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี 5) การมีส่วนร่วม 6) การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และ 7) การประเมินวิสัยทัศน์

Sashkin (2003, p. 37) ได้กล่าวถึงบริบท 3 ประการของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นั้น ประกอบด้วย พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และการสร้างวัฒนธรรมผู้มีวิสัยทัศน์ ซึ่งวิสัยทัศน์จะต้องประกอบไปด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Kapur (2007, p. 17) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

Northouse (2012, p. 29) คุณลักษณะที่สำคัญของการมีวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 1) ภาพในอนาคต (picture) ที่ดีกว่าปัจจุบัน และดีกว่าที่เป็นอยู่

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2) การเปลี่ยนแปลง (change) เป็นการกระทำบางสิ่งด้วยแนวทางใหม่ๆ 3) ค่านิยม (value) การนำไปสู่ค่านิยมที่เป็นบวกขององค์กร 4) เป้าหมาย (map) การกำหนดเป้าหมายทั้งระยะสั้น และระยะยาวที่ชัดเจน และ 5) ความท้าทาย (challenge) เป็นการท้าทายต่อปัญหาและสิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ก้าวข้ามและดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, หน้า 29) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 52) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ วัดได้จากตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

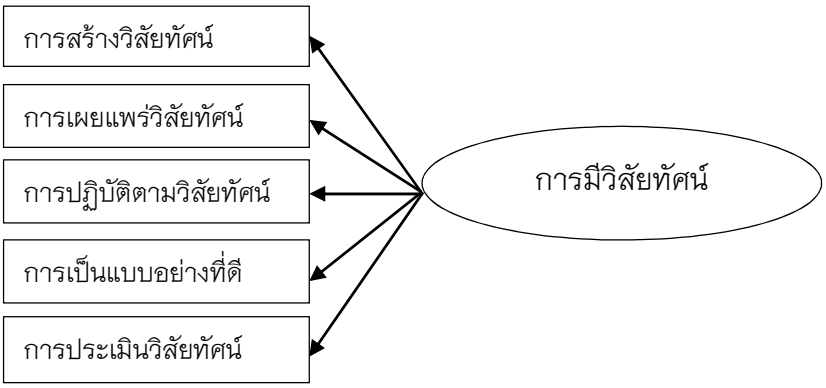
ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553, หน้า 52) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ จะต้องประกอบไปด้วยตัวบ่งชี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ (formulating) 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (articulating) 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (implementing) และ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี (role model)

จากที่กล่าวมาสรุปว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยวัดได้จากองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) การประเมินวิสัยทัศน์

ตาราง 8 การแสดงนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีวิสัยทัศน์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
การมีวิสัยทัศน์	การสร้างวิสัยทัศน์
	การเผยแพร่วิสัยทัศน์
	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
	การเป็นแบบอย่างที่ดี
	การประเมินวิสัยทัศน์

จากนิยามเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นโมเดลการวัด ดังนี้



ภาพประกอบ 4 รูปแบบการวัดการมีวิสัยทัศน์

3.3 องค์ประกอบของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.3.1 ความหมายของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Edward De Bono (1972 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 60) กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการมองหาทางเลือกหลายทิศทาง โดยการคิดอย่างรอบด้าน คลอบคลุมทั้งในแนวกว้างและแนวลึก ตลอดจนสามารถสร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งอาจต่างไปจากแนวความคิดเดิมบ้างเล็กน้อย หรือแปลกไปจนไม่คงแนวความคิดเดิมไว้เลย

Guilford (1967 อ้างถึงใน นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 95) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถทางสมองในการคิดหลายทิศทาง หลายแง่ หลายมุม คิดได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดนวัตกรรมใหม่ๆ รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการแก้ปัญหาได้สำเร็จ

Torrance (1965 อ้างถึงใน นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลพบกับปัญหาอันก่อให้เกิดความคิดการกระทำหรือผลผลิตที่แปลกใหม่ ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้ประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Boyd & Eill (1978 อ้างถึงใน นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 95) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เป็นทั้งกระบวนการและผลผลิตในด้านของกระบวนการความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่ซับซ้อนเป็นความสามารถที่จะเห็นความสัมพันธ์ใหม่ๆ ระหว่างวัตถุหรือเหตุการณ์ ส่วนในด้านผลผลิตจะพิจารณาการสร้างสรรค์ในรูปของผลิตผลที่แปลกใหม่และมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงษ์ศักดิ์ (2549 อ้างถึงใน สุภาพ ฤทธิ์บำรุง, 2556, หน้า 59) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

จิติมา วรรณศรี (2550, หน้า 51) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดการทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 96) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิด การทำสิ่งใหม่เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 60) กล่าวว่า พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคมเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

3.3.2 ความสำคัญของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 104) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มเป็นลักษณะความคิดที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เป็นความคิดที่แปลกแตกต่างจากความคิดเดิม และอาจไม่มีใครนึกหรือคิดมาก่อน ความคิดริเริ่มจึงต้องอาศัยลักษณะความกล้าคิด กล้าลอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เพื่อทดสอบความคิดของตน บ่อยครั้งที่ความคิดริเริ่มจำเป็นต้องอาศัยความคิดจินตนาการประยุกต์ คือไม่เพียงแต่คิดอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องคิดสร้างและหาทางทำให้เกิดผลงานจึงเป็นสิ่งคู่กัน

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 58–59) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (creativity) เป็นคุณลักษณะพิเศษที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคนแต่จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้นจะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นความต้องการสูงสุดในการจัดการศึกษา เพราะความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลถ้าได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การวางแผนเพื่อการปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีได้ในอนาคตและสามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาและประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ ได้

3.3.3 องค์ประกอบของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Guilford (1967 อ้างถึงใน นิกัญชลา ล้นเหลือ, 2554, หน้า 95) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน กล่าวว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความสามารถในการริเริ่ม ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความสามารถในการแต่งเติมและให้คำอธิบายใหม่ ที่เป็นการติดตามหลักเหตุผลเพื่อหาคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของความคิดสร้างสรรค์คือความคิดริเริ่ม นอกจากนี้ยังเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ไม่ใช่พรสวรรค์ที่บุคคลมี แต่เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีมากน้อยไม่เท่ากันและบุคคลแสดงออกมาในระดับต่างกัน

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 96) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 60) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

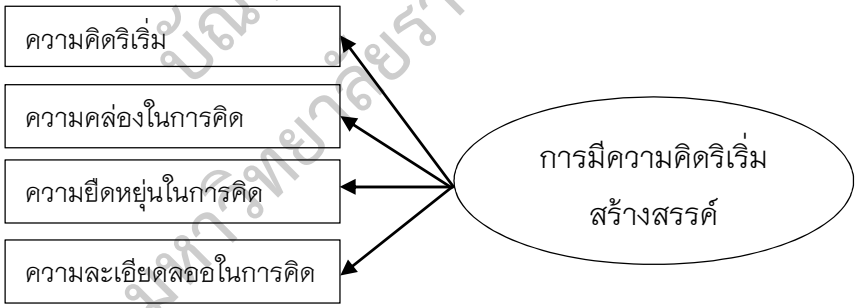
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดหลายทิศทาง ที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม โดยอาศัยการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม ซึ่งประกอบด้วย 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

ตาราง 9 การแสดงนิยามเชิงปฏิบัติการของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตัวแปรสังเกตได้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ความคิดริเริ่ม
	ความคล่องในการคิด
	ความยืดหยุ่นในการคิด
	ความละเอียดลออในการคิด

จากนิยามเชิงปฏิบัติการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเขียนเป็นโมเดลการวัด ดังนี้



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการวัดการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

การวิจัยยุคสังคมความรู้มีลักษณะคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อน ลึกซึ้งมากกว่ายุคก่อน จึงมีลักษณะแตกต่างจากโมเดลการวิจัยยุคก่อน ตัวแปรในการวิจัยมีทั้งตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) และตัวแปรแฝง (Latent or unobserved variables) โดยที่ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้

5.1 ความหมาย

Keeves (1988 อ้างถึงใน อนุสิทธิ์ นามโยธา, 2557, หน้า 76) กล่าวว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นวิธีวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่บอกได้ว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตามที่สนใจศึกษา ทั้งขนาดและทิศทางที่มีผลกระทบร่วมกับหลักการสร้างรูปแบบเชิงข้อความ Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์เชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542,หน้า 2-3) กล่าวว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง คือ โมเดลแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพียงสองตัว ตัวแปรตัวหนึ่ง (Y) ถูกกำหนดเป็นตัวแปรตามและได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอีกตัวหนึ่ง (X) ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรต้น เมื่อมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองเป็นแบบเส้นตรง สามารถสร้างสมการและแผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ด้วยโมเดลการถดถอยเชิงเส้นแบบง่าย

สุภมาส อังศุโชติ และคณะ (2552, หน้า 4) กล่าวว่า โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้ทดสอบและประมาณค่าความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การรวบรวมข้อมูลทางสถิติกับข้อตกลงเบื้องต้น ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ซึ่งจะใช้ยืนยันโมเดลมากกว่าใช้วิเคราะห์เพื่อสำรวจหรือระบุโมเดล เหมาะสำหรับทดสอบทฤษฎีมากกว่าการสร้างทฤษฎี

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2557, หน้า 77) กล่าวว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น เป็นความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรที่เราต้องการศึกษาว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตามทั้งขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์เป็นแบบเส้นตรง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรที่เราต้องการศึกษาว่าตัวแปรอิสระมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อตัวแปรตามทั้งขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์เป็นแบบเส้นตรง

5.2 ลักษณะพื้นฐานของโมเดลสมการโครงสร้าง

เทคนิคการวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรในเชิงเหตุและผล สามารถดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ การวิจัยเชิงทดลองและการวิจัยที่ไม่ใช่เชิงทดลอง การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล โดยการวิจัยเชิงทดลองเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นการศึกษาที่ได้ผลชัดเจน มีการควบคุมความแปรปรวนและความคลาดเคลื่อนของตัวแปรได้อย่างมีระบบ แต่มีข้อจำกัดในการที่จะกระทำหรือควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมตัวแปรทั้งหมดได้ จึงต้องอาศัยการวิจัยที่ไม่ใช่การทดลอง โดยการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์เพียงพอที่จะนำมาศึกษาความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล ซึ่งเทคนิควิธีนี้เรียกว่า การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis)

การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ เป็นเทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุหรือตัวแปรทำนายที่มีต่อตัวแปรตาม ทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) Sewall Wright (1934 อ้างถึงใน สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2552, หน้า 173–203) ผู้ที่ได้รับยกย่องว่าเป็นผู้ริเริ่มพัฒนาเทคนิคนี้ กล่าวว่า เทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุนี้ไม่ใช่เทคนิคที่ใช้เพื่อค้นหาว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่ออีกตัวแปรหนึ่ง แต่เป็นการตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรหนึ่งต่ออีกตัวแปรหนึ่งตามที่ผู้วิจัยศึกษาหรือกำหนดขึ้นจากสมมุติฐานหรือแนวคิดทฤษฎีหรือการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีเหตุผลอยู่เบื้องต้นว่า ตัวแปรอิสระนั้นๆ เป็นสาเหตุต่อตัวแปรตามแล้วนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาวิเคราะห์ตามเทคนิคการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะเป็นการทดสอบความตรง (Validity) ของโครงสร้าง หรือรูปแบบตามสมมุติฐานนั้น และยังช่วยปรับปรุงโครงสร้างหรือรูปแบบอีกด้วย ซึ่งจะบอกได้จากหลักฐานข้อมูลที่ไปเก็บมานั้น สามารถที่จะสนับสนุนทฤษฎีหรือสมมุติฐานที่มีอยู่หรือไม่

Bollen (1989, p. 224) กล่าวว่า การสร้างโมเดลสมการโครงสร้างเพื่อการยืนยันหรือทดสอบทฤษฎี ผู้สร้างโมเดลจะต้องคำนึงถึงตัวแปรที่แตกต่างกัน 2 ประเภท

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คือ ตัวแปรภายนอก (Exogenous Variables) และตัวแปรภายใน (Endogenous Variables) ตัวแปรภายนอกจะพิจารณาให้เป็นจุดเริ่มต้นของโมเดล เป็นจุดเริ่มตัวของหัวลูกศร จะตัวภายนอกจึงเป็นได้เฉพาะตัวแปรต้น ส่วนตัวแปรภายในเป็นได้ทั้งตัวแปรภายนอกและตัวแปรภายในอื่นๆ ซึ่งทุกตัวแปรต้องอยู่ภายใต้ทฤษฎีในการเชื่อมโยงกัน ซึ่งแตกต่างจากตัวแปรต้นและตัวแปรตามในสมการถดถอย (Regression) ซึ่งจะแสดงให้เห็นเฉพาะตัวแปรต้นที่ส่งผลหรือตัวแปรทำนายตัวแปรตาม

การกำหนดเส้นทาง (Pathway) ในโมเดล ผู้สร้างโมเดลสามารถจะจัดวางความสัมพันธ์ได้ 2 ลักษณะ คือ 1) เส้นทางอิสระ (Free Pathway) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่จะได้รับการทดสอบ ที่จะปล่อยให้มีอิสระในการผันแปร (Free to vary) และ 2) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีทฤษฎีหรือผลการวิจัยสนับสนุนว่ามีความสัมพันธ์กันแล้วกำหนดโมเดลได้อย่างลงตัว (Fixed) แต่โดยทั่วไปผู้สร้างโมเดลจะสร้างโมเดลที่เป็นไปได้เชิงทฤษฎี (Theoretically Plausible Models) ที่กำหนดความสัมพันธ์ของตัวแปรไว้อย่างลงตัว (Fixed) เพื่อการยืนยันหรือทดสอบว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ มีสถิติวัดความสอดคล้อง ดังนี้ 1) ค่าไค – สแควร์ (Chi – Square) ที่ไม่มีนัยสำคัญ คือ P – value สูงกว่า .05 2) ค่าสัดส่วนไค – สแควร์ / df มีค่าไม่ควรเกิน 2.00 3) ค่า Goodness of Fit Index : GFI, Adjusted Goodness of Fit Index : AGI, Comparative of Index : CFI มีค่าตั้งแต่ 0.90 – 1.00 4) ค่า Standardized Rood Mean Squared Residual : Standardized RMR, Root Mean Square of Error Approximation : RMSEA มีค่าต่ำกว่า .05 5) ค่า Critical n : CN มีค่าเท่ากับหรือมากกว่า 200 ของกลุ่มตัวอย่าง 6) ค่า Largest Standardized Residual มีค่า –2 ถึง +2 7) Q–plot ชันมากกว่าเส้นทแยงมุม

5.3 โมเดลสมการโครงสร้าง และสถิติวิเคราะห์ SEM

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542, หน้า 7) กล่าวว่า การวิจัยยุคก่อนสังคมความรู้ส่วนใหญ่มีโมเดลการวิจัยเป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยมีหลักฐานจากทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ มีคำถามการวิจัยง่ายไม่ซับซ้อน และมีการตั้งสมมติฐานวิจัยแยกเป็นข้อๆ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เป็นกรณีตัวอย่างหนึ่งของโมเดลการวิจัยแบบเก่า เป็นโมเดลแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยมีหลักฐานจากทฤษฎีและงานวิจัยรองรับ เป็นการศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่างๆ เพื่อดูว่าอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่สันนิษฐานว่าเป็นสาเหตุต่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตัวแปรที่เป็นผลหรือไม่ สัมประสิทธิ์เส้นทางเป็นค่าที่บ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ตัวแปรหนึ่งเปลี่ยนไป

การวิจัยในยุคสังคมความรู้ มีลักษณะคำถามวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ซับซ้อน ลึกซึ้งมากกว่ายุคก่อน โมเดลการวิจัยยุคสังคมความรู้ จึงมีลักษณะแตกต่างจากโมเดลการวิจัยยุคก่อน ตัวแปรในการวิจัยมีทั้งตัวแปรสังเกตได้ และตัวแปรแฝง โดยที่ตัวแปรแฝงเป็นตัวแปรที่ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด ซึ่งวัดจากตัวบ่งชี้ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการวิเคราะห์ SEM เป็นสถิติที่มีความเหมาะสมกับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น แต่ก็ยังมีจุดอ่อน 3 ประการ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ SEM ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ระบุเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 20 คน ต่อหนึ่งพารามิเตอร์

2) จุดอ่อนของการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลเป็นการทดสอบสมมติฐาน ทางสถิติว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนร่วมจากข้อมูลเชิงประจักษ์ ไม่แตกต่างกัน จากว่า เมทริกซ์ความแปรปรวน – ความแปรปรวนที่คำนวณจากค่าพารามิเตอร์ในโมเดล การทดลองดังกล่าวเป็นการทดสอบด้วย Chi – Square Test เมื่อนักวิจัยไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานทางสถิติ การแปลความหมายจะถือว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3) การวิเคราะห์ SEM มีโมเดลกระบวนวิเคราะห์ที่ยุ่งยาก เนื่องจากมีตัวแปรหลายประเภท และมีเทอมความคลาดเคลื่อนในโมเดล รวมทั้งมีเส้นอิทธิพลแบบต่างๆ แม้จะมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยในการวิเคราะห์ แต่การเขียนคำสั่งแตกต่างจากโปรแกรมเดิม เช่น SPSS การวิเคราะห์ SEM ต้องวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำผลการวิเคราะห์มาพิจารณา หากโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูล ต้องพิจารณาปรับโมเดลในส่วนของการผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้น แล้ววิเคราะห์ใหม่ ซึ่งนักวิจัยอาจต้องปรับโมเดลและวิเคราะห์ใหม่หลายครั้งกว่าจะได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้อง

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง เพื่อการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

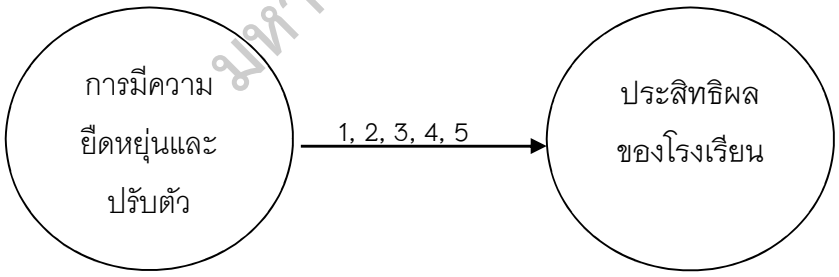
1. การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ 5) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

2. การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) การประเมินวิสัยทัศน์

3. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

4. ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร

ทั้งหมดนี้สามารถแสดงรายละเอียดดังภาพประกอบ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเส้นอิทธิพลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างรูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ดังนี้



ภาพประกอบ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและประสิทธิผลของโรงเรียน

เส้นที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและประสิทธิผลของโรงเรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

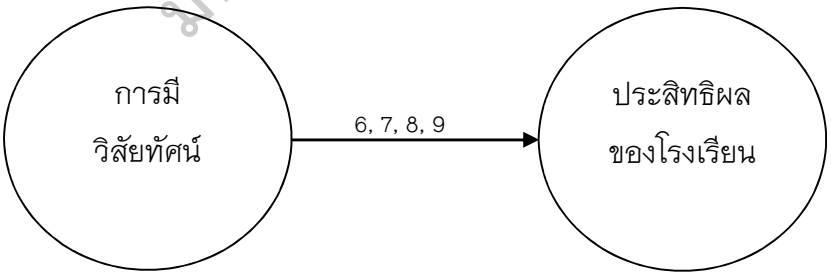
Lussier & Dubrin (2010, p. 129) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และการมีความยืดหยุ่น ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ความมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน

พระมหาสมพร สุริโย (2553, หน้า 260) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ พบว่า บรรยากาศของโรงเรียนที่มีความยืดหยุ่นมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2554, หน้า 15) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้น ระบบต่างๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ๆ

วิทยา นาควัชระ (2555, หน้า 30) กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่นเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มีความสร้างสรรค์อันนำไปสู่ความสำเร็จสูงยิ่งในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิผล

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 130) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว (X_3) ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30



ภาพประกอบ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีวิสัยทัศน์และประสิทธิผลของโรงเรียน

เส้นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีวิสัยทัศน์และประสิทธิผลของโรงเรียน

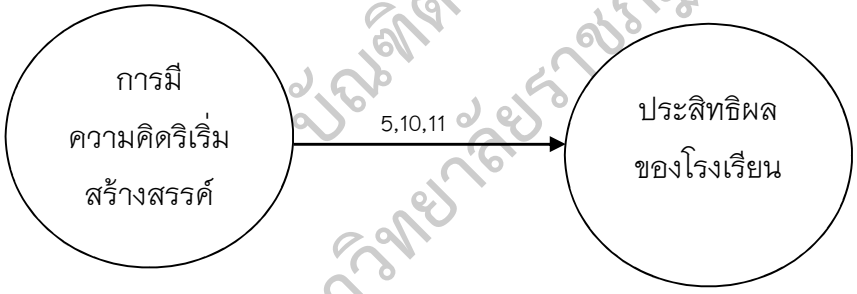
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร บัณฑิตวิทยาลัย

อัญชนา พานิช (2550, หน้า 89) ได้ พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การมิติการจัดการทรัพยากร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 51) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์เป็นความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ อันจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์การไปยังทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถวางรากฐานขององค์การได้อย่างยั่งยืนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 264) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

รักเกียรติ หงส์ทอง (2558, หน้า 1280) ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การกับตัวแบบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของคณะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏตะวันตก



ภาพประกอบ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประสิทธิผลของโรงเรียน

เส้นที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และประสิทธิผลของโรงเรียน

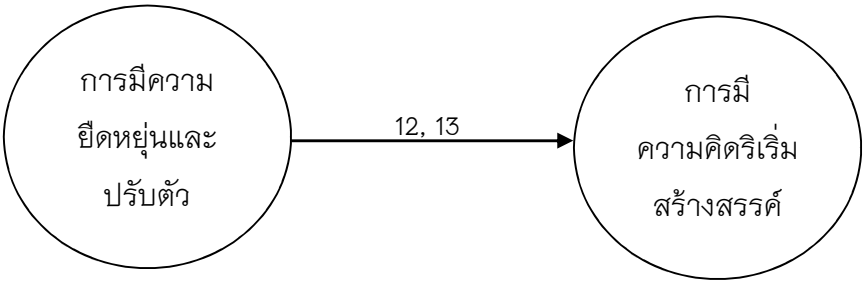
นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2555, หน้า 126) กล่าวว่า ผู้นำหรือผู้บริหารในองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องเอาใจใส่ดูแลพนักงาน และกระตุ้นพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ต่อไป โดยจะต้องดูแลพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์เป็นกรณีพิเศษ เพราะความสามารถของพวกเขาเป็นเรื่องที่หาได้ยากในหมู่พนักงานปกติ และมักจะสร้างผลงานได้ดีที่สุดเวลาที่เขาคิดหรือทำในสิ่งที่ออก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นอกกรอบองค์กร บางทีการคิดนอกกรอบขององค์กรอาจถูกผู้นำหรือผู้บริหารที่ไม่เข้าใจมองว่าเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง ทำให้พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ไม่มีโอกาสที่จะนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ ของตนให้เป็นประโยชน์กับองค์กรได้ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องตระหนักในเรื่องเหล่านี้ เพื่อกระตุ้นจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อจะได้นำความคิดสร้างสรรค์ของพวกเขามาดำเนินการให้เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

สมประสงค์ โกศลบุญ (2554, หน้า 132) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์พื้นฐานของความคิดสร้างสรรค์เป็นการผสมผสานระหว่างกลยุทธ์ การวิเคราะห์ข้อมูล และแรงบันดาลใจ นอกจากนี้ผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องเป็นผู้ที่สามารถคิดในเชิงบวก และเห็นโอกาสในการวิเคราะห์ไปพร้อมกัน ในด้านการบริหารสมัยใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้เป็นเพียงพรสวรรค์ แต่เป็นกระบวนการที่ฝึกได้เกือบทั้งหมด หากบุคคลนั้นมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสิ่งใหม่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ความคิดสร้างสรรค์เป็นรากฐานของความสำเร็จในการสร้างสิ่งใหม่ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ นอกจากนี้ ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มีคุณค่ายิ่งต่อหน่วยงาน กลุ่มงานใดที่มีบุคลากรที่มีคุณสมบัติพิเศษนี้มากๆ ก็จะเป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, หน้า 132) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ (X_4) ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30



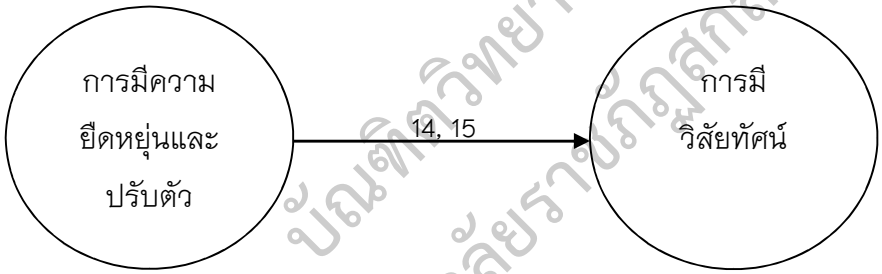
ภาพประกอบ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เส้นที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Ku, et al. (2006, p. 41) กล่าวว่าประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน และส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหารตามมา

ชลกร ตันประภัสร์ (2556, หน้า 52) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของงานที่ให้บุคลากรมีเวลาคิด ทดลองแนวความคิด ลองเสี่ยง มีบรรยากาศที่เปิดโอกาสให้คนกล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างอิสระ มีการสนับสนุนให้ขวัญกำลังใจ หรือรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานสร้างสรรค์ใหม่ๆ หรือผลิตผลงานที่เป็นนวัตกรรมให้แก่องค์กรส่งผลต่อระดับความสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนในทางเดียวกัน และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด



ภาพประกอบ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและการมีวิสัยทัศน์

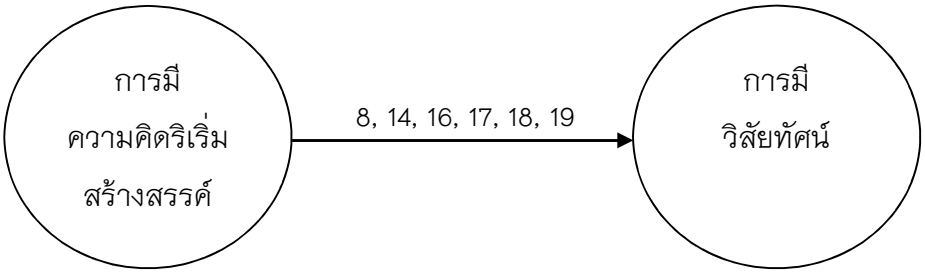
เส้นที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความยืดหยุ่นและปรับตัวและการมีวิสัยทัศน์

จิติมา วรรณศรี (2550, หน้า 191) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี มีความยืดหยุ่น เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดี อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ มุ่งไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ

ณัฐพงษ์ สุขโข (2549, หน้า 112) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศภายในสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่นอันเป็นผลมาจาก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับคณะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร



ภาพประกอบ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์

เส้นที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547, หน้า 262) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่ไม่หยุดยั้ง ช่วยให้การทำงานได้สิ่งที่ดีกว่า ดังนั้น การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะความคิดสร้างสรรค์จะช่วยให้เห็นโอกาสใหม่ๆ ความเป็นไปได้ใหม่ๆ พบโอกาสแห่งความสำเร็จ

วิชัย ปาละศักดิ์ (2548, หน้า 263) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าความคิดสร้างสรรค์ส่งผลทางตรงต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, หน้า 262) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความคิดสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบและมีอิทธิพลรวมต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จิติมา วรรณศรี (2550, หน้า 184) ได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ มีอิทธิพลทางตรงต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 123) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาคเหนือตอนล่าง

สมัชชา จันทร์แสง (2558, หน้า 150) ได้ศึกษา การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ส่งผลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

จากการศึกษากำหนดเส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 นั้น ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรแฝงรวม 4 ตัว ตัวแปรสังเกตได้ รวม 18 ตัว ดังนี้

1. ตัวแปรแฝง (Latent or Unobserved Variable) รวม 4 ตัว แบ่งเป็นตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว

1.1 ตัวแปรแฝงภายนอก 1 ตัว ได้แก่ การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว

1.2 ตัวแปรแฝงภายใน 3 ตัว ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ และประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ (Observed or Manifest Variable) ได้ดังนี้

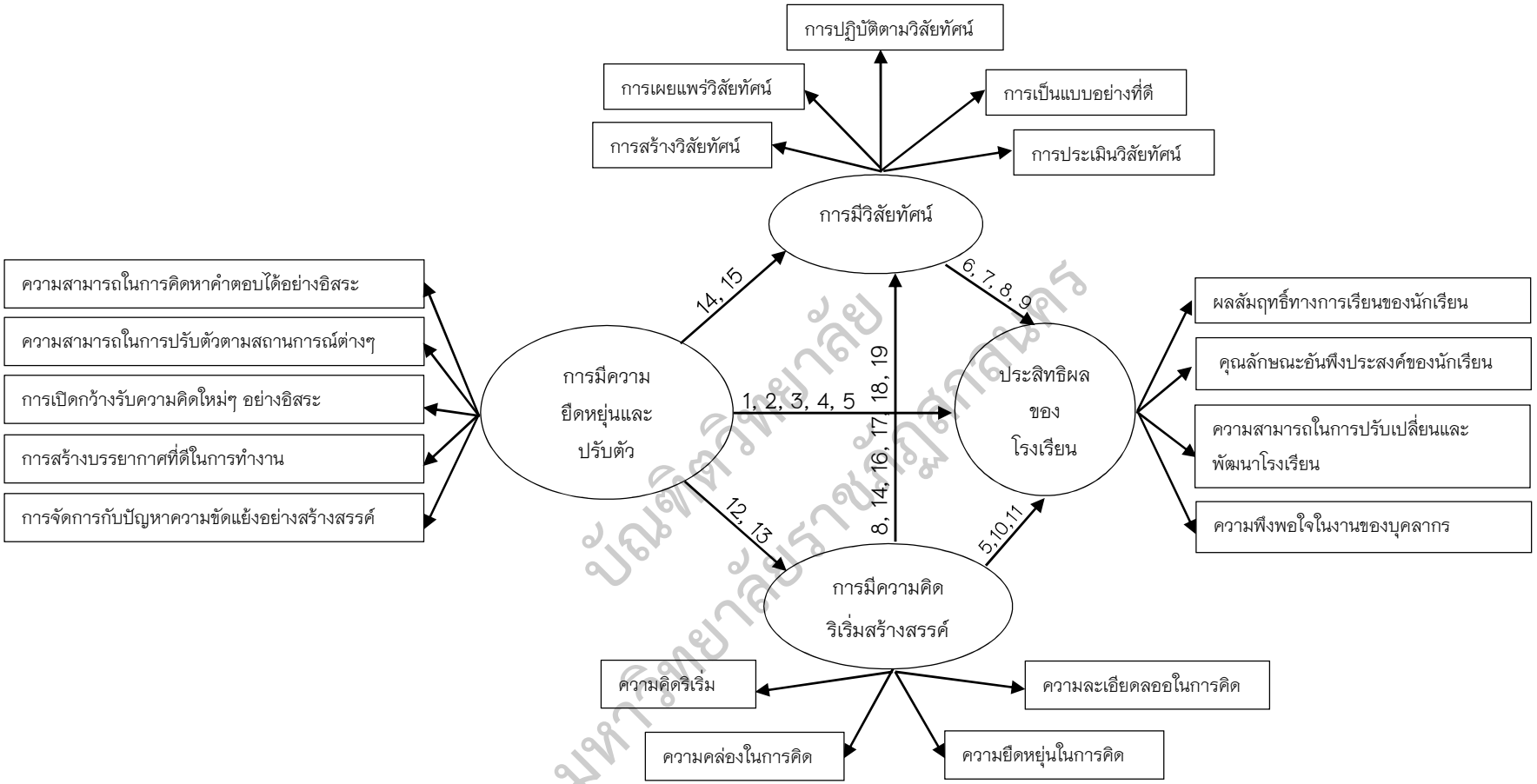
2.1 การมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ 4) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และ 5) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

2.2 การมีวิสัยทัศน์ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัว ได้แก่ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี และ 5) การประเมินวิสัยทัศน์

2.3 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่ม 2) ความคล่องในการคิด 3) ความยืดหยุ่นในการคิด และ 4) ความละเอียดลออในการคิด

2.4 ประสิทธิผลของโรงเรียน ประเมินจากตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัว ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ 4) ความพึงพอใจในงานของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังภาพประกอบ 6

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 12 รูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

หมายเหตุ ที่มาของรูปแบบเชิงสมมติฐานความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

หมายเลข 1 ผลการวิจัยของ Lussier & Dubrin (2010)
หมายเลข 2 ผลการวิจัยของ พระมหาสมพร สุริโย (2553)
หมายเลข 3 ผลการวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ (2554)
หมายเลข 4 ผลการวิจัยของ วิทยา นาควัชระ (2555)
หมายเลข 5 ผลการวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556)
หมายเลข 6 ผลการวิจัยของ อัญชนา พานิช (2550)
หมายเลข 7 ผลการวิจัยของ สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552)
หมายเลข 8 ผลการวิจัยของ นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554)
หมายเลข 9 ผลการวิจัยของ รักเกียรติ หงส์ทอง (2558)
หมายเลข 10 ผลการวิจัยของ นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2555)
หมายเลข 11 ผลการวิจัยของ สมประสงค์ โกศลบุญ (2554)
หมายเลข 12 ผลการวิจัยของ Ku, et al. (2006)
หมายเลข 13 ผลการวิจัยของ ชลกร ตันประภัสร์ (2556)
หมายเลข 14 ผลการวิจัยของ จิติมา วรรณศรี (2550)
หมายเลข 15 ผลการวิจัยของ ณัฐพงษ์ สุขโข (2549)
หมายเลข 16 ผลการวิจัยของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2547)
หมายเลข 17 ผลการวิจัยของ วิชัย ปาละศักดิ์ (2548)
หมายเลข 18 ผลการวิจัยของ นนทิพร สาน้อย (2557
หมายเลข 19 ผลการวิจัยของ สมัชชา จันทร์แสง (2558)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี