



องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

Factors and Indicators of Creative Leadership of Learning Program
Heads of Expansion Education Schools in Southern Border Provinces

ชนภรณ์ อีอตระกุล

Chanaporn Uetrakool

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Doctor of Education Degree in Educational Administration
Hatyai University

2560



องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

Factors and Indicators of Creative Leadership of Learning Program
Heads of Expansion Education Schools in Southern Border Provinces

ชนภรณ์ อีอตระกุล

Chanaporn Uetrakool

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Doctor of Education Degree in Educational Administration

Hatyai University

2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Copyright of Hatyai University

ชื่อวิทยานิพนธ์	องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้วิจัย	นางสาวชนภรณ์ อื้อตระกูล
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2560
คำสำคัญ	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้, องค์ประกอบและตัวบ่งชี้, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา, จังหวัดชายแดนภาคใต้

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ ขั้นตอนการวิจัยมี 4 ระยะ คือ 1) การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ จำนวน 7 คน 2) ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งหมด (S-CVI) เท่ากับ .96 นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมด เท่ากับ .95 ใช้แบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 200 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) 3) นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้มาสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้รู้แจ้งชัด จำนวน 30 คน 4) สัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบปฏิสัมพันธ์ จำนวน 7 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้เชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 61 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ด้านการปรับตัว 6 ตัวบ่งชี้ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ตัวบ่งชี้ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 5 ตัวบ่งชี้ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ 8 ตัวบ่งชี้ ด้านการสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 10 ตัวบ่งชี้ ด้านความคิดริเริ่ม 6 ตัวบ่งชี้ ด้านการคิดนอกกรอบ 6 ตัวบ่งชี้ ด้านความต้องการความสำเร็จ 6 ตัวบ่งชี้ ด้านทิศทางและเป้าหมาย 4 ตัวบ่งชี้ และด้านความพึงพอใจในงาน 5 ตัวบ่งชี้

2. ผลตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. แนวทางนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ มีแนวทางในการนำไปใช้ที่สำคัญ 5 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการปรับตัว แนวทางการสื่อสาร แนวทางการพัฒนากระบวนการคิด แนวทางการพัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และแนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

Dissertation Title	Factors and Indicators of Creative Leadership of Learning Program Heads of Expansion Education Schools in the Southern Border Provinces
Researcher	Miss. Chanaporn Uetrakool
Major Program	Educational Administration
Academic Year	2017
Keywords	Creative leadership, learning Program Heads, factors and indicators, expansion education schools, southern border provinces

Abstract

The objectives of this qualitative and quantitative research were to investigate, analyze and test the concurrent validity of factors and indicators, and find out ways of using the factors and indicators of creative leadership among learning program heads of expansion education schools in the Southern border provinces.

The study was conducted in four phases: 1) Factors and indicators were identified based on literature review and in-depth interviews with seven scholars, and experienced persons. 2) The research instrument was tested by seven experts, and the scale-level CVIs (S-CVIs) was 0.96. Then pilot testing of the instrument was administered with a group of 30 persons who had similar characteristics with the sample group; the reliability of the questionnaire was 0.95. The questionnaire was used to collect data from the sample group comprising 200 learning program heads of expansion education schools in the Southern border provinces in the academic year 2017 and Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted. 3) The factors and indicators were employed to form a questionnaire that was administered with a known group of 30 persons. 4) In-depth semi-structured interactive interviews was carried out with seven experienced persons; then content analysis was conducted. The study found the following.

1. The factors and indicators of creative leadership of learning program heads of expansion education schools in the Southern border provinces consisted of 10 factors and 61 indicators. The number of indicators per factor was as follows: 6 indicators for adaptation; 5 indicators for transformational leadership; 5 indicators for emotional intelligence; 8 indicators for creating visions; 10 indicators for communication and putting visions into practice; 6 indicators for creativity; 6 indicators for thinking outside the box; 6 indicators for desire for success; 4 indicators for directions and goals, and 5 indicators for job satisfaction.

2. The results of concurrent validity test indicated that all the indicators were concurrently valid with statistical significance at the .001 level.

3. Five ways of using the factors and indicators of creative leadership of learning program heads in expansion education schools were found. They were adaptation, communication, thinking process development, development of learning program heads' potential, and creating job satisfaction.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความกรุณาและความเมตตาในการดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข และติดตามความก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา จากรองศาสตราจารย์ ดร. สุจิตรา จรจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร. วันเดชพิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านทั้งสองเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ดร. อิศรัฎฐ์ รินไธสง ประธานกรรมการการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความกรุณาเสนอแนะในการแก้ไขข้อบกพร่องที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.รพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ รองศาสตราจารย์ สุเทพ สันติวรานนท์ รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย รัตนากีรณวร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย รวมทั้งขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณนายวิรัตน์ จันทรงาม นายประจักษ์ ชูศรี นายพุดพิงศ์ อนรรฆพรรณ นายศรัทธา ห่องทอง นางอามีเนาะ มามู นางอรพินท์ แสนรักษ์ นางกาญจนา จงเดิม นางบีเฝ้าะ ปีรู นายสรารุช ยอดรักษ์ นางวันเพ็ญ แซ่แต้ นายอุดม ชูอ่อน นางภาวณา นัครามนตรี นางอารียา เจ๊ะมุ และนายบรรเทิง ละอองพันธ์ ตลอดจนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ คุณแม่สำเภา อือตระกูล และขอขอบคุณ ดร.ชนัญ พรหมศรี ที่เป็นแรงบันดาลใจและความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียน รัชดาภิเษก ตลอดจนผู้ที่เป็นกำลังใจในการทำวิจัยจนสำเร็จที่ไม่อาจกล่าวถึงได้ในที่นี้

คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบบูชาคุณพ่อสุทิน อือตระกูล คุณตาทองจันทร์ วันจันทร์ก รวมทั้งบูรพาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน และประโยชน์ของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่将继续การศึกษาต่อเพื่อค้นคว้าวิทยานิพนธ์ในการพัฒนาต่อไป

ชนภรณ์ อือตระกูล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(12)
สารบัญภาพ	(14)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
บริบทจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	14
ที่ตั้งและลักษณะภูมิประเทศ.....	14
ประเพณีและวัฒนธรรม	15
สถานการณ์ทางสังคม	16
การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้	18
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้.....	19
ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	19
วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	20
ประเภทของการวิเคราะห์องค์ประกอบ	21
ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ	21
ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	22
ตัวบ่งชี้.....	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ความหมายของตัวบ่งชี้.....	27
ลักษณะของตัวบ่งชี้.....	27
ประเภทของตัวบ่งชี้.....	29
ประโยชน์ของตัวบ่งชี้.....	32
การพัฒนาตัวบ่งชี้.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตัวบ่งชี้.....	36
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์.....	37
ความหมายของความคิดสร้างสรรค์.....	38
คุณลักษณะของความคิดสร้างสรรค์.....	39
องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์.....	40
ทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์.....	42
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	42
ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ.....	43
ทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	45
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	46
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	48
หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	49
คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	50
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	52
องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น.....	56
องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์.....	64
องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้จินตนาการ.....	75
องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แรงจูงใจ.....	81
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	89
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	92
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	93

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระยะที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้า	
กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดน	
ภาคใต้.....	93
ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์.....	93
ขั้นตอนที่ 2 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้.....	94
ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้า	
กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดน	
ภาคใต้	94
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	94
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	95
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น.....	96
ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	98
ระยะที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพกับกลุ่มผู้รู้ชัด.....	102
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างแบบสอบถาม	102
ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม.....	102
ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มผู้รู้ชัด	102
ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	102
ระยะที่ 4 การศึกษาแนวทางการนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้า	
กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดน	
ภาคใต้ไปใช้.....	104
ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์	104
ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้	104
ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
4 ผลการวิจัย	108
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 1 ผลการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดน ภาคใต้.....	109
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดน ภาคใต้.....	121
ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ กับกลุ่มผู้รู้ชัด.....	141
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ไปใช้.....	149
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	153
สรุปผลการวิจัย	161
อภิปรายผลการวิจัย	165
ข้อเสนอแนะ	166
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	166
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	167
บรรณานุกรม.....	168
ภาคผนวก	182
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือวิจัย	183
ภาคผนวก ข ค่าสถิติแสดงดัชนี CVI ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ	187
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ.....	201
ภาคผนวก ง แบบสอบถามการวิจัย	214
ประวัติผู้วิจัย	222

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ที่มาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	55
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่น	58
3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น	63
4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์	67
5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์.....	74
6 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยจินตนาการ.....	77
7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของจินตนาการ	81
8 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยแรงจูงใจ	83
9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจ.....	87
10 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม.....	96
11 ผลการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้.....	109
12 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบแบบสอบถาม.....	121
13 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	127
14 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของ ความแปรปรวนขององค์ประกอบ.....	128
15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์.....	129
16 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการคิดนอกกรอบ.....	130
17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความต้องการความสำเร็จ.....	130
18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน.....	131
19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการปรับตัว	131
20 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์.....	132
21 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทิศทางและเป้าหมายในการทำงาน.....	133
22 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์.....	134
23 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	134

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24 คำนำน้หนักองค์ประกอบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	135
25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบที (t-test) เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงตามสภาพกับกลุ่มผู้รู้ชัด.....	137
26 ข้อมูลจากการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ.....	188

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 โมเดลการวัดองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	56
2 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่น.....	60
3 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์.....	68
4 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยจินตนาการ	78
5 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยแรงจูงใจ	84
6 กรอบแนวคิดการวิจัย	92
7 การดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้	94
8 การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	101
9 การดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ กับกลุ่มผู้รู้ชัด.....	103
10 การดำเนินการวิจัยระยะที่ 4 แนวทางการนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไปใช้.....	106
11 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	107
12 ร่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	120
13 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	136

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561) รัฐบาลมุ่งเน้นให้คนไทยเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยมีเป้าหมาย คือพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการ ซึ่งมีกรอบแนวทางการปฏิรูป 4 ประการ คือ พัฒนาคอนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, น. คำนำ) ดังนั้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีศักยภาพ ความรู้และความสามารถจึงเป็นภารกิจสำคัญ ทั้งนี้เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ แต่ในปัจจุบันภาพรวมการศึกษาไทยมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับต่ำจนน่าเป็นห่วง จากการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษา IMD 2015 คุณภาพการศึกษาของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงมาโดยตลอด และอยู่ในอันดับ 48 จาก 61 ประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, น. 5) จากปัญหาวิกฤตของการศึกษาไทยที่สะสมมานาน ทั้งปัญหาความแตกต่างของคุณภาพและมาตรฐานระหว่างสถานศึกษา ปัญหาการอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ ปัญหาการบริหารที่ขาดความรับผิดชอบต่อผู้เรียนมุ่งผลิตในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ผลตกค้างคนไม่สนองตอบความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ รวมทั้งผู้สำเร็จการศึกษาขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผลและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ขาดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, น. 1) โดยเฉพาะคุณภาพผู้เรียนในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นจุดอ่อนสำคัญที่ต้องเร่งแก้ไข ทั้งนี้พบว่าผลการสอบ O - NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนสอบต่ำกว่าร้อยละ 50 และปัญหาการอ่านไม่ออก ร้อยละ 26.23 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 รวมทั้งปัญหาครูและนักเรียนนำความรู้เทคโนโลยีไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเองน้อย นักเรียนมีความรู้พื้นฐานและทักษะในวิชาชีพไม่เพียงพอ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ขาดทักษะการแก้ปัญหา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, น.7-10) ซึ่งไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2556, น. 2- 6) ชี้ให้เห็นถึงวิกฤติทางสังคม เศรษฐกิจและการศึกษาเนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบันเต็มไปด้วยระบบบริโภคนิยม (Consumerism) โดยนำแนวคิดและแนวปฏิบัติที่เน้นการบริโภคตามอย่างต่างประเทศ รวมทั้งระบบการศึกษาไทยดำเนินตามหลักระบบ

บริโณคณยมท้้งในหลัคสุตรและการสอนเน้นบริโณคควมร้ฐ ความเข้าใจและค่านิยมต้งๆ ตามครูและตามท้กำหนดไว้ในส้งคม โดยม่ได้ส่งเสริมให้นักเรียนสร้าง ประดิษฐ์และพัฒนาสิ่งต้งๆ ขึ้นมาใหม่ให้กับตนเองและส้งคม ในกระบวนกรเรียนการสอนครูจะเป็นผู้ให้และผู้บอก นักเรียนท้ทำหน้าที่บริโณคควมร้ฐจากครู แต่กระบวนกรสร้างสร้งค์สิ่งต้งๆ ให้เป็นรูปธรรมยังมีม่เพียงพอ นอกจากนี้วิทยากร เชียงกุล (2553, น. 22) กล่าวถึงกรจัดการศึกษาของไทยว่านักเรียนมีโอกาสเรียนร้ฐและฝึกควมคิดริเริ่มน้อย ส่วนใหญ่จะเรียนร้ฐแบบท่องจำและฝึกทักษะสำเร็จรูปไปเพื่อสอบ สภพแวดล้อมของส้งคมท้มีการพัฒนาด้านสื่อเพื่อการค้าและส่งเสริมลัทธินิยมกรบริโณคสินค้าและบริการมากต้งนั้นเพื่อให้การศึกษาเป็นไปในทิศทงท้มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียน ต่อส้งคมและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภพะส้งคมโลกท้มีการแข่งขันอย่างรุนแรงเช่นในปัจจุบัน จึงควรเปลี่ยนกระแสกรศึกษาให้เป็นไปในทิศทงท้ก่อให้เกิดผลในทงปฏิบัติเป็นรูปธรรม เกิดผลผลิตในทงสร้างสร้งค์ (Creative) และเป็นผลผลิตใหม่ท้เกิดจากควมคิด สติปัญญา โดยเปลี่ยนจากระบบบริโณคตามอย่งคนอื่นเป็นการสร้างผลผลิตอย่งสร้างสร้งค์ เพื่อให้ผู้เรียนมีควมคิดใหม่ๆ ส้งคมมีคนคิดใหม่ๆ สร้างผลงานใหม่ๆ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553, น. 4)

จากปัญหาท้กล่าวมากรจัดการศึกษาของประเทศไทยย้งม่ประสพควมสำเร็จและระบบกรศึกษาม่สามารถสร้างผลผลิตท้ดี ต้งแต่ชั้นประถม มัธยม จนถึงอุดมศึกษา ผลผลิตของการศึกษาท้ไม่เป็นที่พึงประสงค์อาจจะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Outcom) ท้เป็นภัยต่อประเทศในอนาคตได้ มูลเหตุของการปฏิรูปกรศึกษาที่ย้งไม่ถึงไหน เพราะขาดภพะผู้นำทงกรศึกษา (บุญเสริม วิสกุล, 2552, น. 9-11) โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทงกรศึกษาท้เกิดจากรัฐบาลมีนโยบายท้จะขยายกรศึกษาของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ต้งนั้นโรงเรียนขยายโอกาสทงกรศึกษาจึงมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนหลายระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนท้มีภูมิล่ำเนาอยู่ในชนบททงไกล และมีสภพควมยากจน ขาดแคลนหรือด้อยโอกาสทงกรศึกษาได้เรียนสูงขึ้น เนื่องจกจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษาม่เพียงพอ ไม่กระจายอย่งทั่วถึง ส่วนใหญ่จะต้งอยู่ในชุมชนเมืองเท่านั้น ท้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากขึ้น แต่จากผลกรศึกษา พบว่า โรงเรียนขยายโอกาสทงกรศึกษาประสพปัญหาหลายด้าน ประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านบุคลากร ครูม่ครบชั้น ครูม่ตรงวิชาเอกหรือวิชาท้ถนัด 2) ปัญหาด้านอาคารสถานท้ สื่อ วัสดุ ครุภัณฑ์ 3) ปัญหาด้านบริหารจัดการ ได้แก่ กรอพยพเคลื่อนย้ายประชากรวัยเรียน ขาดงบประมณสนับสนุน 4) ปัญหาด้านวิชาการ ได้แก่ ขาดแคลนสื่อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน ขาดแหล่งเรียนร้ฐในโรงเรียน ครูขาดทักษะกระบวนกรจัดการเรียนร้ฐ ขาดสื่อเทคโนโลยี นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ตกต่ำและขาดกรประเมินปรับปรุงหลัคสุตรสถานศึกษา ต้งนั้นโรงเรียนขยายโอกาสทงกรศึกษาส่วนใหญ่จะมีผลสัมฤทธิ์ทงกรเรียนระดับชาติ (O-NET) ต่ำกว่าเกณฑ์

เพราะปัจจัยหลายอย่างแต่สาเหตุหนึ่งก็คือครูที่ขาดการพัฒนาในการจัดการเรียนรู้และขาดภาวะผู้นำในการจัดการเรียนรู้ (ศิริพร กุลสานต์, 2557, น. 110 - 113)

การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อความสำเร็จในอนาคตเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแข่งขันหลากหลายรูปแบบ และสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความสลับซับซ้อนในการบริหารงานเป็นอย่างมาก ซึ่งการบริหารไม่ได้มีรูปแบบตายตัวที่สามารถนำไปใช้ได้ผลในทุกสถานการณ์แต่กลายเป็นการบริหารตามสถานการณ์ที่ต้องมีความสามารถอย่างหลากหลาย ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเป็นองค์กร การเตรียมบุคลากรให้มีคุณภาพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยการสร้างความรู้และทักษะที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2557, น.155-157) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองเชิงจินตนาการ โดยการใช้ตรรกะอย่างละเอียดถี่ถ้วนในสถานการณ์และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย (Challenge) รวมทั้งการนำบุคคลอื่นๆ เชิงสร้างสรรค์ (Stoll & Temperley, 2009, p. 66) สอดคล้องกับมณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556, น.74) อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ รวมทั้งยังเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่นำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิมๆ และเผชิญกับความท้าทายกับแนวทาง วิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้น (Harris, 2009, p. 217) สำหรับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม และแรงจูงใจ (Zacko-Smith, 2010, pp. 3- 5) เช่นเดียวกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 22) และพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, น. 139) พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ นอกจากนี้กฤติยา เห่งนาเลน (2545, น. 75) อธิบายถึงการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันในทีมได้ มีการกำหนดเป้าหมายและประสิทธิผลของงาน ซึ่งผสมผสานด้วยการแสดงออกอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งจะรับมือกับความต้องการของทุกคน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาและทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆ สำหรับกรองทิพย์ นาควิเชตร (2552, น. 29) ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าจะต้องผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอันดีงาม ด้วยการคิด“ต่าง” คิดเชิง“สร้าง” คิดหลายทางหลายมิติ คิดเป็นประโยชน์ คิดบวกและคิดแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบอย่างเป็นจริง และปฏิบัติได้อย่างสร้างสรรค์ กล่าวคือผู้นำจะต้องพัฒนาตนและพัฒนาทีมงานให้มีคุณสมบัติเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ มีความคิดและปฏิบัติเชิงสร้างสรรค์ไปพร้อมๆ กันทั้งด้านการสร้างทีมงาน การสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นใหม่ การสร้างความคิดแบบสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้ภารกิจสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้น ยังมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ซึ่งเป็นผู้ที่เปรียบเสมือนผู้บริหารคนหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างผู้บริหารกับครู อำนาจความสะดวกในการปฏิบัติภารกิจด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านอื่นๆ รวมทั้งปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบผลสำเร็จ ตรงตามวิสัยทัศน์หรือนโยบายของโรงเรียน และตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (วีระวัฒน์ ดวงใจ, 2556, น.7) ในโรงเรียนทุกแห่งจำเป็นต้องมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการวางแผนขับเคลื่อนให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมาย ช่วยให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่น และกำกับ ควบคุม ดูแลความก้าวหน้าของครู รวมทั้งเป็นผู้ประสานที่สำคัญและรับผิดชอบจัดการที่งานของตนให้บรรลุจุดหมาย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เข้มแข็งจะกลายเป็น “เฟืองจักรกล” ของโรงเรียนที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ริเริ่มและตัดสินใจ นอกจากนี้ยังมีบทบาทช่วยเหลือครูในการสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ช่วยเสริมให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพให้แก่นักเรียน ดังนั้นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คณะครู บริการทั้งนักเรียน ครู บุคลากร ฝ่ายบริหาร และบริหารจัดการ โดยปฏิบัติงานตามเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน สามารถวิเคราะห์การทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ (อรปวีณ์ สุตะพาหะ, 2554, น. 1- 2) และสังเวียน อ่อนแก้ว (2558, น. 94) สรุปว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ว่ามีบทบาท หน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการและทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับกลางในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเป็นคณะกรรมการการบริหารหลักสูตรและงานวิชาการ มีหน้าที่วางแผน ดำเนินงานวิชาการ นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การแนะแนวรวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย ติดตามผลการเรียนของนักเรียนรายบุคคล รวมทั้งตรวจสอบ ทบทวน ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและการบริหารหลักสูตรระดับสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมา โดยใช้ผลการประเมินเพื่อวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้มีผลการวิจัยที่พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและการริเริ่ม การปฏิบัติภารกิจใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Kaur, Ferrucci & Carter, 2004, p. 93) จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถอย่างสูงแต่การให้ความร่วมมือน้อย เพราะไม่ใช่ผู้บริหารในบางครั้งก็มีความผิดพลาดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงน่าจะมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (วีระวัฒน์ ดวงใจ, 2556, น. 8) เพราะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องแสดงบทบาทและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้สามารถบริหารจัดการงานวิชาการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักเรียน (ทวีศักดิ์ ยศธา, ชูศักดิ์ เอกเพชร

และวีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2558, น. 72) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จึงต้องสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารงาน มีความเป็นผู้นำหรือใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษابرลุเป้าหมายส่งผลให้ระบบการศึกษาในโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้นจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นสำคัญ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวการจัดการศึกษาจึงต้องมีหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความสามารถในเชิงสร้างสรรค์ สามารถทำงานเป็นทีม รู้จักแก้ปัญหาในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผล จึงจะทำให้องค์การพัฒนามีคุณภาพได้ (วิมล จันทรแก้ว, 2555, น. 94) ทั้งนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพราะหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นตัวจักรสำคัญในการกำหนดภาพอนาคตของการจัดการศึกษาที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนรับผิดชอบและที่จะเกิดกับโรงเรียน (ทวีศักดิ์ ยศธา, ชูศักดิ์ เอกเพชร และวีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2558, น. 78) ซึ่งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีบทบาท หน้าที่สำคัญดังที่ได้กล่าวมา แต่ปัจจุบันการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เท่าที่ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแล้ว พบว่า ยังไม่พบการศึกษาและวิจัยในประเด็นนี้มาก่อน โดยเฉพาะกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อจะได้ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคำถามการวิจัยดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพหรือไม่

3. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ดังนี้

1. เมื่อได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับสภาพและบริบทของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แล้ว ทำให้สามารถนำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง (Do the Thing Rights) จนบรรลุตามเป้าหมาย
2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำองค์ความรู้ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและใช้ในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการและด้านอื่นๆ
3. โรงเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งการเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เชื่อได้ว่าจะยังผลไปสู่คุณภาพของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการพัฒนาด้านวิชาการของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นผลมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านจินตนาการ และด้านแรงจูงใจ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ผู้ให้ข้อมูลเพื่อกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่เคยบริหารจัดการให้โรงเรียนได้รับรางวัล โรงเรียนพระราชทานหรือโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับเพชรหรือโรงเรียนประชาธิปไตยตัวอย่างหรือรางวัลสถานศึกษาแบบอย่างการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง "สถานศึกษาพอเพียง" จำนวน 5 คน 2) ศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ระยะที่ 2 กลุ่มประชากร ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2560 จำนวน 864 คน (สำนักพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2558, น. 19-20) ทั้งนี้ไม่นับรวมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนบ้านบางมะรวด จังหวัดปัตตานี เนื่องจากเปิดทำการเรียนการสอนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เมื่อปีการศึกษา 2559 จึงทำให้เปิดการเรียนการสอนยังไม่ครบระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ปีการศึกษา 2560 จำนวน 200 คน

ระยะที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้รู้ชัด ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และมีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling)

ระยะที่ 4 ผู้ให้ข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ที่มีบทบาทในการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และมีผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน 2) ศึกษานิเทศก์ ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน 3) ครูที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 10 ปี และได้รับรางวัลเจ้าฟ้ามหาจักรี หรือรางวัลเจ้าฟ้ากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์หรือรางวัลครูสุคดี จำนวน 2 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบ หมายถึง ส่วนประกอบที่สำคัญซึ่งแสดงหรืออธิบายรายละเอียดถึงคุณลักษณะที่ทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
2. ตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดได้หรือสังเกตได้ที่ใช้บ่งบอกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การแสดงออกของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่แสดงถึงความสามารถในการจูงใจและนำบุคคลอื่นๆ รวมทั้งส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคคลอื่นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และสามารถปฏิบัติ

หน้าที่ร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จ นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยวัดได้จากความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ จินตนาการ และแรงจูงใจ ดังนี้

3.1 ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความเข้าใจในสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ มีความฉลาดทางอารมณ์ การรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว อะลุ่มอล่วย และสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ โดยวัดได้จากการปรับตัว ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความฉลาดทางอารมณ์ และการสื่อสารเชิงบวก

3.1.1 การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้อื่นและสภาพแวดล้อม วิธีการและกระบวนการทำงาน รวมทั้งวิธีการแก้ปัญหา ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เปลี่ยนมุมมองความคิดที่มีอยู่เดิม การเปิดใจกว้างรับสิ่งใหม่ๆ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งการคิดและทำอย่างอิสระ

3.1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น การปรับและประยุกต์วิธีการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน

3.1.3 ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิด ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ความสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ตนเองได้ มองโลกในแง่ดี รวมทั้งสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้

3.1.4 การสื่อสารเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการสื่อสารที่สร้างให้เกิดความเข้าใจที่ดี เกิดความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดี จูงใจให้เกิดความร่วมมือ ยอมรับเงื่อนไข กฎ กติกา และความเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย เป็นการพูดคุยโดยใช้คำพูดที่ดีและสร้างสรรค์ รวมถึงการแสดงออกทางอารมณ์ที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด และรับรู้ถึงความต้องการ สามารถติดต่อกับผู้อื่นโดยอาศัยทักษะการติดต่อสื่อสารสองทาง ช่องทางการติดต่อสื่อสารและรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างได้ผล

3.2 วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการมองภาพในอนาคตขององค์การที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา ภาพนั้นต้องมีความชัดเจนเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ โดยวัดได้จากการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3.2.1 การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการสร้างภาพอนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน มีการสอบถามความต้องการและความ

คาดหวังจากผู้มีส่วนร่วมในองค์การ การวิเคราะห์สภาพทั้งภายในและภายนอกองค์การ การเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วนำมากำหนดวิสัยทัศน์ โดยวิสัยทัศน์ต้องมีความชัดเจน มีความเป็นไปได้และเหมาะสม รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ

3.2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการสื่อสารหรือแสดงให้บุคคลอื่นๆ ได้รับความสำคัญของวิสัยทัศน์ มีการสร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการพูดโน้มน้าวให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ มีการสื่อสารแบบสองทิศทางเพื่อให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์

3.2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการนำภาพที่พึงประสงค์ในอนาคตขององค์การไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนโดยผ่านแผนงาน โครงการที่เป็นรูปธรรมสามารถเห็นผลได้ชัดเจน มีการสร้างแรงกระตุ้นใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ กำหนดแนวทางในการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์ และกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุ รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม

3.3 จินตนาการ หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการสร้างภาพในความคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นใหม่ โดยมีประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานในการคิด นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือการพัฒนาวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา ซึ่งสามารถอาจจะเกิดขึ้นในอนาคตหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ โดยวัดได้จากความคิดริเริ่ม ความคิดเชิงอนาคต และความคิดนอกกรอบ

3.3.1 ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับความคิดของคนอื่นและแตกต่างจากธรรมดา เกิดจากความคิดเดิมมาดัดแปลงประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ ให้ต่างไปจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เป็นการคิดโครงสร้างหรืองานขึ้นมาใหม่ก็ได้ รวมทั้งเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3.3.2 ความคิดเชิงอนาคต หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการคาดการณ์แนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างชัดเจน และเล็งเห็นความสำคัญของผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งวางแผนเพื่อเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต มีแนวทางในการแก้ปัญหาและสามารถตัดสินใจเลือกกระทำได้อย่างเหมาะสม มองผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างลึกซึ้ง กว้างไกล บนรากฐานของความเป็นจริงโดยใช้หลักคิด เครื่องมือ การคาดการณ์ที่เหมาะสม และสามารถนำสิ่งที่คาดการณ์นั้นมาใช้ประโยชน์ได้

3.3.3 ความคิดนอกกรอบ หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการคิดแตกต่างจากขอบเขตของความคิดเดิม ไม่เป็นไปตามแบบแผน หรือการคิดเพื่อสร้างมุมมองใหม่ๆ ไม่จำกัดความคิด ความรู้ หรือความคิดเห็น สามารถคิดได้อย่างอิสระ กล้าคิด กล้าลอง กล้าเสี่ยง ไม่ขาดกลัวต่อความไม่แน่นอน และกล้าเปลี่ยนความคิดจากแนวเดิม ๆ ก่อให้เกิด

แนวคิดใหม่หลายๆ อย่าง และเกิดทางเลือกที่หลากหลาย นำไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เป็นผลงานแปลกใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน รวมทั้งทำให้เกิดการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

3.4 แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงพฤติกรรมที่มีความเต็มใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่น ทุ่มเทที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โดยวัดได้จากความต้องการความสำเร็จ ทิศทางและเป้าหมาย และความพึงพอใจในงาน

3.4.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีอุดมการณ์เชื่อมั่นในตนเอง มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค รับผิดชอบในงานที่ทำ ขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน มีความกระตือรือร้นและคิดว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายตลอดเวลา รวมทั้งมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.4.2 ทิศทางและเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในการกำหนดทิศทางและการตั้งเป้าหมายขององค์การผ่านวิสัยทัศน์ มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและมีความชัดเจน เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย มีการวางแผนและแนวทางการทำงานที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งผู้มีส่วนร่วมเข้าใจทิศทางและเป้าหมายในการทำงานตรงกันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

3.4.3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความสุข ความพอใจ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดกำลังใจ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ทุ่มเทและเสียสละให้กับการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์การ ไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในองค์การสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ

4. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ หมายถึง เทคนิคการวิเคราะห์เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน และวิเคราะห์ตัวแปรที่สังเกตได้

5. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หมายถึง ครูที่ได้รับคัดเลือกและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

6. จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลาและจังหวัดนราธิวาส

7. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

8. แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ หมายถึง แนวปฏิบัติที่วางไว้เพื่อนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ในการพัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบข่ายการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. บริบทจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 1.1 ที่ตั้งและลักษณะภูมิประเทศ
 - 1.2 ภาษาและวัฒนธรรม
 - 1.3 สถานการณ์ทางสังคม
 - 1.4 การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้
 - 1.5 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
 - 2.1 ความหมาย วัตถุประสงค์ ประเภทและประโยชน์ของการวิเคราะห์
 - 2.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
 - 2.3 ความหมาย ลักษณะ ประเภทและประโยชน์ของตัวบ่งชี้
 - 2.4 การพัฒนาตัวบ่งชี้
 - 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
 - 3.1 ความหมาย คุณลักษณะและองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์
 - 3.2 ทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์
 - 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 4.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 4.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
 - 4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ
5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 5.1 ความหมายและคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 5.2 ที่มาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ

- 5.3 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น
- 5.4 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์
- 5.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้จินตนาการ
- 5.6 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้แรงจูงใจ
- 5.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บริบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่ตั้งและลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลาและจังหวัดนราธิวาส ตั้งอยู่ตอนล่างของประเทศ จังหวัดปัตตานีมีพื้นที่น้อยที่สุด สภาพภูมิประเทศ แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ประกอบด้วย พื้นที่ราบชายฝั่งทะเล พื้นที่ราบลุ่ม และพื้นที่ภูเขา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จังหวัดปัตตานี ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอไทย ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอเมือง อำเภอรามัน จังหวัดยะลาและอำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอไทยและทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอเทพาและอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบชายฝั่งทะเลเป็นส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 3 ของพื้นที่จังหวัด ตอนเหนือและตะวันออกของจังหวัด มีหาดทรายยาวและเป็นที่ราบชายฝั่งกว้างประมาณ 10 - 30 กิโลเมตร พื้นที่ราบลุ่มบริเวณตอนกลางและตอนใต้ของจังหวัดมีแม่น้ำปัตตานีไหลผ่านที่ดินมีความเหมาะสมในการเกษตรกรรม และพื้นที่ส่วนน้อยที่เป็นภูเขาอยู่ทางตอนใต้ของอำเภอโคกโพธิ์ อำเภอกะพ้อและตะวันออกของอำเภอสายบุรี

จังหวัดยะลา ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลาและอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ทิศใต้ติดต่อกับรัฐเปอร์ลิส ประเทศมาเลเซีย ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอบาเจาะ อำเภอเรือเสาะ จังหวัดนราธิวาสและรัฐเปอร์ลิส ประเทศมาเลเซีย และทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดสงขลาและรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย สภาพภูมิประเทศมีลักษณะเป็นภูเขา เนินเขาและหุบเขา ตั้งแต่ตอนกลางถึงใต้สุดของจังหวัดมีที่ราบบางส่วน ตอนเหนือบริเวณที่ราบแม่น้ำปัตตานี และแม่น้ำสายบุรีไหลผ่าน อยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางถึงสูงมาก พื้นที่ส่วนใหญ่ปกคลุมด้วยป่าดงดิบและสวนยางพารา มีเทือกเขาที่สำคัญ คือ เทือกเขาสันกาลาคีรี จากอำเภอเบตงเป็นแนวยาวกั้นพรมแดนไทย-มาเลเซีย และเทือกเขาปิไล ซึ่งอยู่ภายในจังหวัด เขตตำบลบูดี บ้านนังสาเรง อำเภอเมืองยะลา อำเภอรังปิ้ง และอำเภอรามัน

จังหวัดนราธิวาส ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดปัตตานีและอำเภอไทย ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอไทยและรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย ทิศตะวันออกติดต่อกับรัฐเปรัก ประเทศมาเลเซียและ

ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดยะลา สภาพภูมิประเทศเป็นป่าและภูเขาประมาณ 2 ใน 3 ของพื้นที่ทั้งหมด มีภูเขาหนาแน่นแถบทิศตะวันตกเฉียงใต้จดเทือกเขาสันกาลาคีรี เป็นแนวกันพรหมแดนไทย-มาเลเซีย ลักษณะของพื้นที่มีความลาดเอียงจากทิศตะวันตกไปสู่ทิศตะวันออก พื้นที่ราบส่วนใหญ่อยู่บริเวณติดต่อกับอ่าวไทยและที่ราบลุ่มบริเวณแม่น้ำ 4 สาย คือ แม่น้ำสายบุรี แม่น้ำบางนรา แม่น้ำตากใบและแม่น้ำโก-ลก มีพื้นที่พรุจำนวนประมาณ 361,860 ไร่ (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2552, น. 2-3)

ประเพณีและวัฒนธรรม

ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยคนหลายชาติพันธุ์ ได้แก่ ชาติพันธุ์มลายู ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ที่สืบเชื้อสายมาจากชนหลายกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มชนที่เรียกว่า Jakan หรือ Jakun ซึ่งผสมกับชาวฮินดูที่อพยพมาตั้งหลักแหล่งในดินแดนแถบนี้ กลุ่มชาวจีน ซึ่งเป็นกลุ่มพ่อค้าที่เดินทางไปค้าขายยังที่ต่าง ๆ โดยอพยพมาค้าขายและตั้งรกรากในคาบสมุทรมลายู ในยุคอาณาจักรลังกาสุกะ กลุ่มชาติพันธุ์สยาม ตั้งถิ่นฐานในดินแดนคาบสมุทรมลายู และกลุ่มชาวฮินดูจากประเทศอินเดียซึ่งเดินทางเข้ามาเผยแผ่ศาสนาและค้าขาย นอกจากนี้ยังมีกลุ่มชนที่เรียกว่า Semang และ Sakai อยู่อาศัยร่วมผืนแผ่นดินเดียวกัน ในส่วนของวัฒนธรรมและภาษาก็มีความหลากหลายเช่นกัน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นดินแดนที่รับวัฒนธรรมศาสนาพราหมณ์ ฮินดู พุทธ และอิสลาม รวมทั้งคริสต์ที่เคยรุ่งเรืองในยุคล่าอาณานิคม ส่วนภาษาที่ยังปรากฏในการสื่อสารในสังคมปัจจุบัน คือ ภาษาไทย ภาษามลายูถิ่น (มลายูปัตตานี) และภาษามาลาเซีย (ภาษามลายูมีเพียงภาษาเดียว ไม่ได้แยกว่าเป็นภาษาถิ่นหรือภาษามาลาเซีย เพียงแต่จะแตกต่างเรื่องสำเนียง แต่ก็เป็นภาษาที่มีรากศัพท์เดียวกัน สำหรับภาษามาลาเซีย คือภาษามลายูที่ใช้ในประเทศมาเลเซีย ภาษาอินโดนีเซีย ก็คือภาษามลายูที่ใช้ในประเทศอินโดนีเซีย ภาษาปัตตานี เป็นภาษามลายูถิ่น ที่ใช้ในจังหวัดชายแดน) (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2552, น. 18- 19) สำหรับขนบธรรมเนียมประเพณีที่สำคัญที่นิยมปฏิบัติสืบทอดกันมาแต่โบราณจนถึงปัจจุบัน คือ **พิธีถือศีลอด (ถือบวช)** เมื่อถึงเดือน “รอมฎอน” หรือเดือนที่ 9 ของปีฮิจเราะฮ์ศักราช (ฮศ) ชาวไทยที่นับถือศาสนาอิสลามทุกคนจะถือศีลอดเป็นเวลา 1 เดือน เมื่อครบกำหนด 1 เดือนแล้ว ก็เป็นวันออกบวชหรือเรียกว่า “วันฮารีรายอ” หรือ “วันอิดิลฟิฏรี” ส่วนวันรายอฮัจยี “อิดิลอฎฮา” เป็นวันตรุษหลัง ซึ่งเป็นระยะเวลาที่มุสลิมเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ นครเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย หลังจากนั้นจะร่วมกันกุรบาน (เชือดสัตว์ เช่น โค วัว แพะ และแกะ) เพื่อแจกจ่ายให้แก่คนยากจน **ประเพณีลาซัง** ชาวไทยที่นับถือศาสนาอิสลามเรียกว่า “ปูยอปือแน” เป็นพิธีฉลองนาข้าวหรือซังข้าว ซึ่งทำกันทุกหมู่บ้านทั้งไทยพุทธและไทยมุสลิม ประเพณีนี้จะจัดขึ้นภายหลังการเก็บเกี่ยวข้าวราวเดือน 5 หรือเดือน 6 มีจุดประสงค์เพื่อขอบคุณเจ้าแม่โพสพ หรือพระเจ้าที่บันดาลให้พืชผลอุดมสมบูรณ์ **ประเพณีลากพระ**

หรือชักพระ เป็นประเพณีเนื่องในพระพุทธศาสนา ทำพิธีหลังจากวันออกพรรษาหนึ่งวัน ตรงกับวันแรม 1 ค่ำ เดือนสิบเอ็ด พุทธศาสนิกชนจะอัญเชิญพระพุทธรูปขึ้นประดิษฐานบนบุษบกที่วางอยู่เหนือรถหรือล้อเลื่อน ชาวบ้านเรียกว่า เรือพระ ปกติจะตกแต่งเป็นรูปเรือ ใช้คนลากโดยเชือกลากเป็นสองสาย แล้วแห่ชักลากไปตามถนน เมื่อเรือพระไปถึงจุดหมาย ชาวบ้านจะนำอาหารมาถวายพระสงฆ์ที่มาพร้อมเรือพระ หรือพระสงฆ์ที่ชาวบ้านนิมนต์มาเพื่อร่วมงานลากพระ **ประเพณีชิงเปรต** เป็นประเพณีเทศกาลวันสารท เดือนสิบของชาวไทยที่นับถือศาสนาพุทธจัดขึ้นที่วัด ในวันแรม 14 หรือ 15 ค่ำ เดือนสิบ โดยทำร้านจัดสำหรับอาหารคาวหวานไปวางอุทิศส่วนกุศลให้บรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว **งานมหกรรมแข่งขันนกเขาชาวเสียงอาเซี่ยน** เป็นงานประจำปีของจังหวัดยะลา ณ สวนขวัญเมืองวันอาทิตย์แรกของเดือนมีนาคม ในงานจะมีขบวนแห่โดยกลุ่มผู้เลี้ยงนกเขาชาวเสียงของประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน และชมรมผู้เลี้ยงนกเขาชาวเสียงของทุกจังหวัดในประเทศไทย **งานฉลองเจ้าแม่ลิ้มกอเหนี่ยว** เป็นงานประเพณีของจังหวัดปัตตานีที่ทำกันทุกปี ในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือนอ้าย ตามจันทรคติของจีน คือหลังวันตรุษจีน 15 วันของทุกปี มีการสมโภชแห่รูปสลักไม้มะม่วงหิมพานต์ของเจ้าแม่ลิ้มกอเหนี่ยวและรูปพระอื่นๆ โดยอัญเชิญออกจากศาลมาประทับบนเกี้ยว มีการลุยไฟและแสดงอภินิหารต่างๆ เพื่อพิสูจน์ความศักดิ์สิทธิ์ของเจ้าแม่ ส่วนการละเล่นพื้นเมืองที่สำคัญคือ **ซีละ** เป็นศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัวของชาวไทยมุสลิม คล้ายมวยไทยแสดงกันเป็นคู่ ๆ ผู้แสดงเป็นชายล้วนแต่งกายด้วยเสื้อคอกลมแขนสั้น นุ่งกางเกงขายาว นุ่งผ้าซอแกะสั้นเหนือเข้าทับข้างนอกโพกศีรษะ การแสดงเริ่มด้วยการประโคมดนตรี จากนั้นผู้แสดงไหว้ครูพร้อมกัน เสร็จจากการต่อสู้จะรำร่ายตามแบบซีละ เพื่ออวดฝีมือและหาจังหวะเข้าทำร้ายคู่ต่อสู้ คู่กันจนฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดพิชิตคู่ต่อสู้ได้เป็นอันจบการแสดง เมื่อจบการแสดงแล้วคู่ต่อสู้จะซาลามัดซึ่งกันและกัน การแสดงซีละอาจจะต่อสู้กันด้วยมือเปล่า หรือต่อสู้กันด้วยกริชที่เรียกว่า “ซีละบูวอห์” **การเต้นร็องเง็ง** เป็นศิลปะการแสดงหมู่ประกอบด้วยผู้เต้นชายหญิงเป็นคู่กัน การแต่งกายนิยมใช้ผ้ายกสอดดินเงินดินทองแพรวพราว ตัดเป็นเส้น กางเกงและหมวกของฝ่ายชาย และตัดเป็นเส้นผ้านุ่งของฝ่ายหญิงเหมือนกันเป็นคณะหรือคู่ละสี่เครื่องดนตรีที่ใช้บรรเลงประกอบการแสดง คือไวโอลิน รำมะนาและฆ้อง (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2552, น. 18-27)

สถานการณ์ทางสังคม

ปัญหาด้านยาเสพติดในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีแนวโน้มรุนแรงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในทุกปี สถิติการจับกุมในคดียาเสพติดมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยข้อมูลสถิติการจับกุมคดียาเสพติดในห้วง 8 เดือนแรกของปี 2558 (มกราคม – สิงหาคม) รวมจำนวน 6,706 คดี ยาเสพติดที่มีการแพร่ระบาดมากที่สุด คือ พืชกระท่อม รองลงมาคือ ยาบ้า เฮโรอีน ไอซ์ และกัญชาแห้ง โดยเฮโรอีนจะมีการแพร่ระบาดมากที่สุดในจังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี และมี

การแพร่ระบาดมากกว่าไอซ์และกัญชาแห้ง (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2559, น. 7- 8) และสถานการณ์ความไม่สงบยังเกิดความรุนแรงอย่างต่อเนื่องและมีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งเหตุความรุนแรงได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนในพื้นที่ เป็นเหตุกระตุ้นการพัฒนาในทุกด้าน รวมทั้งส่งผลกระทบต่อการลงทุนและการท่องเที่ยวในพื้นที่อีกด้วย นอกจากนี้ภัยจากการก่อการร้ายก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบมีจำนวนมากขึ้นทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะผลสืบเนื่องทางสังคม ทั้งนี้จากข้อมูลศูนย์ช่วยเหลือเยียวยา ผู้ได้รับผลกระทบฯ พบว่า ตั้งแต่ปี 2547 ถึง 31 มีนาคม 2558 มีหญิงหม้ายที่ได้รับผลกระทบฯ จำนวน 3,134 ราย และเด็กกำพร้า จำนวน 5,425 ราย (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2559, น. 21 - 22) ทั้งยังส่งผลกระทบทางด้านจิตใจประชาชนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ เนื่องจากมีอาการหวาดกลัว ซึมเศร้า เครียด วิตกกังวลและหวาดระแวง ซึ่งจากข้อมูลกรมสุขภาพจิต พบว่า มีผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุขอย่างชัดเจน โดยจำนวนบุคลากรเฉลี่ยต่อสถานอนามัยมีจำนวนลดลง กิจกรรมเชิงรุกในด้านการรักษาการตรวจเยี่ยมผู้ป่วยในพื้นที่ลดลงร้อยละ 60 เมื่อเทียบกับช่วงก่อนเหตุการณ์ความไม่สงบ สำหรับผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน พบว่า มีผู้ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ผู้ป่วยในกลุ่มอาการที่เกิดจากภาวะเครียดเพิ่มมากขึ้นแตกต่างจากสมัยก่อนที่จะเป็นการรักษาอาการป่วยทั่วไป ซึ่งเห็นได้ชัดว่าหลังจากเหตุการณ์ความไม่สงบส่งผลให้ประชาชนเกิดโรคเรื้อรังและโรคไม่ติดต่อเพิ่มขึ้น และมีแนวโน้มของการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่ผ่านมามากหลายปี รวมทั้งยังส่งผลทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์และบุคลากรแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านการรักษาผู้ประสบเหตุร้ายแรง (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2552, น. 58)

การจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน สถาบันปอเนาะ ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) เราะฮะห์ โดยสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้เหล่านี้เป็นของรัฐเพียงร้อยละ 31 และเป็นของเอกชนถึงร้อยละ 69 เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ศรัทธาและนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาศาสนาควบคู่สามัญ (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2552, น. 58 - 59) โรงเรียนสอนศาสนาอิสลามหรือปอเนาะ เป็นการศึกษาซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์ของพื้นที่พบมากที่สุด ในจังหวัดปัตตานี รองลงมาคือจังหวัดยะลา และนราธิวาสตามลำดับ จึงทำให้จังหวัดปัตตานีมีศักยภาพในการเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาศาสนาอิสลาม สำหรับคุณภาพการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในเกณฑ์ขั้นต่ำ ขณะที่กลุ่มเยาวชนที่ศึกษาด้านศาสนาขาดความรู้ทักษะด้านอาชีพ จึงมี

ปัญหาการว่างงานสูงเมื่อจบการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนสอบ O-Net ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของภาคและประเทศ และมีแนวโน้มลดต่ำลงทุกปี สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากจำนวนนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 67 อยู่ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม รวมทั้งกลุ่มเยาวชนที่ศึกษาด้านศาสนาในสถาบันปอเนาะ เมื่อจบการศึกษาไม่มีคุณวุฒิและทักษะในการประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาว่างงานสูง นอกจากนี้ยังพบว่าเด็กจบช่วงชั้นที่ 1 (ป.3) อ่านและเขียนหนังสือไม่ได้ มีอัตราการออกกลางคันและการตกหล่นค่อนข้างสูง โดยเฉพาะนักเรียนชาย ส่งผลให้มีสัดส่วนนักเรียนชายต่อนักเรียนหญิงในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 35 : 65 และนักศึกษาชายต่อนักเรียนหญิง คิดเป็นร้อยละ 25 : 75 (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2559, น. 13) จากเหตุการณ์ความไม่สงบและความรุนแรงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาอย่างหนัก ผลการสอบ O-NET ได้คะแนนเป็นอันดับท้ายสุดของประเทศในเกือบทุกวิชา โดยเฉพาะโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหลายแห่งถูกเผา ครูถูกฆ่าและลอบทำร้าย โรงเรียนปิดบ่อยครั้ง ครูที่มีประสบการณ์ขอย้ายออกนอกพื้นที่เป็นจำนวนมาก ครูที่ยังอยู่ไม่สามารถสอนหลังเลิกเรียนได้ เพราะต้องเดินทางภายใต้การคุ้มกันของฝ่ายความมั่นคง โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามซึ่งนักเรียนเป็นมุสลิมไม่ได้ใช้ภาษาไทยที่บ้าน นักเรียนต้องใช้เวลาในการเรียนศาสนาด้วย ส่วนมากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่มีนักเรียนมากเกินไปจนดูแลได้ทั่วถึง ครูมีวุฒิไม่ตรงวิชาที่สอน และไม่มีศึกษานิเทศก์ดูแลคุณภาพการศึกษา และจากผลการประเมินภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับโรงเรียนที่เข้ารับการประเมินจำนวน 959 โรงเรียน มีโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานจำนวน 537 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 56 และโรงเรียนที่ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานจำนวน 422 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 44 โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา ยังคงเป็นกลุ่มที่ได้รับการรับรองมาตรฐานเป็นสัดส่วนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 14.62 และไม่ได้รับการรับรองสูงถึงร้อยละ 85.38 แสดงให้เห็นว่าจะต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง (มูลนิธิสุข-แก้ว แก้วแดง, 2558)

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2533 ก่อนหน้านั้นประเทศไทยมีจำนวนนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาและเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาไม่มากนัก ด้วยสาเหตุความยากจน ความขาดแคลนของผู้ปกครอง จำนวนโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ในตัวอำเภอ นักเรียนที่อยู่ห่างไกลในชนบทต้องใช้เวลาเดินทางและเสียค่าใช้จ่ายในแต่ละวัน ขณะที่ผู้ปกครองไม่มีรายได้ที่แน่นอน เพียงพอจึงเกิดโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในโรงเรียน

ประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนมากๆหรืออยู่ในหมู่บ้านขนาดใหญ่โดยใช้หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (บางกอกทูเดย์, 2558) ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้นักเรียนที่จบชั้นระดับประถมศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ไม่สามารถเดินทางไปศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้มีโอกาสเรียนต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการขยายโอกาสให้นักเรียนได้มีการศึกษาที่สูงขึ้น ในปีการศึกษา 2559 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทั่วประเทศ มีจำนวน 7,063 โรงเรียนและในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้ จังหวัดปัตตานี มีจำนวน 35 โรงเรียน จังหวัดยะลา มีจำนวน 24 โรงเรียน และจังหวัดนราธิวาส มีจำนวน 50 โรงเรียน รวมทั้งหมด 109 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่พัฒนาขึ้นครั้งแรก โดยนักจิตวิทยา เพื่อศึกษาตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงหรือตัวแปรที่มีอยู่ตามสมมติฐาน เป็นวิธีการวัดตัวแปรแฝงผ่านตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้โดยตรง ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบมีประวัติค่อนข้างยาวนาน เริ่มตั้งแต่วางต้นทศวรรษ 1900 เมื่อ Charles Spearman นักจิตวิทยาชาวอังกฤษศึกษาโครงสร้างความสามารถของมนุษย์ โดยเสนอว่าความสามารถของบุคคลจะประกอบด้วย 2 ส่วน คือความสามารถทั่วไป และความสามารถเฉพาะ ซึ่งต่อมาเรียกว่า ทฤษฎีความสามารถสององค์ประกอบของมนุษย์ ต่อมาขยายเป็นทฤษฎีหลายปัจจัยและเรียกการวิเคราะห์นี้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบ(สุภามาต อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์, 2554, น. 93)

ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นเทคนิคทางสถิติสำหรับวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้ นักวิจัยได้ใช้แสวงหาความรู้ ความจริง เช่น นักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ในการพัฒนาทฤษฎีหรือนักวิจัยสามารถใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ในการทดสอบหรือยืนยันทฤษฎี (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549, น. 65) สำหรับกัลยา วาณิชย์บัญชา (2552, น. 214) อธิบายว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่ง ในการสรุปรายละเอียดของตัวแปรหลายตัว หรือเรียกว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปรเทคนิคหนึ่ง โดยการศึกษาถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและสร้างตัวแปรใหม่เรียกว่า องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่สร้างขึ้นจะประกอบด้วย

รายละเอียดหรือความผันแปรของตัวแปรเดิมหลายๆ ตัว หรือเรียกว่าเป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงมารวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบมีความร่วมกันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย นอกจากนี้สุวิมล ติรภานันท์ (2553, น. 15) การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรกลุ่มหนึ่งเพื่อระบุโครงสร้างที่อยู่เบื้องหลัง (Underlying Structure) ตัวแปรกลุ่มนั้น โดยอาศัยความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Interdependence) ของกลุ่มตัวแปร ไม่มีตัวแปรใดทำหน้าที่เป็นตัวแปรอิสระหรือเป็นตัวแปรตาม ในการวิเคราะห์จะเป็นการศึกษาลักษณะการรวมตัวของกลุ่มตัวแปรในลักษณะเส้นตรง (Linear Combination)

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติที่รวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งเป็นการลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง โดยความสัมพันธ์อาจจะเป็นไปในทิศทางบวกหรือทิศทางลบ ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละกลุ่มจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุภามาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภานูวัฒน์ (2554, น. 94 - 95) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบว่ามีอยู่ 2 ประการคือ

1. เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis Model: EFA) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อสร้างแบบจำลองของคุณลักษณะที่สนใจศึกษาตามโครงสร้างสมมุติฐาน โดยใช้ตัวแปรหลายๆตัวหรือตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้โดยตรงเป็นตัวแทนของคุณลักษณะที่สนใจเพื่อต้องการทราบว่าคุณลักษณะนั้นมีกี่องค์ประกอบ ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์นี้จะช่วยลดจำนวนตัวแปรลง และได้องค์ประกอบซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย และสะดวกในการแปลความหมาย รวมทั้งได้ทราบแบบแผน (Pattern) และโครงสร้าง (Structure) ความสัมพันธ์ของข้อมูล

2. เพื่อยืนยันองค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis Model : CFA) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ต้องมีการทดสอบสมมุติฐานก่อนว่าคุณลักษณะที่ศึกษามีกี่องค์ประกอบ แล้วใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมุติฐานเพียงใด

สำหรับกัลยา วาณิชยบัญชา (2554, น. 4) สรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบดังนี้

1. เพื่อลดจำนวนตัวแปร คือ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากจะไปรวมอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ซึ่งหากเอาตัวแปรมารวมกันหลายๆ เท่ากับเป็นการให้น้ำหนักตัวแปรเท่าๆ กัน ตัวแปรที่มีขนาดใหญ่กว่าก็จะกลืนความสำคัญของตัวแปรที่มีขนาดเล็ก

2. เพื่อยืนยันมาตรวัด (Confirm Factor Analysis) เนื่องจากต้องการทดสอบว่าในองค์ประกอบหนึ่งๆ ประกอบด้วยกี่ตัวแปรและแต่ละตัวแปรควรมีน้ำหนักเชิงสัมพัทธ์เท่าไรสุดท้ายจะได้กลุ่มตัวแปรที่เหมาะสมในการใช้เป็นตัววัดในเรื่องที่ต้องการ

3. เพื่อใช้ในการวิเคราะห์การถดถอย (Multicollinearity) การแก้ปัญหาที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งต้องตัดตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งออกไป จึงใช้ Factor Analysis ในการรวมตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน โดยการสร้างเป็นตัวแปรใหม่ (Factor) แล้วนำเอาไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ความถดถอยต่อไป

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ เพื่อลดจำนวนตัวแปรลงโดยรวมตัวแปรหลายๆ ตัว ให้อยู่กลุ่มเดียวกันซึ่งทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย และสะดวกในการแปลความหมาย และเพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกับสมมุติฐานเพียงใด

ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น. 215 -216) และสุวิมล ติรกานันท์ (2553, น. 21) ได้สรุปถึง ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อต้องการศึกษากลุ่มตัวแปร โดยยังไม่มีทฤษฎี หรือแนวคิดสนับสนุนเรื่องนั้นมาก่อน จะเก็บข้อมูลจากตัวแปรแล้วนำมาจัดหมวดหมู่ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือเป็นการสำรวจดูว่ากลุ่มตัวแปร (Set of Variables) ทั้งหมดมีกี่องค์ประกอบ

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเมื่อมีสมมุติฐานที่แน่นอนว่ามีตัวแปรแฝง (Latent Variable) ระหว่างกลุ่มตัวแปรที่ทำการศึกษา โดยใช้การคัดเลือกตัวแปรมาวิเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อเปิดเผยตัวแปรแฝงให้ชัดเจนเท่าที่จะทำได้

สรุปได้ว่า ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 ประเภทคือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

สุภามาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์ (2554, น. 95 - 96) ได้สรุปประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือวัดตัวแปรแฝง โดยนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาสร้างตัวแปรแฝง แล้วนำตัวแปรแฝงนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

2. ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเครื่องมือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ของตัวแปรว่ามีโครงสร้างตามนิยามทางทฤษฎีหรือไม่ และสอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงอย่างไร

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น. 217- 218) อธิบายถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ ดังนี้

1. ช่วยลดจำนวนตัวแปรจากตัวแปรจำนวนมากซึ่งมีความร่วมกันหรือมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผลการวิเคราะห์ องค์ประกอบที่สร้างขึ้นใหม่จะประกอบด้วยค่าความร่วมกันของตัวแปรต่างๆ จะทำให้สามารถหาค่าองค์ประกอบแต่ละหน่วยตัวอย่างได้และเรียกค่าองค์ประกอบว่า คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score) ซึ่งมีผลให้สามารถนำองค์ประกอบที่สร้างขึ้นไปวิเคราะห์เทคนิคทางสถิติอื่นๆต่อไป

2. จากองค์ประกอบที่สร้างขึ้นทำให้สามารถแก้ปัญหากรณีที่ข้อสมมติหรือเงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติบางเทคนิคไม่เป็นจริง

3. ทำให้ทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร ทราบว่ามีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมากหรือมีความร่วมกันสูง ตัวแปรใดบ้างที่ไม่สัมพันธ์กันหรือมีสัมพันธ์กันน้อย

4. การที่ทราบความหมายขององค์ประกอบต่างๆ ทำให้เมื่อนำองค์ประกอบไปเป็นตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ต่อไป เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ในทางปฏิบัติ เพราะทำให้สามารถอธิบายความหมายหรือเปรียบเทียบองค์ประกอบในด้านต่างๆ ได้

5. ทำให้สามารถตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างของตัวแปรว่ามีลักษณะอย่างที่คาดไว้หรือไม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

6. ทำให้ทราบน้ำหนักหรือความมีส่วนร่วมของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบต่างๆ สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือช่วยลดจำนวนตัวแปรใช้ในการแก้ปัญหาการที่ตัวแปรอิสระของเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยมีความสัมพันธ์ ทำให้เห็นโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบ และใช้ตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างของตัวแปรว่ามีลักษณะอย่างที่คาดไว้หรือไม่ รวมทั้งทราบค่าน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบ

ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น. 265 - 266) ได้อธิบายถึงขั้นตอนการลดจำนวนตัวแปรจากตัวแปรที่เกี่ยวข้องหลายๆ ตัว เพื่อสร้างตัวแปรใหม่ไว้ 6 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การตรวจสอบความเหมาะสม ในการสร้างองค์ประกอบร่วมซึ่งเป็นตัวแทนของตัวแปรหลายๆ ตัวได้ แสดงว่าตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

จะทำให้ไม่สามารถสร้างองค์ประกอบรวมได้ จึงต้องมีการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรก่อนที่จะทำการสร้างองค์ประกอบรวม ซึ่งการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทำได้ 6 วิธี ดังนี้

1. ตรวจสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้เมตริกซ์ค่าสหสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่ โดยถ้าตัวแปรคู่ใดมีค่ามากคือเข้าสู่ +1 หรือ -1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันมากหรือมีส่วนร่วมกันมากในองค์ประกอบเดียวกัน ดังนั้นตัวแปรหลาย ๆ ตัวที่มีความสัมพันธ์กันมาก ควรจะมีความผันแปรร่วมกันมาก ทำให้องค์ประกอบรวมสามารถอธิบายหรือเป็นตัวแทนของตัวแปรกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันมากได้ดี ถ้าตัวแปรคู่ใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำ หรือใกล้ศูนย์ แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือไม่มีส่วนร่วมกัน จึงอาจมีเฉพาะส่วนของค่าเฉพาะ และถ้าตัวแปรใดที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ เลยก็ควรที่จะตัดตัวแปรนั้นออก ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. ตรวจสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน เป็นการตรวจสอบระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วน (Partial Correlation) ทำการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วนของตัวแปรแต่ละคู่ โดยการควบคุมหรือกำจัดผลกระทบในรูปเชิงเส้นของตัวแปรอื่นๆ ออกไป ถ้าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันหรือมีส่วนร่วมกันมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วนจะมีค่าต่ำ นอกจากนั้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บางส่วนจะทำให้สามารถประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉพาะ ดังนั้นถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าเฉพาะมีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่าข้อมูลชุดนั้นสามารถใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบได้

3. ตรวจสอบโดยใช้สถิติ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) โดย Kaiser (1970 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552, น. 262) ได้เสนอสถิติ KMO โดยที่ KMO เป็นสถิติที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลว่าสมควรที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่

4. ตรวจสอบโดยใช้ Bartlett's Sphericity Test โดย Bartlett (1950 อ้างถึงใน กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552, น. 262) ได้พัฒนาการทดสอบที่เรียกว่า Sphericity Test เพื่อตรวจสอบว่าเมตริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบรวมหรือกลุ่มที่ ตัวแปรที่มีส่วนร่วมกันหรือสัมพันธ์กันได้หรือไม่

5. ตรวจสอบโดยการวัดความเหมาะสมของตัวแปร (Measure of Sampling Adequacy : MSA) เป็นการทดสอบความเหมาะสมของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ ถ้าตัวแปรใดมีค่า MSA มากแสดงว่าตัวแปรนั้นเหมาะสมในการนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เนื่องจากตัวแปรนั้นมีส่วนร่วมกับตัวแปรอื่นๆ มาก ค่า MSA มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1

6. ตรวจสอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุกำลังสอง (Squared Multiple Correlation Coefficient : SMC) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้น

ขั้นที่ 2 การสกัดองค์ประกอบ เป็นการสกัดหรือการนำความผันแปรของตัวแปรต่าง ๆ ไปไว้ในองค์ประกอบร่วม เพื่อให้องค์ประกอบร่วมเป็นตัวแทนของตัวแปร วิธีการสกัดองค์ประกอบมีหลายวิธี คือ 1) วิธีตัวประกอบหลักองค์ประกอบ (Principal Component Factoring) เป็นเทคนิคการลดจำนวนตัวแปรโดยการสร้างเซตตัวแปรใหม่ให้เป็นฟังก์ชันเชิงเส้นของตัวแปรเดิม และเซตของตัวแปรใหม่จะมีรายละเอียดหรือข้อมูลของตัวแปรเดิม จำนวนตัวแปรใหม่จะต้องไม่เกินที่จำนวนตัวแปรเดิม 2) วิธีแกนหลัก (Principal Axis Factoring) เป็นวิธีการหาองค์ประกอบร่วม มีค่าความร่วมกันและ Factor Loading ที่ใช้วิธีการทำซ้ำ (Iteration) โดยในแต่ละรอบการทำงานจะประมาณค่าความร่วมกันจนกระทั่งค่าความร่วมกันไม่เปลี่ยนแปลง หรือลู่เข้าสู่ค่าที่ 3) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted Least Square) เป็นวิธีการสกัดองค์ประกอบโดยกำหนดจำนวนองค์ประกอบที่แน่นอนไว้ล่วงหน้าแล้วหา Factor Loading ที่ทำให้ผลบวกกำลังสองของระยะห่างระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้จากข้อมูลกับเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ถูกปรับใหม่มีค่าน้อยที่สุด 4) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Square) เป็นวิธีการสกัดองค์ประกอบ ที่ใช้หลักเกณฑ์เหมือนกับวิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก แต่ต่างกันตรงที่วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไปจะถ่วงน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยค่าผกผันของค่าเฉพาะของตัวแปรหรือกล่าวได้ว่าเป็นการให้น้ำหนักตัวแปรที่มีค่าเฉพาะสูงน้อยกว่าตัวแปรที่มีค่าเฉพาะต่ำ 5) วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) เป็นวิธีการประมาณเมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ให้ใกล้เคียงกับเมทริกซ์ที่ได้จากข้อมูล 6) วิธีอัลฟา (Alpha Factoring) เป็นวิธีที่มีข้อสมมติว่าตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์เป็นตัวอย่างที่สามารถมาจากประชากรของตัวแปร จึงเป็นการทดสอบหรืออ้างอิงถึงปัจจัยร่วมของประชากรโดยใช้ข้อมูลตัวอย่าง และ 7) วิธีเงา (Image Factoring) โดย Guttman (1953 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยบัญชา, 2552, น. 252) ได้เสนอวิธีเงาโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอย เป็นการคำนวณค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุ (Multiple Correlation) มีการปรับค่าในเมทริกซ์สหสัมพันธ์ จะทำโดยนำค่าสหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองไปใส่บนเส้นทแยงของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ส่วนค่านอกเส้นทแยงจะถูกปรับจนไม่มีค่าใดเกินค่าใดที่ติดลบ

ขั้นที่ 3 การกำหนดจำนวนองค์ประกอบร่วมที่เหมาะสม จากการสกัดองค์ประกอบเพื่อลดจำนวนตัวแปร และให้องค์ประกอบร่วมเป็นตัวแทนของตัวแปร โดยที่องค์ประกอบร่วมจะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปร ปัญหาคือควรมีองค์ประกอบร่วมกี่องค์ประกอบจึงจะเหมาะสม ซึ่งทำได้หลายวิธี เช่น พิจารณาเฉพาะองค์ประกอบร่วมที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1 หรือการใช้พล็อตกราฟ Scree หรือพิจารณาจากค่า Root Mean Square Residual (RMSR) อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติมักจะพิจารณาจากหลักเกณฑ์หลายๆเกณฑ์ร่วมกัน

ขั้นที่ 4 การกำหนดความหมายขององค์ประกอบร่วม จากการกำหนดจำนวนองค์ประกอบที่เหมาะสมแล้วเมื่อทราบจำนวนองค์ประกอบร่วมและคำนวณค่าสัมประสิทธิ์หรือค่า

Loading จากการสกัดองค์ประกอบแล้ว ทำให้ทราบว่าตัวแปรใดที่มีส่วนร่วมในองค์ประกอบรวมมาก ก็จะทำให้ความหมายขององค์ประกอบรวมเป็นความหมายของกลุ่มตัวแปรที่มีค่า Loading ใน องค์ประกอบรวมนั้นมาก และในบางกรณีอาจจะมีค่า Loading ของบางตัวแปรมีค่าต่ำในทุกๆ องค์ประกอบรวม หรือบางตัวแปรอาจมีค่า Loading ปานกลางในทุก ๆ องค์ประกอบรวม ทำให้ไม่สามารถจัดได้ชัดเจนว่าตัวแปรใดบ้างที่มีส่วนร่วมในองค์ประกอบรวมแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะต้องมีการหมุนแกนในขั้นตอนต่อไป

ขั้นที่ 5 การหมุนแกนองค์ประกอบรวม ทำขึ้นเพื่อแก้ปัญหากรณีที่เกิดความไม่ชัดเจนในการจัดตัวแปรขององค์ประกอบรวมหรือในการให้ความหมายขององค์ประกอบรวม การหมุนแกนมี 2 ประเภท คือ การหมุนแกนองค์ประกอบรวมแบบตั้งฉากกันและแบบเป็นมุมเฉียง

1. การหมุนแกนองค์ประกอบรวมให้ตั้งฉากกัน (Orthogonal Rotation) เป็นวิธีการหมุนแกนองค์ประกอบรวมที่เมื่อหมุนแกนองค์ประกอบรวมแล้วทำให้แกนองค์ประกอบรวมตั้งฉากหรือเป็นอิสระกันเพื่อให้ค่า Loading เพิ่มขึ้นในองค์ประกอบรวม บางองค์ประกอบและลดลงในองค์ประกอบรวมอื่น ๆ โดยวิธีการหมุนแกนองค์ประกอบรวมให้ตั้งฉากกัน มี 3 วิธีย่อยดังนี้

1.1 วิธี Varimax มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้ตัวแปรแต่ละตัวมีค่า Loading สูงในองค์ประกอบรวมเพียงองค์ประกอบเดียว และมีค่า Loading ต่ำมากหรือใกล้ๆ ศูนย์ใน องค์ประกอบรวมอื่นๆ หรือกล่าวได้ว่าเป็นวิธีที่ทำให้มีจำนวนตัวแปรน้อยที่สุดที่มีค่า Loading สูงใน องค์ประกอบรวม 1 องค์ประกอบ ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมและมักจะใช้กับวิธีตัวประกอบหลัก

1.2 วิธี Quarimax เป็นวิธีที่จะทำการหมุนแกนองค์ประกอบรวมเพื่อให้ได้ Factor Loading ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้ตัวแปรแต่ละตัวควรมีค่า Loading สูง 1 ค่า ใน 1 องค์ประกอบ รวมและมีค่าใกล้ศูนย์ในองค์ประกอบรวมที่เหลือ หรือกล่าวได้ว่าตัวแปรแต่ละตัวควรมีค่า Loading ใกล้ +1 หรือ -1 ในองค์ประกอบรวมองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง จากคุณสมบัติของ Quarimax จะทำให้มีองค์ประกอบรวมหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบรวมของทุกตัวแปรส่วนองค์ประกอบรวมที่เหลือจะเป็นค่าเฉพาะ ดังนั้นจึงเหมาะสมในกรณีที่คาดว่ามีย่อยองค์ประกอบหนึ่งซึ่งเป็นองค์ประกอบรวมของทุกตัวแปรซึ่งเรียกว่าเป็นองค์ประกอบทั่วไป (General Factor)

1.3 วิธี Equamax เป็นวิธีหมุนแกนองค์ประกอบรวมที่พิจารณาทั้งทางด้านคือ แกวนอนและแกนตั้งของเมทริกซ์ค่า Loading

การหมุนแกนแบบตั้งฉากทั้ง 3 วิธีมีคุณสมบัติ คือ 1) ถ้าสกัดองค์ประกอบด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ตัวประกอบหลัก องค์ประกอบที่ได้จากการหมุนแกนจะยังคงไม่มีความสัมพันธ์กัน 2) ค่าความร่วมกันของตัวแปรก่อนหมุนแกนและหลังหมุนแกนจะไม่เปลี่ยนแปลง 3) สัดส่วนความผันแปรของตัวแปรหนึ่งๆ ที่ร่วมกับตัวแปรอื่นๆ ในปัจจัยร่วมหนึ่งๆ จะเปลี่ยนแปลงไป แต่สัดส่วนรวม

ของความผันแปรของตัวแปรในองค์ประกอบรวมจะไม่เปลี่ยนแปลง และ4) สัดส่วนความผันแปรของปัจจัยร่วมหนึ่ง ๆ จะเปลี่ยนแปลง

2. การหมุนแกนแบบเฉียง (Oblique Rotation) เป็นการหมุนแกนองค์ประกอบรวมแล้วไม่ทำให้แกนองค์ประกอบรวมตั้งฉากกัน โดยมีวิธีย่อยดังนี้

2.1 วิธี Oblimax เป็นการหมุนแกนองค์ประกอบรวมที่ทำให้จำนวนค่า Loading ที่มีค่ามากและมีค่าน้อยเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นการลดค่า Loading ที่มีค่ากลาง ๆ ซึ่งทำให้จัดตัวแปรหรือให้ความหมายกับปัจจัยร่วมทำได้ง่ายขึ้น

2.2 วิธี Covarimin เป็นวิธีการแบบ Varimax แต่แกนองค์ประกอบรวมไม่ตั้งฉากกัน

ขั้นที่ 6 การคำนวณค่าองค์ประกอบรวม เมื่อหมุนแกนแล้วทำให้สามารถจัดตัวแปรหรือให้ความหมายขององค์ประกอบรวมแต่ละองค์ประกอบได้ ทำให้องค์ประกอบรวมที่ได้เป็นเสมือนตัวแปรที่สร้างขึ้นใหม่ จึงควรคำนวณค่าตัวแปรใหม่เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์เทคนิคอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งค่าขององค์ประกอบรวมเรียกว่า คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score) โดยแทนค่าตัวแปรลงในสมการ

สรุปได้ว่า ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ คือ เทคนิคการวิเคราะห์เพื่อหาจำนวนองค์ประกอบ และวิเคราะห์ตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ขั้นตอนคือ การตรวจสอบความเหมาะสม การสกัดองค์ประกอบ การกำหนดจำนวนองค์ประกอบรวมที่เหมาะสม การกำหนดความหมายขององค์ประกอบรวม การหมุนแกนองค์ประกอบรวมและการคำนวณค่าองค์ประกอบรวม

ตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้ (Indicator) มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ดัชนี (Index) ในดิกชันนารี Webster's Ninth New Collegiate Dictionary (1991) อธิบายว่า Indicator เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน in = in, to + dicare = declare, point out หรือ indicare = to point out, to indicate เริ่มใช้ในภาษาอังกฤษเมื่อปี ค.ศ. 1660 โดยให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่าคือเครื่องมือ (Device) เครื่องวัดระบุปริมาณ (Gauge) หน้าปัด (Dial) เครื่องบันทึก (Register) หรือตัวชี้ (Pointer) สำหรับวัด หรือบันทึก หรือแสดง อีกนัยหนึ่งหมายถึงกลุ่มของค่าสถิติที่นำมารวมกันเพื่อระบุภาพเศรษฐกิจ ส่วนคำว่า Index มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า indicis = an informer that which points out เริ่มใช้ในภาษาอังกฤษเมื่อปี ค.ศ. 1571 หมายถึง ตัวชี้ หรือตัวบ่งชี้ เช่น เข็มนาฬิกาบอกเวลาบนหน้าปัดที่ใช้บอกแสดง หรือแทนปริมาณ เช่น ดัชนีวัดความสามารถ (Index of Ability) อีกนัยหนึ่งมีความหมายถึงสัดส่วนหรืออัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวนหรือการเปรียบเทียบปริมาณระหว่างเวลาหนึ่งกับอีกเวลาหนึ่งอันเป็นความหมายของเลขดัชนี (Index Number) ซึ่งเริ่มใช้ในภาษาอังกฤษเมื่อปี ค.ศ. 1896 เมื่อพิจารณาจากความหมาย ตัวบ่งชี้มีความหมายกว้างกว่าดัชนี ดัชนี

จัดว่าเป็นตัวบ่งชี้ชนิดหนึ่ง โดยที่ลักษณะของดัชนีต้องอยู่ในรูปของอัตราส่วนระหว่างปริมาณสองจำนวน แต่ตัวบ่งชี้ไม่มีข้อจำกัดว่าจะต้องอยู่ในรูปอัตราส่วน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2541, น. 1 - 2)

ความหมายของตัวบ่งชี้

คำว่า Indicator ในภาษาอังกฤษ มีการให้ความหมายในภาษาไทยกันอย่างหลากหลาย เช่น ดัชนี ดัชนีบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ ตัวชี้ ตัวชี้้นำ ตัวชี้วัด เครื่องชี้ เครื่องชี้บอก และเครื่องชี้วัด เป็นต้น (จารุภัทร บุญส่ง, 2556, น. 85) ในงานวิจัยนี้จะใช้คำว่า “ตัวบ่งชี้” ซึ่งจากการศึกษาการให้นิยามของตัวบ่งชี้ของ Johnstone (1981, p. 2) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ว่าเป็นสารสนเทศที่บ่งบอกสถานะหรือสภาพการณ์ของสิ่งที่มุ่งวัดในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นจะต้องบ่งบอกสถานะที่เจาะจง แต่จะบ่งบอกหรือสะท้อนให้เห็นถึงวิธีการหรือแนวทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ โดยที่สารสนเทศนั้นอาจอยู่ในรูปสารสนเทศเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพที่เมื่อนำมาสังเคราะห์จะได้ภาพรวมที่สะท้อนลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการศึกษาและรู้ทัน บัสนันท์ (2550, น. 34) หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือคุณลักษณะใดๆ ก็ตามที่เป็นค่าสังเกตได้ ซึ่งบ่งบอกหรือสะท้อนถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม สังเกตไม่ได้โดยตรง สอดคล้องกับวรภัทร์ ภูเจริญ (2550, น. 9-12) ที่ว่า ตัวบ่งชี้ คือ ดัชนีวัดผลหรือเครื่องบ่งบอก เป็นการวัดผลทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ใช้ได้ในทุกองค์กร ซึ่งตัวบ่งชี้ถูกนำมาใช้เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึง ชีตความสามารถ สมรรถนะความคืบหน้า คุณภาพ ปริมาณของกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ทำไปตามแผนตามยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่วางไว้หรือไม่ นอกจากนี้ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 82)และมณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556, น. 18) ให้ความหมายคล้ายกันว่าตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัด เป็นตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพหรือลักษณะของสิ่งต่างๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของทรัพยากรการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน สรุปได้ว่าตัวบ่งชี้ หมายถึง สิ่งที่น่ามาวัดหรือชี้ให้เห็นถึงสภาพการณ์ของสิ่งที่กำลังศึกษาในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้ทั้งเชิงปริมาณหรือคุณภาพที่บอกความหมายหรือสะท้อนลักษณะของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ต้องการศึกษา

ลักษณะของตัวบ่งชี้

ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีต้องมีการแสดงค่าเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นตัวเลข เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้ ซึ่ง Johnstone (1981, p. 2-6) สรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ มี 5 ประการ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ไม่ได้บอกหรือชี้สิ่งใดได้อย่างถูกต้องแม่นยำ แต่จะมีลักษณะเป็นตัวแทนที่ครอบคลุมถึงสิ่งนั้นๆ ได้ไม่มากก็น้อย ดังนั้นตัวบ่งชี้จึงมีลักษณะที่สะท้อนถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ได้โดยประมาณหรือบอกถึงสถานะของสิ่งที่มุ่งวัดอย่างกว้างๆ ไม่เฉพาะเจาะจง

2. ตัวบ่งชี้เป็นการรวมตัวแปรหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน ที่เกี่ยวข้องกัน นำเสนอเป็นภาพรวมกว้างๆ ของสิ่งหรือสภาพที่ต้องการศึกษา

3. ตัวบ่งชี้จะแสดงค่าออกเป็นเชิงปริมาณ คือสามารถแสดงเป็นค่าตัวเลขหรือเป็นปริมาณได้ มิใช่เป็นข้อความเชิงบรรยายอย่างเดียว ต้องเป็นตัวเลขที่ใช้สำหรับตีความแสดงถึงสารสนเทศตามกฎหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด

4. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงค่าของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงจุดใดจุดหนึ่งหรือช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ไม่เป็นสิ่งถาวร ซึ่งตัวบ่งชี้บางตัวอาจให้สารสนเทศประกอบด้วยค่าหลายค่าเป็นอนุกรมเวลาได้ เมื่อนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากจุดเวลา หรือช่วงเวลาต่างกันมาเปรียบเทียบกับกัน จะแสดงถึงสภาพความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้ ดังนั้นการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้จึงสอดคล้องกับช่วงเวลาหนึ่งๆ เท่านั้น

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎี ใน 4 ขั้นตอน คือ 1) กำหนดข้อความเชิงบรรยายสภาพปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา 2) นิยามเชิงทฤษฎีเป็นภาพกว้างๆ เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา 3) การนิยามเชิงปฏิบัติการให้กับมโนทัศน์ 4) วางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลและสร้างตัวบ่งชี้ ดังนั้นในการสร้างทฤษฎีใหม่จึงจำเป็นต้องสร้างตัวบ่งชี้ให้ชัดเจนในการเก็บข้อมูล

ตัวบ่งชี้หรือตัวชี้วัดที่ดี มีคุณสมบัติที่สำคัญดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, น. 84-86)

1. ความตรง (Validity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้องแม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำ ตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevant) คือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยง สัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด

1.2 มีความเป็นตัวแทน (Representative) คือ ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมุมมองที่ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดได้อย่างน่าเชื่อถือ คงเส้นคงวาหรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในระยะเวลาเดียวกัน ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำ มีลักษณะดังนี้

2.1 มีความเป็นปรนัย (Objectivity) คือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ควรขึ้นอยู่กับสถานะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) คือ ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่าง มีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) คือ ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง (Bias) ไม่โน้มเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะ ลักษณะความสำเร็จ หรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

4. มีความไว (Sensitivity) คือ ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัด สามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ

5. ความสะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) คือ ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ ใช้ได้ดีและได้ผลโดยมีลักษณะ ดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) คือ ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้ สะดวก สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) คือ ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ผลการวัดที่มีจุดสูงสุดและต่ำสุด เข้าใจง่าย และสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้มีลักษณะที่สะท้อนถึงสถานะของสิ่งที่จะวัดอย่างกว้างๆ สามารถแสดงเป็นค่าตัวเลข และแสดงค่าของสิ่งที่ต้องการศึกษาเพียงช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง รวมทั้งเป็นหน่วยพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทฤษฎี ซึ่งคุณสมบัติตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความตรง มีความเที่ยง มีความไว และสะดวกในการนำไปใช้

ประเภทของตัวบ่งชี้

ปัจจุบันมีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ รวมทั้งจัดแยกประเภทของตัวบ่งชี้ไว้แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดแยกประเภท ซึ่งรัตนะ บัวสนธ์ (2550, น. 204 -208) ได้แบ่งประเภทของตัวบ่งชี้ออกเป็น 7 กลุ่ม ดังนี้

1. จำแนกตามวิธีการสร้าง ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 3 ประเภทได้แก่ ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicators) ตัวบ่งชี้ประกอบ (Composite Indicators)

2. จำแนกตามการตีความหมายค่าตัวบ่งชี้ โดยพิจารณาจากการตีความหมายของค่าตัวบ่งชี้ในระบบการศึกษาที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอิงกลุ่ม (Norm- Referenced Indicators) ตัวบ่งชี้แบบอิงตนเอง (Self-Referenced Indicators) ตัวบ่งชี้แบบอิงเกณฑ์ (Criterion - Referenced Indicators)

3. จำแนกตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งตัวบ่งชี้ได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย (Subjective Indicators) ตัวบ่งชี้แบบปรนัย (Objective Indicators)

4. จำแนกตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่ ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรืออัตราส่วน (Relative Indicators)

5. จำแนกตามลักษณะของตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ และในแต่ละประเภทก็แบ่งประเภทย่อยๆ ของตัวบ่งชี้ได้ดังต่อไปนี้

5.1 จำแนกตามระดับการวัดตัวแปร 4 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้นามบัญญัติ (Nominal Indicators) ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ (Ordinal Indicators) ตัวบ่งชี้มาตราช่วงหรืออัตราภาคชั้น (Interval Indicators) และตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Ratio Indicators)

5.2 จำแนกตามประเภทของตัวแปร ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators)

5.3 จำแนกตามคุณสมบัติค่าสถิติของตัวแปร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ที่แจกแจง (Distribute Indicators) และ ตัวบ่งชี้ที่ไม่แจกแจง (Non- Distribute Indicators)

6. จำแนกตามทฤษฎีระบบ ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (output Indicators)

7. จำแนกตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงาน สามารถนำไปใช้ได้สองลักษณะ ได้แก่ ใช้เพื่อบรรยายหรือแสดงให้เห็นถึงสภาพหรือระบบในปัจจุบันของสิ่งนั้น และใช้เพื่อทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นของสิ่งนั้น ถ้ากรณีแรกเรียกว่าตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) ในกรณีหลังเรียกว่าตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

ตัวบ่งชี้แบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ซึ่งนงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และศศิมาจ ณ วิเชียร (2551, น. 8-10) สรุปการจัดประเภทของตัวบ่งชี้เป็น 8 แบบ ดังนี้

1. การจัดแยกประเภทตามทฤษฎีระบบ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต ซึ่งรวมตัวบ่งชี้ด้านผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcome and Impact Indicators)

2. การจัดแยกประเภทตามลักษณะนิยามของตัวบ่งชี้ ในการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ต้องมีการให้นิยามตัวบ่งชี้ ลักษณะการให้นิยามที่แตกต่างกันทำให้นักวิชาการ แบ่งประเภทตัวบ่งชี้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้แบบอัตนัย และตัวบ่งชี้แบบปรนัย

3. การจัดแยกประเภทตามวิธีการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้ตัวแทน เป็นตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นจากตัวแปรเพียงตัวเดียวให้เป็นตัวแทน ตัวแปรอื่นๆ ที่บอกลักษณะหรือปริมาณ ของสภาพที่ต้งการศึกษาได้ 2) ตัวบ่งชี้แยกเป็นตัวบ่งชี้ที่มีสถานะคล้ายกับตัวแปร หรือตัวบ่งชี้ย่อย โดยที่ตัวบ่งชี้ย่อยแต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันและบ่งชี้ลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว การที่จะบ่งชี้สภาพองค์รวมจะต้องใช้

ตัวบ่งชี้ย่อยทุกตัวรวมกันทั้งชุดและ 3) ตัวบ่งชี้ประกอบเป็นตัวบ่งชี้ที่เกิดจากการรวมตัวแปรหลายๆ ตัวเข้าด้วยกัน โดยให้น้ำหนักความสำคัญของตัวแปรตามที่เป็นจริง ตัวบ่งชี้ชนิดนี้ให้สารสนเทศที่มีคุณค่า มีความเที่ยงและความตรงสูงกว่าตัวบ่งชี้สองประเภทแรก จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำกับ ติดตามและการประเมิน จึงเป็นที่นิยมใช้กันมากในปัจจุบัน

4. การจัดแยกประเภทตามลักษณะตัวแปรที่ใช้สร้างตัวบ่งชี้ได้ 3 วิธี คือ 1) การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้การศึกษาตามระดับการวัดของตัวแปร มี 4 ประเภท คือตัวบ่งชี้นามบัญญัติ ตัวบ่งชี้เรียงอันดับ ตัวบ่งชี้อันดับ และตัวบ่งชี้อัตราส่วน 2) การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ การศึกษาตามประเภทของตัวแปร มี 2 ประเภท คือตัวบ่งชี้สต็อก (Stock Indicators) และตัวบ่งชี้การเคลื่อนไหว (Flows Indicators) และ 3) การจัดแยกประเภทตามคุณสมบัติทางสถิติของตัวแปร มี 2 ประเภท คือ ตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการแจกแจง (Distributive Indicators) และตัวบ่งชี้ไม่เกี่ยวกับการแจกแจง (Non-distributive Indicators)

5. การจัดแยกประเภทตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวบ่งชี้สมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้บอกปริมาณที่แท้จริง และมีความหมายในตัวเองและ 2) ตัวบ่งชี้สัมพัทธ์หรือตัวบ่งชี้อัตราส่วน (Relative or Ratio Indicators) หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่ค่าของตัวบ่งชี้เป็นปริมาณเทียบกับค่าอื่น ๆ

6. การจัดแยกประเภทตามฐานการเปรียบเทียบในการแปลความหมาย สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตัวบ่งชี้อิงกลุ่ม หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับกลุ่ม ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์ เป็นตัวบ่งชี้ที่มี การแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้และตัวบ่งชี้อิงตน เป็นตัวบ่งชี้ที่มีการแปลความหมายเทียบกับสภาพเดิม ณ จุดหรือช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เป็นตัวบ่งชี้ที่บอกถึงความเปลี่ยนแปลงหรือระดับพัฒนา

7. การจัดแยกประเภทตามลักษณะการใช้ตัวบ่งชี้ ในการบริหารจัดการและการพัฒนาการดำเนินงานในระบบการผลิตโดยเฉพาะด้านการวางแผน กำกับติดตามและการประเมินผลการทำงาน นักวิชาการใช้ประโยชน์ตัวบ่งชี้สองลักษณะ คือการใช้ประโยชน์เพื่อบรรยายสภาพของระบบ และการใช้ประโยชน์เพื่อทำนายหรือพยากรณ์การในอนาคต ดังนั้นจึงแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือตัวบ่งชี้แสดงความหมาย (Expressive Indicators) และตัวบ่งชี้ทำนาย (Predictive Indicators)

8. การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาสาระหรือสาขาวิชา ซึ่งแยกได้เป็นหลายประเภท เช่น ตัวบ่งชี้ทางการศึกษา (Education Indicators) ตัวบ่งชี้สังคม (Social Indicators) ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต (Quality of Life Indicators) ตัวบ่งชี้การพัฒนา (Development Indicators) ตัวบ่งชี้ระดับความยากจน (Poverty Indicators) ตัวบ่งชี้การศึกษานอกระบบโรงเรียน (Non-formal

Education Indicators) เป็นต้น การจัดแยกประเภทตัวบ่งชี้ตามเนื้อหาสาระนั้นไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัว ขึ้นอยู่กับความสนใจและจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตัวบ่งชี้

Johnstone (1981, pp. 15-22) อธิบายว่าสามารถจำแนกตัวบ่งชี้ได้หลายแนวคิด ซึ่งจำแนกจากการสร้างตามองค์ประกอบของตัวแปร ได้แก่ 1) ตัวบ่งชี้ตัวแทนเป็นการเลือกเอาตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทนของตัวแปรอื่น ๆ กำหนดตัวบ่งชี้โดยกำหนดเองไม่มีเหตุผลอ้างอิงที่ชัดเจนว่าเหตุใดจึงเลือกตัวแปรนี้เป็นตัวบ่งชี้ ทำให้ไม่สามารถสรุปอ้างอิงไปถึงผลทั่วไปได้ 2) ตัวบ่งชี้เดี่ยวเป็นตัวแปรที่อธิบายในแต่ละองค์ประกอบ อาจจะได้ตัวแปรที่จำแนกออกมามีจำนวนมากและไม่สามารถนำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากนำไปอธิบายเพียงบางส่วนอาจเกิดปัญหาความไม่ถูกต้อง เพราะตัวบ่งชี้ประเภทนี้ไม่เหมาะในการอธิบายเรื่องที่มีความซับซ้อน และ 3) ตัวบ่งชี้รวมเป็นการรวมตัวแปรหลาย ตัวที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน สามารถอธิบายลักษณะหรือสถานการณ์ได้ดีกว่าการใช้ตัวแปรเดี่ยว เมื่อมีการรวมตัวแปรแล้วจะต้องมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัว เพราะตัวแปรแต่ละตัวอาจมีน้ำหนักไม่เท่ากัน จากนั้นจึงนำไปคำนวณหาค่าตัวบ่งชี้รวมออกมา

สรุปได้ว่า ประเภทของตัวบ่งชี้สามารถแบ่งได้หลายลักษณะตามเกณฑ์ต่างๆ ขึ้นอยู่กับในการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสมของภารกิจและจุดมุ่งหมาย

ประโยชน์ของตัวบ่งชี้

Johnstone (1981, pp. 6-15) อธิบายประโยชน์ของตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ใช้กำหนดและพัฒนานโยบาย เป็นการนำมาวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมต่างๆ 2) ใช้ติดตามตรวจสอบระบบการศึกษาหรือการจัดการ 3) ใช้จัดลำดับระดับหรือประเภทระบบการศึกษา และ 4) ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการศึกษาหรือการจัดการ

นงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และศจีมาศ ณ วิเชียร (2551, น. 10-11) ได้สรุปว่าการใช้ตัวบ่งชี้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) การบรรยาย นักวิชาการใช้ตัวบ่งชี้ในการบรรยายสภาพ และลักษณะของระบบได้อย่างแม่นยำเพียงพอที่จะทำให้เข้าใจการทำงานของระบบได้เป็นอย่างดี เปรียบเสมือนการฉายภาพระบบ ณ จุดเวลาจุดใดจุดหนึ่ง 2) การแสดงแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลง ตัวบ่งชี้ค่าสมบูรณ์หรือตัวบ่งชี้อิงตนเป็นประโยชน์ในการศึกษาลักษณะการเปลี่ยนแปลง หรือแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบในช่วงเวลาหนึ่งได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ จัดว่าเป็นการศึกษาระยะยาวเพื่อติดตามการศึกษาพัฒนาการของระบบ 3) การเปรียบเทียบ ตัวบ่งชี้อิงเกณฑ์หรือตัวบ่งชี้สัมพัทธ์เป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบระบบทั้งการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การเปรียบเทียบระหว่างระบบของประเทศต่างๆหรือการเปรียบเทียบสภาพระหว่างภูมิภาคในประเทศใดประเทศหนึ่ง

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้มีประโยชน์ต่อการบริหารในด้านการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ การกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งการจัดลำดับและจัดประเภทระบบการศึกษา สำหรับด้านการวิจัยตัวบ่งชี้ช่วยให้ผลการวิจัยมีความตรงสูงกว่าการใช้ตัวแปรเพียงตัวเดียว และให้แนวทางการตั้งสมมุติฐานวิจัย สำหรับศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวบ่งชี้การศึกษาต่อไป

การพัฒนาตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้เป็นค่าสถิติหรือตัวแปรประกอบ (Composite Variable) หรือองค์ประกอบที่ถูกสร้างขึ้น โดยการรวมตัวแปรย่อยๆ หลายๆ ตัวให้ได้สารสนเทศที่ต้องการไปใช้ประโยชน์ ดังนั้น การพัฒนาตัวบ่งชี้จึงมีขั้นตอนบางส่วน เป็นแบบเดียวกันกับกระบวนการวัดตัวแปร โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และศศิมาจ ญ วิเชียร (2551, น. 15 - 20) ได้สรุปขั้นตอนในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ (Statement of Purposes)

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ ต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไร และอย่างไร วัตถุประสงค์ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือ เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นให้ได้ตัวบ่งชี้ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ 3 ประการ คือ การบรรยายสภาพของระบบ การแสดงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของระบบ และการเปรียบเทียบระบบกับเกณฑ์ รวมทั้งการเปรียบเทียบระหว่างระบบ การใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ทั้งสามประการนี้ทำโดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการบริหาร การพัฒนา และการวิจัยในด้านต่างๆ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์การศึกษา ด้านการกำกับ และการประเมินระบบ ด้านการจัดลำดับ และการจำแนกประเภทระบบ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบ รวมทั้งการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบที่ศึกษากับระบบอื่นๆ ในสังคม ด้านแสดงความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ และการประกันคุณภาพของหน่วยปฏิบัติ และด้านการกำหนดเป้าหมายระยะสั้นที่ตรวจสอบได้ (Benchmarking) ตามแนวคิดและหลักการประเมินผลแบบใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การนิยาม (Definition) ตัวบ่งชี้

ในขั้นตอนการนิยามตัวบ่งชี้ นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามแบบเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้ว ต้องกำหนดด้วยว่าตัวแปรประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรและรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้อย่างไร แยกการนิยามตัวบ่งชี้ เป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ การกำหนดกรอบความคิด หรือการสร้างสัจกับ (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการจะบ่งชี้ในรูปของรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ก่อนว่ามีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกิมิตติ (Dimension) และแต่ละมิติประกอบด้วยสัจกับ (Concept)

อะไรบ้าง ส่วนที่สอง คือ การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) และการสร้างและการกำหนดมาตร (Construction and Scaling) เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิดและการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ จากการนิยามตัวบ่งชี้จะได้ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้าง (Structural Relationship Model) ของตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นโครงสร้าง (Structure) ที่อธิบายว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร มีความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้อย่างไร และแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญต่อตัวบ่งชี้ต่างกันอย่างไร

ดังนั้นการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้จึงประกอบด้วยการกำหนดรายละเอียด 3 ประการ คือ 1) การกำหนดส่วนประกอบ (Components) หรือตัวแปรย่อย (Component Variables) ของตัวบ่งชี้ ต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎี และประสบการณ์ ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้ แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อย ที่จะใช้จำนวนเท่าใด และประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ 2) การกำหนดวิธีการรวม (Combination Method) ตัวแปรย่อย นักวิจัยต้องศึกษา และตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อย ให้ได้ตัวบ่งชี้ ซึ่งโดยทั่วไปทำได้เป็น 2 แบบ คือการรวมตัวแปรย่อยด้วยการบวก (Addition) และการคูณ (Multiplication) และ 3) การกำหนดน้ำหนัก (Weight) การรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา นักวิจัยต้องกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัวในการสร้างตัวบ่งชี้ โดยอาจกำหนดให้ตัวแปรย่อยทุกตัวมีน้ำหนักเท่ากัน หรือต่างกันได้ การกำหนดรายละเอียดสำหรับการนิยามตัวบ่งชี้ ทำได้ 3 วิธี แต่ละวิธีมีความเหมาะสมกับสถานการณ์แตกต่างกันดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงปฏิบัติ (Pragmatic Definition) เป็นนิยามที่ใช้ในกรณีที่มีการรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ไว้พร้อมแล้ว มีฐานข้อมูลแล้ว หรือมีการสร้างตัวแปรประกอบจากจากตัวแปรย่อยๆหลายตัวไว้ และนำมาพัฒนาตัวบ่งชี้โดยกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย วิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ การศึกษาวิธีนี้อาศัยการตัดสินใจ และประสบการณ์ของนักวิจัยเท่านั้น ซึ่งอาจทำให้ได้นิยามที่ลำเอียง เพราะไม่มีการอ้างอิงทฤษฎี หรือตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่อย่างใด นิยามเชิงปฏิบัติ จึงเป็นนิยามที่มีจุดอ่อนมากที่สุดเมื่อเทียบกับนิยามแบบอื่น และไม่ค่อยมีผู้นิยมใช้ ในกรณีที่จำเป็นต้องใช้ นักวิจัยควรพยายามปรับปรุงจุดอ่อนโดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือการใช้กรอบทฤษฎีประกอบกับวิจารณ์ญาณในการเลือกตัวแปรและกำหนดนิยาม

2. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงทฤษฎี (Theoretical Definition) เป็นนิยามที่ใช้ทฤษฎีรองรับสนับสนุนการตัดสินใจของนักวิจัยโดยตลอด และใช้วิจารณ์ญาณน้อยมากกว่าการนิยามแบบอื่น การนิยามตัวบ่งชี้โดยใช้การนิยามเชิงทฤษฎี อาจทำได้สองแบบ แบบแรกเป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐานสนับสนุนทั้งหมดตั้งแต่การกำหนดตัวแปรย่อย การกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้นคือ ใช้โมเดลหรือสูตรในการสร้าง

ตัวบ่งชี้ตามที่มีผู้พัฒนาไว้แล้วทั้งหมด แบบที่สอง เป็นการใช้ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยเป็นพื้นฐาน สนับสนุนในการคัดเลือกตัวแปรย่อย และการกำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยเท่านั้น ส่วนในขั้นตอน การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยแต่ละตัว ใช้ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญประกอบในการ ตัดสินใจ วิธีแบบนี้ใช้ในกรณีที่ยังไม่มีผู้ใดกำหนดสูตรหรือโมเดลตัวบ่งชี้ไว้ก่อน

3. การพัฒนาตัวบ่งชี้โดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (Empirical Definition) เป็นนิยามที่มีลักษณะใกล้เคียงกับนิยามเชิงทฤษฎี เพราะเป็นนิยามที่นักวิจัยกำหนดว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไร และกำหนดรูปแบบวิธีการรวมตัวแปรให้ได้ตัวบ่งชี้โดยมีทฤษฎีเอกสารวิชาการ หรืองานวิจัยเป็นพื้นฐาน แต่การกำหนดน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมกันในการพัฒนาตัวบ่งชี้ มิได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีโดยตรง แต่อาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ การนิยามแบบนี้มีความเหมาะสม และเป็นที่นิยมใช้กันอยู่มาจนถึงทุกวันนี้ในจำนวนวิธีการกำหนดนิยามตัวบ่งชี้ทั้ง 3 วิธีที่กล่าวข้างต้นนั้น วิธีการนิยามเชิงประจักษ์ เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุด ประเด็นที่น่าสังเกต คือ การกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยนั้น ในความเป็นจริงมิใช่การกำหนดนิยามจากการศึกษาเอกสารและทฤษฎี แต่เป็นการดำเนินการวิจัยโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ซึ่งต้องใช้การวิจัยในการนิยาม กับการวิจัยที่มีการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือลิสเรล (Linear Structural Relationship Model or LISREL Model) จะเห็นได้ว่าการสอดคล้องกัน เนื่องจากการกำหนดนิยามเชิงประจักษ์ ของตัวบ่งชี้มีงานสำคัญสองส่วน ส่วนแรก เป็นการกำหนดโมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ว่าตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรบ้าง และอย่างไร โดยมีทฤษฎีเป็นพื้นฐานรองรับ โมเดลที่ได้เป็นโมเดลลิสเรลแบบโมเดลการวัด (Measurement Model) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยซึ่งเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) ส่วนที่สอง คือ การกำหนดน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อย จากข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิจัย เป็นการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล กล่าวคือ นักวิจัยต้องรวบรวมข้อมูลได้แก่ตัวแปรย่อยตามโมเดลที่พัฒนาขึ้น แล้วนำมาวิเคราะห์ให้ได้ค่าน้ำหนักตัวแปรย่อยที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้ วิธีการวิเคราะห์ที่นิยมใช้กันมากที่สุดคือ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหลวมๆ ส่วนที่สอง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันใช้เมื่อนักวิจัยมีทฤษฎีรองรับโมเดลแบบหนักแน่นเข้มแข็ง และสามารถตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามทฤษฎีกับข้อมูล เมื่อพบว่าโมเดลมีความตรง จึงนำสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรย่อยมาสร้างตัวแปรแฝงต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลในกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้ คือการดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับวัดการทดลองใช้และการปรับปรุงเครื่องมือ ตลอดจน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อยซึ่งจะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้การศึกษา ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคล้ายกับกระบวนการวัดตัวแปรที่ได้กล่าวมาแล้ว

ขั้นตอนที่ 4 การสร้าง (Construction) ตัวบ่งชี้

ในขั้นตอนนี้ต้องสร้างสเกล (Scaling) ตัวบ่งชี้โดยนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้เป็นตัวบ่งชี้ โดยวิธีการรวมตัวแปรย่อย และการกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ได้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Check) ตัวบ่งชี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้การศึกษาที่พัฒนาขึ้นครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อย และตัวบ่งชี้การศึกษาด้วย โดยตรวจสอบทั้งความเที่ยง (Reliability) ความตรง (Validity)ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility)

ขั้นตอนที่ 6 การจัดเข้าบริหารและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนหนึ่งในการพัฒนาตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากเพราะเป็นการสื่อสาร (Communication) ระหว่างนักวิจัยที่เป็นผู้พัฒนากับผู้ใช้ตัวบ่งชี้ หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้แล้ว ต้องวิเคราะห์ข้อมูลให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) โดยอาจวิเคราะห์ตีความแยกตามระดับเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียนหรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรือในระดับมหภาค แล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ ผู้บริหารหรือนักวิจัยหรือนักการศึกษาทั่วไปได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

สรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้มีขั้นตอนการพัฒนาเป็นลำดับโดยเริ่มต้นจากการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นิยามตัวบ่งชี้ สร้างเครื่องมือสำหรับวัดการทดลองใช้และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ วิเคราะห์รวมตัวแปรย่อยและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยตามที่ได้นิยามตัวบ่งชี้ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น เสร็จแล้วจึงวิเคราะห์ตีความและรายงานค่าของตัวบ่งชี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนาตัวบ่งชี้

สมถวิล ชูทรัพย์ (2550, น. 2) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องและชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 7 ตัวชี้วัด 171 ตัวบ่งชี้ คือ ทักษะในการบริหาร 68 ตัวบ่งชี้ ความสามารถในการเป็นผู้นำศาสนา 25 ตัวบ่งชี้ บุคลิกภาพ 25 ตัวบ่งชี้ ความรู้ 17 ตัวบ่งชี้ คุณธรรมจริยธรรม 21 ตัวบ่งชี้

ทัศนคติ 21 ตัวบ่งชี้ และทางกาย 4 ตัวบ่งชี้ ส่วนกมล ทรายู (2553, น. 232- 234) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเทศบาล พบว่า มี 5 องค์ประกอบและ 75 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางและนโยบาย การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการส่งเสริมสุขภาพนักเรียน เช่นเดียวกับธนฤช ไหลงาม (2556, น. 198-202) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเพื่อคัดสรรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20% สำหรับจารุภัทร บุญส่ง (2556, น. 172-174) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก 12 องค์ประกอบย่อย 50 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการสอน มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มี 3 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ และนิภาพร แสนเมือง (2557, น. 312 - 313) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี 5 องค์ประกอบหลัก 18 องค์ประกอบย่อยและ 84 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยการมีวิจรรย์ญาณ มี 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ การมีความมุ่งมั่นที่เป็นอิสระ มี 3 องค์ประกอบย่อย 14 ตัวบ่งชี้ การสร้างจินตนาการ มี 4 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ การรู้จักตนเอง มี 4 องค์ประกอบย่อย 22 ตัวบ่งชี้ และการมีความรับผิดชอบ มี 3 องค์ประกอบย่อย 10 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบโมเดลโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ญาติา กรุณากร (2558, น. 366-369) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบด้านความซื่อสัตย์ มี 17 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ มี 17 ตัวบ่งชี้และองค์ประกอบด้านความยุติธรรม มี 16 ตัวบ่งชี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าของสังคมโลกปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและแนวทางใหม่ๆ ในการพัฒนาวิทยาการสมัยใหม่ และสิ่งประดิษฐ์ โดยความคิดสร้างสรรค์ที่ยิ่งใหญ่ของมนุษย์มีปฐมนำเินมาจากจิตไร้สำนึก รวมทั้งความเฉลียวฉลาดหรือปัญญาของมนุษย์ที่สามารถคิดทำอะไรต่างๆ ขึ้นมาได้ โดยแท้จริงแล้วไม่ใช่สิ่งใหม่

หากเป็นประสบการณ์ที่มนุษย์สัมผัสไว้ในชาติก่อนๆ ตั้งแต่เริ่มต้นวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตจนถึงกำเนิดมาเป็นมนุษย์ในปัจจุบัน แสดงว่าโดยแท้จริงแล้วมนุษย์ทุกคนมีความเฉลียวฉลาดหรือปัญญาที่สะสมผ่านประสบการณ์มามากมาย โดยที่บางคนสามารถนำออกมาใช้ได้ แต่หลายคนไม่สามารถนำออกมาใช้ ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบุคคลที่พัฒนาตนเองตามศักยภาพ และศักยภาพนั้นต้องได้รับประสบการณ์ในชีวิตมาก่อน ถ้าศึกษาเหตุการณ์ในประวัติศาสตร์หรือนิทานพื้นบ้านต่างๆ ของไทยมักจะพบว่าตัวละครเอกของเรื่องมักจะได้รับประสบการณ์ในลักษณะแปลกๆ อยู่เสมอ เช่นพบกับอาจารย์ที่มีความเก่งมากๆ เกิดความประทับใจหรือพบกับเหตุการณ์ประหลาด ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด การรับรู้โลกในลักษณะที่ไม่เคยมีมาก่อน ทำให้บุคคลเกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาตนเองจนประสบความสำเร็จในลักษณะต่างๆ กัน (วนิช สุธารัตน์ , 2547 น.191) ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นความสามารถในการคิดของบุคคลในการตอบสนองต่อปัญหา เหตุการณ์หรือเรื่องราวต่างๆ ได้กว้างไกล แปลกใหม่ คิดได้หลายแง่หลายมุม หลายรูปแบบ หลายทิศทาง และเป็นความคิดที่สามารถดัดแปลง ปรับปรุง แต่งเติม ผสมผสานให้เกิดผลงานใหม่ๆ ที่มีคุณค่าและใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งต่อตนเองและสังคม (รัฐธนรัตน์ เรืองเวทยาวงศ์, 2558, น. 156) ซึ่งการพัฒนาระบบการคิดสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาในส่วนสมองซีกขวาซึ่งความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์นั้นมีความสัมพันธ์ต่างๆ ที่นับว่าสร้างสรรค์ เป็นส่วนของสมองที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองในใจ เป็นการทดลอง และเกี่ยวข้องกับส่วนที่ไม่ใช่คำพูด ซึ่งสัมพันธ์กับภาพในใจ สามารถแสดงการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างรูปร่างและโครงสร้างที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ดี เป็นส่วนที่มุ่งเน้นการคิดเปรียบเทียบ อุปมา อุปไมยและความคิดใหม่ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความคิดสร้างสรรค์ความสัมพันธ์กับสมองจึงได้ใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ ทฤษฎีโครงสร้างสติปัญญา (Structure of Intellectual Theory) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ (Analysis Theory) ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanism) แนวความคิดของนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมใหม่ (Neo Humanism) และทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ในรูปแบบของการโยงสัมพันธ์ (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2548, น. 366)

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

การศึกษาความหมายของคำว่าความคิด นักวิชาการได้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546, น. 3) วนิช สุธารัตน์ (2547, น. 24) ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2549, น.7) วีระ สุดสังข์ (2550, น. 11) ประพันธ์ศิริ สุเสารัง (2556, น. 4) ได้อธิบายความหมายคล้ายกันว่า การคิดเป็นผลผลิตจากกระบวนการทำงานของสมอง อันเป็นผลมาจากประสบการณ์เดิม สิ่งเร้าและสภาพแวดล้อมที่เข้ามกระทบ ส่งผลให้เกิดความคิดในการสามารถแก้ไขปัญหา หรือปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้

สำหรับคำว่าความคิดสร้างสรรค์ นักวิชาการมีการได้ให้ความหมาย ดังนี้ Guilford (1967, p. 61) ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546, น. 7) ลักขณา สิริวัฒน์ (2549, น. 137) วีระ สุดสังข์ (2550, น. 49) สุวิทย์ มูลคำ (2547, น. 9) สุนันท์ สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สินธพานนท์ (2555, น. 64) อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์ (2555, น. 161) และอารี พันธมณี (2557, น. 7) ให้ความหมายความคิดสร้างสรรค์คล้ายกันว่าเป็นกระบวนการทางสมองที่คิดได้หลายทิศทาง หลายแง่ หลายมุมหรือคิดได้หลายคำตอบ เรียกว่า การคิดแบบอเนกนัย เป็นการขยายขอบเขตความคิดเดิมที่มีอยู่อันนำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ๆ ทั้งที่เป็นความคิด ทฤษฎี ประชญา หลักการ เป็นประโยชน์ มีความเหมาะสมและสามารถใช้ได้จริงนำไปสู่การผลิต สร้างหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ หรือแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ ไม่ใช่จินตนาการเพ้อฝัน นอกจากนี้เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, น. 3-4) ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556, น. 207) ได้สรุปเพิ่มเติมความหมายของคำว่า ความคิดสร้างสรรค์ว่ามีลักษณะความคิดในแง่บวก คิดในทางที่ดี (Positive Thinking) คิดที่เป็นประโยชน์ การคิดที่ไม่ทำลายล้าง (Constructive Thinking) และคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ (Creative Thinking)

สรุปได้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการคิดในลักษณะอเนกนัย อันนำไปสู่การคิดที่แตกต่าง หลากหลายและแปลกใหม่จากเดิม นำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรมและสร้างสิ่งประดิษฐ์ที่แปลกใหม่ รูปแบบความคิดใหม่ แนวทางหรือทางเลือกใหม่ และการมองปัญหาในรูปแบบใหม่ เพื่อพยายามปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น

คุณลักษณะของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะทางความคิดอย่างหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อคนที่ประสบความสำเร็จในอาชีพการงาน ความคิดสร้างสรรค์เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างงานใหม่ๆ และเป็นดัชนีชี้วัดในการประเมินว่า คนคนนั้นจะประสบความสำเร็จระดับผู้นำของทุกสาขาอาชีพได้หรือไม่ ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นคุณลักษณะของผู้นำทางปัญญา ผู้พลิกประวัติศาสตร์ทางความคิดของโลกเสมอมา (อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์, 2555, น. 146) และสุวิทย์ มูลคำ (2547, น. 9) สรุปคุณลักษณะความคิดสร้างสรรค์ว่า 1) ต้องเป็นสิ่งใหม่ คือเป็นความคิดที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำกับใคร ไม่เคยมีมาก่อน 2) ต้องใช้งานได้ คือ เป็นความคิดที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและดีกว่าความคิดเดิม และ 3) ต้องมีความเหมาะสม คือเป็นความคิดที่มีเหตุผล มีความเหมาะสมและมีคุณค่า คนทั่วไปยอมรับร่วมกันได้ สำหรับอารี พันธมณี (2557, น. 27) ได้สรุปถึงความคิดสร้างสรรค์ว่ามี 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะทางกระบวนการ คือ ความรู้สึกไวต่อปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาด้อย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบและนำผลไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในสิ่งใหม่ต่อไป 2) ลักษณะของบุคคล คือ บุคคลที่มีความอยากรู้อยากเห็น กระตือรือร้น กล้าคิด กล้าแสดง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน มีจินตนาการ และมีความยืดหยุ่นทั้งความคิดและการกระทำ และเป็นบุคคลที่มีความสุขกับการทำงาน

หรือสิ่งที่ตนพอใจ และไม่หวังผลจากการประเมินภายนอก 3) ลักษณะทางผลผลิต คือ คุณภาพของผลงานที่เกิดขึ้นเป็นผลอันเกิดจากความพอใจของตนที่จะแสดงออกซึ่งความคิดและการกระทำ จนกระทั่งพัฒนาเป็นการฝึกทักษะและค่อยคิดได้เอง จนถึงระดับการคิดค้นพบทฤษฎี หลักการ และการประดิษฐ์คิดค้นต่างๆ นอกจากนี้สุขพัชรา ชัมเจริญ (2558, น. 83) อธิบายว่าคุณลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความคิดซับซ้อน มีไหวพริบ สามารถประยุกต์และแสดงออกถึงความคิดริเริ่ม มีความยืดหยุ่น มีอิสระในการคิดและการแสดงออก คิดอย่างไตร่ตรองและติดตามการหยั่งรู้โดยมองเห็นระเบียบแบบแผนและสามารถเชื่อมโยงความรู้ได้ มีกลยุทธ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

Guilford (1967, p. 61) ชาลนรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546, น. 19-23) สุวิทย์ มูลคำ (2547, น. 19-20) ลักษณะ สรีวัฒน์ (2549, น. 137) สุนทร สิ้นธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรณี สิ้นธพานนท์ (2555, น. 64) อารี พันธมณี (2557, น. 38) ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของความคิดสร้างสรรค์ว่าประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคล่องแคล่วในการคิด (Fluency) ความคิดยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) และความคิดละเอียดลออ (Elaboration) นอกจากนี้ Sternberg (2006, pp. 88-90) ได้สรุปองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ ไว้ในบทความหัวข้อ The Nature of Creativity ว่าประกอบด้วย ทักษะทางปัญญา (Intellectual Skills) ความรู้ (Knowledge) รูปแบบการคิด (Thinking Styles) บุคลิกภาพ (Personality) แรงจูงใจ (Motivation) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการชุมนุม (Confluence) เช่นเดียวกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, น. 20-26) ได้อธิบายว่าแม้ว่ามนุษย์จะมีสมองซีกขวาที่ทำหน้าที่ในการคิดสร้างสรรค์แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะสามารถใช้สมองส่วนนี้ในการคิดสร้างสรรค์ไม่เท่าเทียมกัน เพราะการที่คนจะคิดสร้างสรรค์ได้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ได้แก่ ด้านทัศนคติและบุคลิกลักษณะ ด้านความสามารถทางสติปัญญา ด้านความรู้ ด้านรูปแบบการคิด ด้านแรงจูงใจ และด้านสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ Turner (2011) ได้อธิบายถึงทักษะความคิดสร้างสรรค์กับการเป็นผู้นำไว้ในบทความหัวข้อ The Importance of Creative Thinking Skills in Executive Leadership ไว้ว่าผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ต้องเป็นผู้ที่มีจินตนาการ (Imagination) วิสัยทัศน์ (Vision) และมีความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)

ทฤษฎีที่สำคัญเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของ Guilford ซึ่งสุวารี ศิวะแพทย์ (2549, น. 227-229) อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์ (2555, น. 42-44) อารี พันธมณี (2557, น. 31-37) ได้อธิบายถึงทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของ Guilford นักจิตวิทยาชาวอเมริกันซึ่งได้ทำการศึกษาและวิจัยโดยการ

วิเคราะห์องค์ประกอบของสติปัญญา เป็นเวลา 20 ปี และได้เสนอแบบจำลองโครงสร้างทางสติปัญญา ซึ่งแบบจำลองนี้ครอบคลุมสมรรถภาพทางสมองต่างๆ จากการวิจัยได้พัฒนาวิธีการคิดขึ้น 2 ประเภท คือ ความคิดเอคนัย (Convergent Thinking) และความคิดอเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งเป็นความคิดหลายทิศทางที่สามารถเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหาได้ตลอดจนการนำไปสู่ผลผลิตของความคิด หรือคำตอบได้หลายอย่างด้วย นอกจากนี้ Guilford ได้อธิบายว่า ความคิดอเนกนัย คือ ความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง ส่วนโครงสร้างทางสติปัญญานั้นได้อธิบายความสามารถทางสมองของมนุษย์ ออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 เนื้อหา หมายถึง มิติแทนข้อมูลหรือสิ่งเร้าที่เป็นสื่อในการคิดที่สมอง รับเข้าไปแล้วก่อให้เกิดความคิดหรือความรู้สึก มี 5 ลักษณะ ได้แก่ ภาพ สัญลักษณ์ เสียง ภาษา และ พฤติกรรม มิติที่ 2 วิธีคิด หมายถึง มิติที่แสดงกระบวนการคิดของสมองตามลำดับขั้น มี 5 ขั้น ได้แก่ การรู้จักและเข้าใจ การจำ การคิดแบบอเนกนัย การคิดแบบเอคนัย และการประเมิน มิติที่ 3 ผลของการคิด หมายถึง มิติที่แสดงถึงผลที่ได้จากการที่สมองได้รับข้อมูลจากมิติที่ 2 แล้วใช้ความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า มี 6 ลักษณะ ได้แก่ หน่วย จำพวก ความสัมพันธ์ ระบบ การแปลงรูป และการประยุกต์

ทฤษฎีองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ของ Cagle ได้เสนอรูปแบบของความคิดสร้างสรรค์ใน รูปสามมิติ เช่นเดียวกับ Guilford ซึ่งสมพร หลิมเจริญ (2552, น. 15-16) และบัวพิศ ภักดีวุฒิ (2558, น.18-19) อธิบายถึงทฤษฎีองค์ประกอบความคิดสร้างสรรค์ของ Cagle ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสองส่วน คือ ด้านนามธรรม (Abstract Domain) และด้านรูปธรรม (Concrete Domain) ในแต่ละส่วนจะประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติด้านรูปแบบของการคิด (Dimension of Types of Thought) ประกอบด้วย การคิดย้อนกลับ การคิดรับรู้ การคิดหยั่งรู้ การคิดเปรียบเทียบ และการคิดเอคนัยและอเนกนัย ความคิดในมิตินี้จะประสานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับความคิดอีกสอง มิติทั้งในส่วนที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม 2) มิติด้านเจตคติทางสมอง (Dimension of Mental attitudes) ประกอบด้วย จินตนาการ ความคิดยืดหยุ่น ความใจกว้าง ความกล้าเสี่ยง และความอยากรู้อยากเห็น และ 3) มิติด้านลำดับขั้นของการคิด (Dimension of Stages) มิตินี้จะเกิดความคิดขึ้น ในด้านนามธรรมก่อนตามลำดับขั้น 5 ขั้น คือ 1) ขั้นจำแนก (Identification) เป็นขั้นการจัดจำแนก และกำหนดปัญหา 2) ขั้นความคิดปรากฏ (Revelation) เป็นขั้นการปรากฏของความคิดใหม่ที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น 3) ขั้นสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นขั้นการประมวลความคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น จาก ขั้นที่สองและนำมาสังเคราะห์ให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาขึ้น 4) ขั้นประเมิน (Evaluation) เป็นความคิดที่เกี่ยวข้องกับวิธีแก้ปัญหาที่สังเคราะห์ ได้จากขั้นที่สามจะนำมาประเมินในขั้นนี้ 5) ขั้นพิสูจน์ทบทวน (Verification) วิธีการที่ได้จากการประเมินในขั้นที่สี่จะถูกนำมาพิจารณาทบทวนดูความเที่ยงตรงอีกครั้งหนึ่งถ้าพบว่าวิธีดังกล่าวนี้มีความเที่ยงตรงพอก็จะผ่านไป ยังส่วนของรูปธรรมต่อไป

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางการคิด โดยเป็นการคิดนอกเนกนัย และนอกจากการคิดนอกเนกนัยแล้วยังให้ความสำคัญกับมิติด้านเจตคติทางสมอง และมิติด้านลำดับขั้นของความคิด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

สมพร หลิมเจริญ (2552, น. 159-160) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 พบว่า องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 มิติ คือ 1) มิติด้านการคิด ได้แก่ ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดริเริ่ม 2) มิติด้านจิตใจและบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอยากรู้ อยากรู้อยากเห็น และความเชื่อมั่นในตนเอง และบัวพิศ ภักดีวุฒิ (2558, น. 120) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ จังหวัดหนองคาย โดยใช้ชุดฝึกทักษะพื้นฐานและชุดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามวงจรการปฏิบัติการคิดสร้างสรรค์ของ Plsek พบว่า ครูควรส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกพื้นฐานของการคิดสร้างสรรค์ คือ คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดริเริ่ม และคิดละเอียดลออ โดยผ่านสื่อที่มีความน่าสนใจ นอกจากนี้รัฐธนรัตน์ เรืองเวทยาวงศ์ (2558, น. 236) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาด สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาด มี 4 องค์ประกอบ คือ ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออทางการสื่อสาร สำหรับ Lester (2011, pp. 120) ได้ทำการวิจัยเรื่อง A Study of the Innovation, Creativity, and Leadership Skills Associated with the College-Level Millennial Generation ได้อธิบายถึงความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และความท้าทายในการเป็นผู้นำ พบว่า ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมีความสำคัญในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ สำหรับอุตสาหกรรม ทำให้คนงานเกิดความท้าทาย เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่ทำงานร่วมกันและเกี่ยวกับการปรับตัวขององค์กร รวมทั้งกระบวนการดำเนินงานในปัจจุบัน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

การศึกษาเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำเป็นที่ยอมรับว่ามีความสำคัญและมีการเริ่มต้นศึกษาตั้งแต่ในอดีตมาเป็นระยะเวลายาวนาน นักวิชาการด้านภาวะผู้นำได้ศึกษาและพบว่าภาวะผู้นำได้ถูกสร้างขึ้นในบริบทของความเป็นมนุษย์ เนื่องจากตั้งแต่มนุษย์แรกเกิดมา เราต้องได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่หรือผู้ปกครอง ซึ่งเปรียบได้กับผู้นำของเราในวัยเด็ก เมื่อเราเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ก็ยังคงได้รับอิทธิพลจากผู้นำคนอื่น ๆ ดังนั้นจึงพบว่า ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์สากลและมีความสำคัญต่อ

พัฒนาการและการยู่รอดของมนุษย์ ทำให้ภาวะผู้นำเป็นคำที่เก่าแก่ที่สุดคำหนึ่งในอารยธรรมของโลก นับตั้งแต่ยุคของการล่าสัตว์ ยุคของการเกษตรกรรม ยุคอุตสาหกรรม จนกระทั่งถึงยุคความรู้หรือเทคโนโลยี ซึ่งจะพบว่าความสำเร็จของกลุ่ม ของสังคมหรือของประเทศหรือของอารยธรรมต่างๆ ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, น. 10) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี 1930 -1940 มีแนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Bon Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถจะพัฒนาขึ้นได้ จึงเกิดเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ การศึกษาวิจัยมุ่งเน้นตรวจสอบหาลักษณะเฉพาะหรือลักษณะพิเศษ (Traits/Characteristics) ที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิผลกับผู้ตามที่ไม่มีประสิทธิผล แต่ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 นักวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเปลี่ยนความสนใจจากคุณลักษณะ ไปเป็นพฤติกรรม ซึ่งเน้นศึกษาถึง “สิ่งที่ผู้นำพูดและสิ่งที่ผู้นำทำ” โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล แต่นักวิจัยก็พบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ (No One Best Leadership Style) ดังนั้นในปลายทศวรรษที่ 1960 จึงเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ “ผู้นำ หรือผู้ตามหรือสภาพแวดล้อม” โดยตั้งคำถามว่าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมใดที่มีผลต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่กำหนด เป็นการให้ความสำคัญกับปัจจัยเชิงสถานการณ์ (Situational Factor) และในกลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปสู่กระบวนการค้นเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดี (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, น. 22-23)

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

คำว่า “ผู้นำ” (Leader) ได้มีผู้นิยามความหมายของการเป็นผู้นำ สำคัญส่วนใหญ่มักจะมีความหมายสอดคล้องคล้ายคลึงกัน ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, น. 1) และชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, น. 24) อธิบายว่าผู้นำ คือบุคคลที่มีหน้าที่ในการดูแลกิจกรรมของบุคคลอื่นหรือได้รับการยอมรับให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ เปรียบเสมือนผู้ควบคุมวงดนตรีให้บรรเลงได้อย่างไพเราะและถูกต้องตามตัวโน้ต ผู้นำต้องตอบสนองในสิ่งที่กลุ่มต้องการ จึงจะทำให้องค์การดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สำหรับคำว่า “ภาวะผู้นำ” ได้มีผู้นิยามความหมายของภาวะผู้นำสอดคล้องคล้ายคลึงกัน ดังนี้ DuBrin (2010, p. 334) ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, น. 1) วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 256-257) เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, น. 2) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 14) วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, น. 1) โชติ บดีรัฐ (2558, น.176) และญาดา กรุณากร (2558, น. 126) ให้

ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือเป็นวิธีการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นหรือกลุ่มคน เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่หรือบารมีในการกำหนดหรือชักจูงให้กลุ่มสมาชิกทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้นำในการนำผู้อื่นเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือตำแหน่งหน้าที่ให้ผู้อื่นยินยอมหรือปฏิบัติตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theory Paradigms)

ทฤษฎีภาวะผู้นำ คือ การอธิบายถึงลักษณะของความเป็นผู้นำเพื่อที่จะทำนายและควบคุมความมีประสิทธิภาพของผู้นำ การศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมของผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ปัจจุบันกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการผสมผสานแนวคิดเดิมเกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative Leadership Theory Paradigm) ซึ่งณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, น.122 - 135) ธร สุนทรายุทธ (2551, น. 325 - 366) เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, น. 105 - 121) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 205 - 270) ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, น. 71 - 102) วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น. 5 - 21) และสัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557, น. 15 - 21) ได้สรุปทฤษฎีภาวะผู้นำดังนี้

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (The Traits Theory Paradigm) การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้นำได้แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อบนพื้นฐานว่าผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดหรือเกิดขึ้นมาเพื่อเป็นผู้นำหรือปกครองผู้อื่น ดังนั้นผู้นำต้องมีคุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างจากคนทั่วไป ทั้งด้านร่างกาย ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านสติปัญญาและความสามารถ

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เน้นศึกษาถึง “สิ่งที่ผู้นำพูดหรือสิ่งที่ผู้นำทำ” โดยมุ่งหาแบบพฤติกรรมที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญ คือการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน การศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ ทฤษฎีตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร โดย Robert R. Blake และ Jane S. Mouton และทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดย Douglas McGregor

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำจะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำก็ตาม

แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ ความคาดหวังและความพร้อมของผู้ร่วมงาน โครงสร้างของงาน วัฒนธรรมองค์การ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น โดยมีทฤษฎีที่สำคัญคือ ทฤษฎีสถานการณ์ของ Fiedler ซึ่งเน้นการจับคู่แบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายของ Robert J. House จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงาน เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของ Paul Hersey และ Kenneth Blanchard เป็นต้น ซึ่งสรุปได้ว่าผู้นำต้องแสดงพฤติกรรมหรือนำภาวะผู้นำมาใช้ที่เหมาะสม ภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ นำไปสู่ความเป็นผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และมีการเสริมสร้างพลังอำนาจ กระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ โดยมี Burns และ Bass เป็นนักวิชาการที่สำคัญ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นกระบวนกรที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ มีการสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ แนวความคิดนี้พยายามรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายความสำเร็จในการชักจูงผู้ตามของผู้นำ ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมและคุณลักษณะที่ช่วยสนับสนุนความมีประสิทธิภาพของผู้นำและอธิบายว่าทำไมพฤติกรรมที่เหมือนกันของผู้นำอาจมีผลกระทบแตกต่างกันต่อผู้ตาม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำและภาวะผู้นำ

นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554, น. 244 - 250) ทำวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยการสื่อสาร ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม คือ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผ่านปัจจัยบรรยากาศองค์การ กับปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ สำหรับอิทธิพลรวม คือ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยการสื่อสารและปัจจัยความคิดสร้างสรรค์ และวิระวัฒน์ ดวงใจ (2556, น. 198) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 22 และเขต 23 พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์และความชัดเจนในวิสัยทัศน์ การบริหารงานวิชาการ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนเพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ (2557, น. 120) ทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา ในสังกัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า มี 6 องค์ประกอบ คือการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน การกำหนดเป้าหมายและสร้างความเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน การพัฒนาวิชาชีพครู การสร้างนวัตกรรมทางวิชาการและการกำกับติดตามและสะท้อนผลการจัดการศึกษา นอกจากนี้ศิริพร กุลสานต์ (2557, น. 205-206) ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรและการใช้หลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการมีบุคลิกที่เหมาะสมกับความเป็นครู

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนาโดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่างๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูและบุคลากร เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า ครูคือผู้นำ (Teacher as Leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of Leaders) อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าวหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูและบุคลากรของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ จำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation Skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Asking Questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting Analyzing, and Interpreting Data) ตลอดจนกระตุ้นครูให้ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2549)

ในเว็บไซต์ของ Money- Zine.com (2005 - 2013) ได้กล่าวถึงการวิจัยของ Robert Sternberg of Yale University ที่ได้รับทุนสนับสนุนจาก The Army Research Institute, the U.S. Institute for Educational Sciences และ the National Science Foundation เพื่อให้รับผิดชอบต่อการพัฒนาตัวแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากเป้าหมาย (Goal) ที่กำหนดเป็นโจทย์ว่า

“ความเป็นผู้นำที่ดี ส่วนใหญ่แล้วขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ การพัฒนาความเป็นผู้นำจึงเป็นการแนะนำผู้นำในอนาคต ได้ตั้งคำถามในสิ่งที่พวกเขาคำถามและการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการใช้ทักษะ” ซึ่ง Sternberg ชี้ให้เห็นว่า การที่จะบรรลุเป้าหมายต้องทำความเข้าใจทฤษฎีภาวะผู้นำแบบดั้งเดิมที่เน้นคุณลักษณะและพฤติกรรม ร่วมกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบใหม่ เพื่อนำจุดแข็งของแต่ละแบบมาใช้ เริ่มจากสิ่งที่เรียกว่า “ผู้นำที่เชี่ยวชาญ”(Expert Leaders) หรือความเชี่ยวชาญที่เกิดจากองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้ คือ ภูมิปัญญา (Wisdom) สติปัญญา (Intelligence) ความสร้างสรรค์ (Creativity) สังเคราะห์ (Synthesis) นำไปสู่ข้อสรุปว่า “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่ได้เป็นเพียงเรื่องความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นเท่านั้นแต่ยังเป็นเรื่องการเลือกที่จะสร้างสรรค์ด้วยหรือไม่ เพราะเชื่อว่าทุกคนจะถือเป็นงานของตัวเอง” Sternberg เสนอกระบวนการทัศน์และแบบภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์ (Paradigms and Creative Leadership Styles) ที่ให้ความสำคัญกับบทบาทผู้นำและคุณสมบัติของความคิดกับกระบวนการทัศน์ จากผลการวิจัยที่แสดงว่าตัวแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถที่จะยอมรับ (Accept) ปฏิเสธ (Reject) หรือบูรณาการ (Integrat) สิ่งที่มีก่อนหน้า โดยตัวแบบจะประสบผลสำเร็จมากที่สุดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ งานที่จะเป็นต้องทำ และผลกระทบหรือความมีปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, น. 53 - 54) สอดคล้องกับ Basadur (2004, pp. 104 -120) ศาสตราจารย์ด้านนวัตกรรม และจิตวิทยาองค์การแห่ง McMaster University สรุปแนวคิดและสาระสำคัญได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading People) ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ (New solutions) เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่ารู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอน การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้ เช่นเดียวกับ แฮร์ริส (Harris, 2009, pp.10-11) ผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นผู้นำ University of London ได้สรุปแนวคิดสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative Leadership Developing Future Leaders” ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่ายๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิมๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์คือการประสานงาน

บุคคล ที่มีความคิดเห็นตรงกัน และมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (Leadership Without Ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทาง ด้านวิธีการใหม่ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม สำหรับกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 17) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการ และการนำบุคคลอื่นๆ ด้วยแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ อย่างท้าทายและยืดหยุ่นที่สำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และสนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นผู้นำความคิดสร้างสรรค์ จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและความไว้วางใจ (Trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกรับบุคคลหนึ่ง (Danner, 2008, p. 138) สำหรับ Stoll & Temperley (2009, p. 66) อธิบายว่าเป็นผู้นำความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้ที่มีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการและผ่านการความคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วนต่อโอกาสและปัญหาที่จะท้าทายที่ยับยั้งการเรียนรู้ในทุกระดับ คนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อม และโอกาสสำหรับคนอื่น ๆ ที่จะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Puccio, Mance & Murdock (2011, p. 2) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (Imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ๆ เช่นเดียวกับกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 15) และพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, น. 34) ได้นิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจ หรือนำบุคคลอื่นๆ ด้วยวิสัยทัศน์จินตนาการ และความยืดหยุ่น โดยวิธีการหรือแนวทางใหม่ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์ สำหรับ มณฑาทิพย์ เสียงคะ (2556, น. 86) ได้อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง บุคคลหรือผู้นำที่มีลักษณะที่มีจินตนาการ ความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่ม ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำจะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร สามารถนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้ และสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 43) สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลอง ภายในองค์กรเพื่อที่จะทำใหบุคคลากรสามารถคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความคิดสร้างสรรค์หาแนวทางใหม่ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัวและกระบวนการทำงานต่างๆ ในองค์กรให้มีความง่ายคล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดีมากขึ้น นอกจากนี้กมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์

(2551, น. 20) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลในการบริหารจัดการองค์การ โดยผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์ มีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมาย สามารถทำงานให้สำเร็จอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการสร้างความกระตือรือร้นให้เกิดขึ้นในทีม มีความยืดหยุ่นพร้อมจะสร้างและรับสิ่งใหม่ๆ มีความสามารถในการดัดแปลงบุคคลออกมาเพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่นๆ และกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง

หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) ได้อธิบายหลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้

1. การเรียนรู้แบบเป็นทีม (Team Learning) การคิดอย่างหวังผล (Productive Thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control Mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top – down Decision Making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of Conformity)
2. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรมีมุมมองว่าทุกคนสามารถเป็นผู้นำ และผู้บริหารของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม ที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึกมากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม
3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจต่อกัน ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ แต่มีหน้าที่ช่วยให้ทุกคนมีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ๆ
4. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรปรับเปลี่ยนทัศนคติจาก “ให้ทุกคนทำตามคำสั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน” ไปเป็นกระตุ้นให้กำลังใจ สนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ
5. ผู้นำ ควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญของคนและกระบวนการมากกว่างานเอกสารและงานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม
6. ผู้นำ ควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer – focused) และยึดหลักการให้บริการ ทฤษฎีนี้ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรง ดังนั้นหน้าที่คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน
7. ผู้นำ ควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว
8. การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด การปรากฏตัวอยู่ปฏิบัติงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตน ผู้นำควรใช้หลักนิเทศภายในแบบแวะเวียน

(Managing by Wandering Around) ไปทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่ล้อมรอบโรงเรียนเพื่อไปรับฟัง และเรียนรู้ ไปสอบถาม สร้างสัมพันธ์ภาพและเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่างๆ

9. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) แก่บุคคล ผู้ปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน และจะทำหน้าที่ปกป้องไม่ให้มีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลาง สถานะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining Status Quo) ของโรงเรียน

คุณลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์

คนที่มีความคิดสร้างสรรค์มีลักษณะทางจิตวิทยา ทางปัญญาที่อาจส่งผลต่อ พฤติกรรมและการแสดงออก มีคุณสมบัติสำคัญคือความเป็นอิสระ กล้าเสี่ยง สามารถมองเห็นปัญหา ในสิ่งที่คนอื่นมองข้าม มีความละเอียดอ่อน มีการรับรู้เร็ว จินตนาการสูง มีความคิดแปลกใหม่ เป็นคน ที่คนอื่นมองว่าแปลก (อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์, 2555, น. 172 -173) ซึ่งอาร์ พันธ์มณี (2557, น. 19-20) อธิบายถึงลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการคิดพลิกแพลง แก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงด้วยดี 2) ไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล 3) มีจิตใจจดจ่อและผูกพัน กับงานและความอดทน 4) เป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่าย หรือเป็นนักสู้ที่ดี 5) มีความคิดคำนึงหรือ จินตนาการสูง 6) มีลักษณะความเป็นผู้นำ 7) มีลักษณะขี้เล่น รื่นเริง 8) ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆ 9) นับถือตนเองและเชื่อมั่นในตนเองสูง 10) มีความคิดอิสระและยืดหยุ่น 11) ยอมรับและสนใจสิ่ง แปลกๆ 12) มีความซับซ้อนในการรับรู้ 13) กล้าหาญกล้าเผชิญความจริง 14) ไม่ค่อยเคร่งครัดกับ ระเบียบแบบแผน 15) ไม่ยึดมั่น (Dogmatism) ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไปชอบทำงานเพื่อความ สุขและ ความพอใจของตนเอง และ 16) มีอารมณ์ขัน สอดคล้องกับวีระ สดสังข์ (2550, น. 63-66) ได้อธิบาย ลักษณะบุคคลที่คิดสร้างสรรค์ว่ามักมีคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ คือ ความฉลาด ความ เอาใจใส่ใฝ่รู้ ความสามารถตอบสนองความคิดได้คล่องแคล่ว ปรับสภาพความคิดได้ง่าย ความคิด ริเริ่ม ความรอบคอบพิถีพิถันช่างสังเกต ความช่างสงสัย ความตื้อรั้นด้นทุรัง การมีอารมณ์ขัน ความ เชื่อมั่นในตนเอง และความไม่ชอบคล้อยตามผู้อื่นโดยง่าย และDubrin (2013, p. 416) ได้สรุปถึง ลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าต้องอาศัยคุณลักษณะ คือ ความรู้ ความสามารถทางชาวปัญญา บุคลิกภาพ มีความรักในงานและมีประสบการณ์ในงาน เช่นเดียวกับณัฐกร อินทุยศ (2556, น. 267) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคลที่แสดงออกให้เห็น ได้ในหลายลักษณะ เช่น สามารถคิดได้อย่างสิ้นไหล ไม่ยึดมั่นกับความคิดหรือสถานการณ์เดิมจน เปลี่ยนไม่ได้ มีความกระตือรือร้น อยากรู้อยากเห็น ชอบเผชิญกับสิ่งท้าทายหรือชอบทำงานที่ยาก

ซับซ้อน มีความมุ่งมั่นและผู้ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง สำหรับไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2553, น. 74-75) ได้สรุปว่าลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มี 10 ลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

- 1) Critical Aims คือ เป้าหมายหมายที่มีการวิเคราะห์ วิจัย ภายใตกรอบของสังคมไทย
- 2) Inspiration สร้างแรงจูงใจในกลุ่ม ให้เขาทำงานแบบมีแรงจูงใจที่จะทำ
- 3) Change ใช้กระบวนการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวนำ
- 4) ต้องเปลี่ยนอย่างเข้าใจวัฒนธรรม
- 5) Strategy การวางกลยุทธ์
- 6) Strengthening ต้องสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร
- 7) สร้าง Empowerment ให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถที่จะทำได้
- 8) Encourage the Heart ทำงานเพราะว่ามีใจที่จะทำ
- 9) Don't Let up ไม่ยอมแพ้ และ
- 10) Our Success ยึดหลักความสำเร็จของงาน คือความสำเร็จของพวกเรา และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น. 215-216) อธิบายถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ว่าประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ความสามารถทางเชาว์ปัญญา (Intellectual abilities) บุคลิกภาพ (Personality) และความรักในงาน (Passion for the task and flow) ส่วน ประพนธ์สิริ สุเสาร์จ (2556, น. 207) ได้สรุปว่า คุณลักษณะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้ที่มีความสามารถในการจินตนาการและรวบรวมความรู้ ความคิดเดิมอย่างหลากหลายและรวดเร็ว แล้วสร้างเป็นความรู้ ความคิดใหม่ของตนเอง สามารถคิดนอกกรอบได้ สามารถริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ ที่เหมาะสมและใช้ได้ นอกจากนี้วิมล จันทรแก้ว (2555, น. 47-56) ได้สรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วย

- 1) การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) เป็นการพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และมีการเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) การเป็นผู้นำของผู้นำ (Leader of Leader) คือ ผู้ที่สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ให้สำเร็จ
- 3) การเป็นผู้นำการสร้างควมไว้วางใจ คือ การสร้างควมไว้วางใจในองค์กรและเป็นบุคคลที่ได้รับควมไว้วางใจจากผู้อื่น
- 4) การเป็นผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Leadership) คือผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ๆ ไม่ซ้ำแบบใครโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ๆ ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า
- 5) การเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนและกระบวนการทำงาน คือการให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นผู้ที่มีความรู้ และสามารถชี้นำผู้อื่น มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถประสานพลังสร้างสรรค์จากผู้ร่วมงานทุกคน และสร้างการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมองวิกฤติให้เป็นโอกาส สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบหลัก สำหรับใช้ในการวิจัยต่อไป ดังนี้

Luecke & Katz (2003, pp. 80-96) ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ *Managine Creativity and Innovation* ว่าประกอบด้วย ความชำนาญ (Expertise) ความยืดหยุ่น (Flexibility) ความมีจินตนาการ (Imagination) และแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งมีบางองค์ประกอบสอดคล้องกับ Sousa (2003, p. 30) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ในหนังสือ *The Leadership Brain : How to Lead Today's Schools More Effectively* ว่าต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย สติปัญญา (Intelligence) ความยืดหยุ่น แรงจูงใจ และการแก้ปัญหา (Problem Solving) เช่นเดียวกับ Basadur (2004, p. 120) ได้อธิบายถึงผู้นำที่ประสบความสำเร็จของศตวรรษที่ 21 ไว้ในบทความในหัวข้อ *Leading Others to Think Innovatively Together : Creative Leadership* ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการนำบุคคลอื่น (Leading People) ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกัน เป็นการค้นหาปัญหาอย่างละเอียด ถี่ถ้วน และการดำเนินการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ๆ (New Solutions) เป็นกระบวนการที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่า รู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ในระดับใด และจะต้องมีทักษะในการจัดการกับบุคคลอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอน จากกระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักกระบวนการเชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างภาวะผู้นำแบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น และได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบด้วย จินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) วิสัยทัศน์ การสื่อสาร (Communication) การแก้ปัญหาและแรงจูงใจ สอดคล้องกับ Adams (2005, pp. 5-9) ทำการวิจัยเรื่อง *The Sources of Innovation and Creativity* สรุปองค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ความคิดสร้างสรรค์ และแรงจูงใจ ส่วน Danner (2008, pp.138-139) ได้ทำการวิจัยเรื่อง *Creative Leadership in Art Education : Perspectives of an Art Educator* เป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัย Ohio University อธิบายว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น และมีความไว้วางใจในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เป็นการสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น การปรับใหม่ (Readjustment) และความไว้วางใจ (Trust) เช่นเดียวกับ Harris (2009, pp. 9 -11) ผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นผู้นำ University of London อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ในบทความหัวข้อ “Creative Leadership Developing Future Leaders” ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่ตรงกันและกับ

บุคคล ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน จำเป็นต้องอาศัยเวลา (Time) ทรัพยากร (Resources) โอกาส (Opportunities) เพื่อจะมีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน ผลลัพธ์ที่ได้อาจไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันอันจะนำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ และต้องเป็นผู้นำพาองค์การให้เปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเชื่อมั่นกับแนวทาง วิธีการใหม่ๆ ที่จะสร้างขึ้น เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่างๆของบุคคลภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางวิธีการใหม่ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status Quo) สรุปรองคประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จินตนาการ การสื่อสาร วิสัยทัศน์ ความยืดหยุ่น ความท้าทาย (Challenges) และแรงจูงใจ นอกจากนี้ Zacko-Smith (2010, pp. 3 - 5) ซึ่งได้อธิบายถึงลักษณะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ในบทความหัวข้อ Creative Leadership : Welcome to the 21st Century ว่ามีลักษณะดังนี้ กล่าวคือ มีแนวคิดใหม่ หรือคิดต่าง มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีความยืดหยุ่น โดยสรุปรองคประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบด้วย จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่ม (Originality) และแรงจูงใจ สอดคล้องกับ Magdich (2011) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ในบทความในหัวข้อ Characteristics of a Creative Leader ประกอบด้วย ความยืดหยุ่น การสื่อสาร แรงจูงใจ การเปลี่ยนแปลง อิสระทางความคิด (Freedom of Thought) และมีวิสัยทัศน์ รวมทั้ง Stoll and Temperley (2009, pp. 2-3) ได้เขียนบทความในหัวข้อ “Creative Leadership : a Challenge of Our Times” โดยสรุปรองคประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบด้วย จินตนาการ คิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ความท้าทาย วิสัยทัศน์ และคิดนอกกรอบ (Thinking 'Outside the Box) และYudess (2010, pp. 163-164) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Synergies, Efficacies and Strategies Involved in Teaching Creativity and Leadership Together: A Grounded Theory ได้สรุปรองคประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบด้วย แรงจูงใจ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความยืดหยุ่น จินตนาการ การแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลง มุ่งองค์ประกอบบางประการสอดคล้องกับ Magdich (2011) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อ Characteristics of a Creative Leader ว่าในปัจจุบันมีความต้องการผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย ลักษณะผู้นำความคิดสร้างสรรค์คือเป็นผู้นำใหม่ที่มีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตใหม่ มีความยืดหยุ่น มีทักษะในการสื่อสารที่ดี การดำเนินชีวิตโดยไม่สร้างความขัดแย้ง ความเข้าใจคุณค่าของตัวเองและผู้อื่น มีแรงจูงใจในการพัฒนาทุกระดับ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น และ Puccio, Murdock & Mance (2011, pp. 54 - 66) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ในหนังสือ Creative Leadership Skills That Drive Change. ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ๆ และยังเกี่ยวกับการ

ประสานงาน (Connecting) องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา วิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่น ความคิดริเริ่ม และแรงจูงใจ รวมทั้ง Asif & Rodrigues (2015, pp. 281- 282) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไวในบทความ Qualitative Analysis of Creative Potential of Educational Leaders ว่าการที่จะเผชิญกับความท้าทายของ ศตวรรษที่ 21 ผู้นำการศึกษาต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและพัฒนาตนเองให้มี ทักษะความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ระบบการศึกษาต้องไม่ขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้นำ การศึกษาต้องเพิ่มศักยภาพความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง ซึ่งได้พิสูจน์แล้วว่าเป็นประโยชน์สำหรับ การพัฒนาขององค์การและการฝึกความคิดสร้างสรรค์เป็นการสร้างการเรียนรู้ของการทำงานร่วมกัน

สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ความคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ และการสร้างทีมงาน (Team Building) ส่วนทัศนะของไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553, น. 74-75) อธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไวในหนังสือ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : กระบวนทัศน์ใหม่ และผู้นำใหม่ทางการศึกษาว่าประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงและมีจินตนาการ นอกจากนี้กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 22) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, น. 139) ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จินตนาการ ความยืดหยุ่น และวิสัยทัศน์ ส่วนมณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556, น. 92) ได้ ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย จินตนาการ ความ ยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่ม

ตารางที่ 1 ที่มาขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ที่	องค์ประกอบ	Luecke & Katz (2003)	Sousa (2003)	Basadur (2004)	Adams (2005)	Danner (2008)	Harris (2009)	Stoll and Temperley (2009)	Yudess (2010)	Zacko-Smith (2010)	Magdich (2011)	Puccio,Murdock & Mance	Asif & Rodrigues (2015)	ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553)	กิตติกาญจน์ ปัทมพันธ์ (2555)	มณฑาทิพย์ เสียงคง (2556)	พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	ความถี่
1	ความชำนาญ	✓																1
2	ความยืดหยุ่น	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	11
3	จินตนาการ	✓		✓			✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	10
4	แรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓		✓					8
5	สติปัญญา		✓															1
6	การแก้ปัญหา		✓	✓					✓			✓						3
7	ความรู้				✓													1
8	ความคิดสร้างสรรค์			✓	✓							✓	✓					3
9	วิสัยทัศน์			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11
10	การปรับเปลี่ยน					✓												1
11	ความไว้วางใจ					✓												1
12	ความท้าทาย						✓											1
13	คิดอย่างมีวิจารณญาณ							✓										1
14	คิตนอกกรอบ							✓					✓					2
15	ความฉลาดทาง อารมณ์								✓									1
16	การเปลี่ยนแปลง								✓			✓		✓				3
17	ความคิดริเริ่ม									✓		✓					✓	3
18	การสื่อสาร			✓							✓							2
19	การสร้างทีมงาน												✓					1
20	การคิดวิเคราะห์													✓				1
รวม		4	4	6	3	4	4	4	6	5	4	6	5	3	3	3	4	-

จากตารางที่ 1 ที่มาขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย จำนวน 16 รายการ สำหรับงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่า ได้ 4 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้

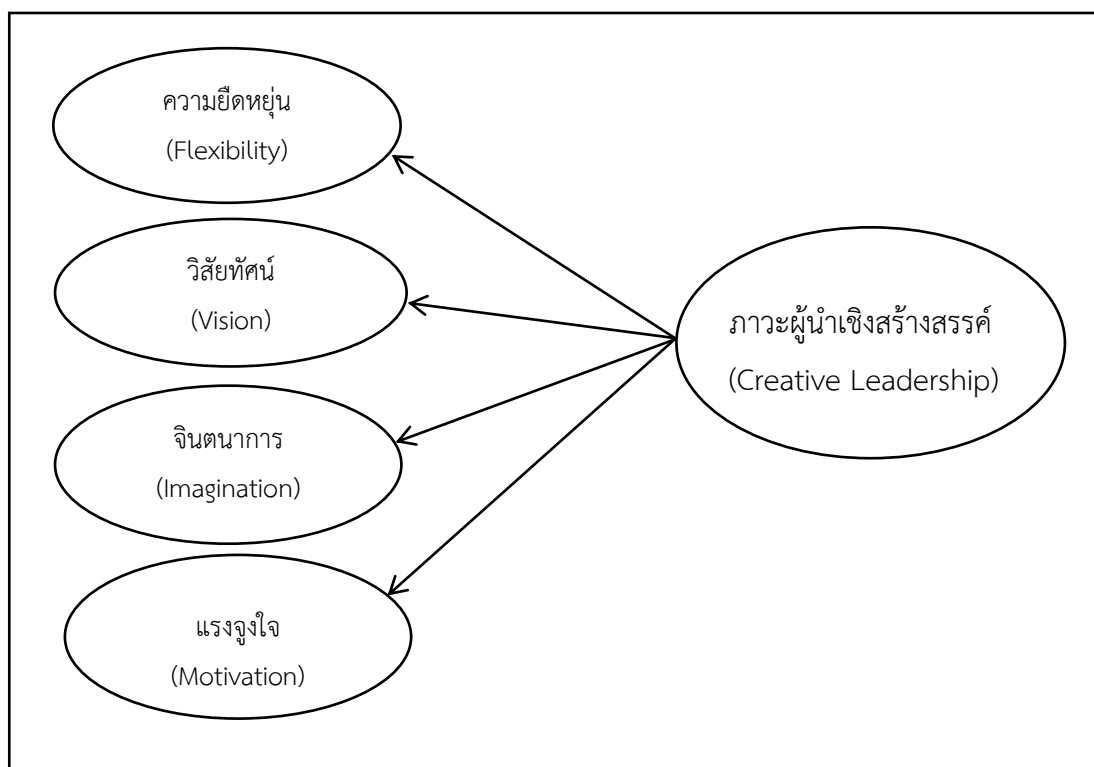
องค์ประกอบที่ 1 ความยืดหยุ่น (Flexibility)

องค์ประกอบที่ 2 วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์ประกอบที่ 3 จินตนาการ (Imagination)

องค์ประกอบที่ 4 แรงจูงใจ (Motivation)

จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

จากภาพที่ 1 แสดงโมเดลการวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ จินตนาการ และแรงจูงใจ

องค์ประกอบความยืดหยุ่น

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบความยืดหยุ่นจากนักวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Yukl & Mahsud (2010, pp. 88-89) ได้อธิบายถึงลักษณะและทักษะที่เพิ่มความเป็นผู้แบบยืดหยุ่นและปรับตัวได้ ว่าผู้นำต้องมีความสามารถในการเข้าใจสถานการณ์และสามารถที่จะ

เผชิญการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์หรือพฤติกรรมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความฉลาดทางสังคม การรับรู้สถานการณ์ การเปิดกว้างเพื่อการเรียนรู้และความคิดใหม่ รวมถึงความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นและมีการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการกับปัญหา ซึ่งการใช้ความยืดหยุ่นนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกันไป สอดคล้องกับ Kloeber (2011) ที่สรุปว่าผู้นำที่ดีต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ ผู้นำที่คิดว่ารู้ทุกสิ่งทุกอย่างที่ดีกว่าคนอื่น ๆ อาจล้มเหลว ต้องเรียนรู้จากผู้อื่นและจะต้องมีความยืดหยุ่นในการปรับแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องเอาชนะความท้าทายโดยการเรียนรู้ มีการใช้รูปแบบการเป็นผู้นำที่เหมาะสม มีความฉลาดทางอารมณ์ ปรับสภาพแวดล้อมการทำงานของอยู่เสมอ ปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการและแผนการเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ผู้นำต้องแสดงถึงความขยันหมั่นเพียรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย แต่ก็ต้องมีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ในแนวทางของตนเพื่อให้บรรลุภารกิจ ดังนั้นความยืดหยุ่นจึงเป็นศิลปะของการเป็นผู้นำ และ Kagame (2015) อธิบายลักษณะของผู้นำที่มีความยืดหยุ่น ไว้ในบทความหัวข้อ Great Leaders and Flexible ว่าเป็นผู้ที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือแนวทางในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนหรือไม่สามารถคาดการณ์ได้และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้ เป็นผู้นำในการเรียนรู้ สามารถติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและหาวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ รวมทั้งมีการปรับปรุงแผนงาน และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี รวมทั้งชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, น. 55) ที่สรุปถึงผู้นำที่มีความยืดหยุ่นว่าเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวเข้ากับโอกาส สามารถปรับองค์การให้ตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงโดยมีผู้คัดค้านน้อยที่สุด เป็นประชาธิปไตยถ้าทางกลุ่มมีความสามารถหรือจะเผด็จการถ้าผู้ตามไม่เต็มใจ สอดคล้องกับรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, น. 213) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมผู้นำที่มีความยืดหยุ่นว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถและยินดีที่จะปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการในสถานการณ์ต่างๆ ผู้นำที่มีพฤติกรรมยืดหยุ่นสูงจะรู้ว่าใช้ลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างอย่างไร สามารถประเมินพฤติกรรมของตนเองและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามที่ต้องการ และจะมีการตรวจสอบตนเอง นอกจากนี้วีระ สดสังข์ (2550, น. 64) ได้อธิบายว่าผู้นำที่มีความยืดหยุ่น เป็นบุคคลที่มีความสามารถปรับสภาพความคิดให้ทันกับปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความเข้าใจความแตกต่างและเงื่อนไขของการแก้ปัญหาเฉพาะอย่างได้ สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในภาวะวิกฤติได้ โดยไม่ยึดติดรูปแบบ หลักการ กฎเกณฑ์ หรือทฤษฎีทางความคิดอย่างใดอย่างหนึ่งจนตายตัว แต่กลับสามารถนำรูปแบบ หลักการ และทฤษฎีทางความคิดต่างๆ ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับวนิช สุธารัตน์ (2547, น. 13) ได้อธิบายว่า ความยืดหยุ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่างๆ สำหรับ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 27) สรุปว่าความยืดหยุ่นเป็นการแสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ โดยตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นคือ 1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย 2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ และ 3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ ส่วนพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, น. 45) สรุปนิยามเชิงปฏิบัติการของความยืดหยุ่นว่าพฤติกรรมแสดงออกถึงการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท และหลายทิศทาง เป็นการคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระนำไปสู่สร้างสรรค์ นอกจากนี้ธเนศ เกิดชำ (2559) อธิบายถึงความยืดหยุ่นไว้ในบทความหัวข้อ ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องสามารถปรับตัวและยืดหยุ่นได้สรุปว่า การปรับตัวและยืดหยุ่นของผู้บริหารมี 5 ประการ คือ 1) การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ คือความสามารถในการเข้าใจและวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งเข้าใจความต้องการ แรงจูงใจ และพฤติกรรมของมนุษย์ 2) ความสามารถด้านการบริหารปัญหาทางอารมณ์ (EQ) 3) การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ต้องเริ่มจากการปรับตนเองไปพร้อมกับการใช้วิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ เจตคติ พฤติกรรมของบุคคลและพฤติกรรมของกลุ่มให้ไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการ 4) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น คือ ความเข้าใจในสถานการณ์และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ มีความฉลาดทางอารมณ์ และมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่น

ที่	องค์ประกอบ	Yukl & Mahsud (2010)	Kloeber (2011)	Kagame (2016)	วินิช สุรารัตน์ (2547)	ชาญชัย อาจิณสมจาร วีระ สุดสังข์ (2550)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556)	พิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)	ธเนศ เกิดชำ (2559)
1	การปรับตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	ความฉลาดทางอารมณ์	✓	✓	✓		✓		✓		✓
3	การเปิดใจกว้างรับสิ่งใหม่ๆ	✓			✓		✓		✓	
4	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓		✓		✓		✓
5	ปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน		✓							
6	มีความคิดสร้างสรรค์			✓						

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ที่	องค์ประกอบ	Yukl & Mahsud (2010)	Kloeber (2011)	Kagame (2016)	วนิช สุธารัตน์ (2547)	ชาญชัย อาจิณสมภาร วีระ สุดสังข์ (2550)	กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	รัตติกรณ จงวิศาล (2556)	พิมพ์พร พิมพ์พะเกาะ (2557)	ธเนศ เกิดข้า (2559)
7	ปรับวิธีการทำงาน			✓						
8	การสื่อสาร			✓						
9	การตรวจสอบตนเอง				✓			✓		
10	การมีความคิดหลากหลาย				✓					
11	การปรับสภาพความคิด	✓				✓				
12	การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์			✓		✓				✓
13	ความสามารถคิดอย่างอิสระ						✓		✓	
14	การคิดนอกกรอบ								✓	
15	การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน									✓

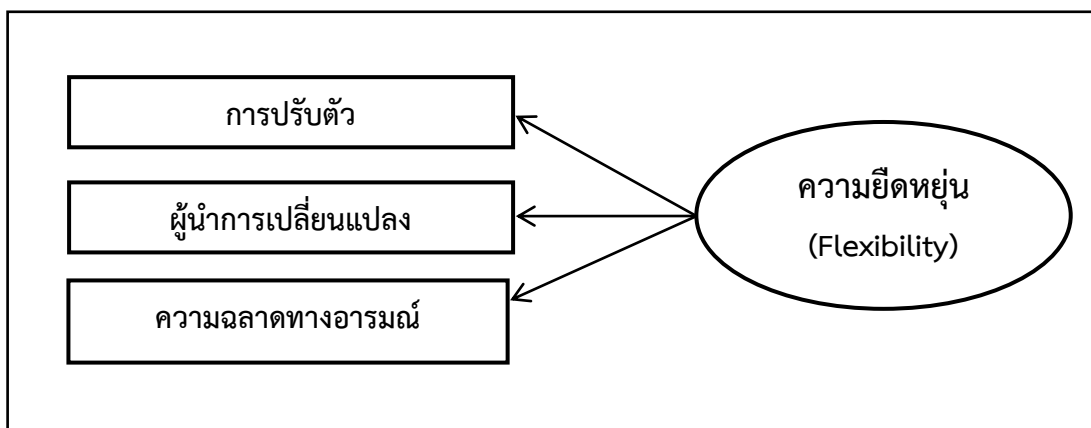
จากตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบย่อยความยืดหยุ่นที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย จำนวน 10 รายการ สำหรับงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่า ได้องค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การปรับตัว

องค์ประกอบที่ 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์

จากองค์ประกอบย่อยด้านความยืดหยุ่น สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดความยืดหยุ่น ได้ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยด้านความยืดหยุ่น

จากภาพที่ 2 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยด้านความยืดหยุ่นที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การปรับตัว ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังที่จะกล่าวถึงต่อไป

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้การปรับตัว

Smit & Wandel (2006, p. 282) ได้อธิบายว่า การปรับตัว เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยการวิเคราะห์ และการประเมินสถานการณ์หรือการประเมินผลกระทบการทำงานเพื่อให้สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ รวมทั้งพร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับสุวารี ศิวะแพทย์ (2549, น.301) ได้อธิบายว่า การปรับตัว เป็นการขอยืมความหมายของการปรับเปลี่ยนตนเองในทางชีววิทยาซึ่งหมายถึง สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ดังนั้นการปรับตัวของบุคคลหมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่บุคคลดำเนินการ เมื่อเผชิญกับความต้องการหรือเผชิญกับสิ่งท้าทายในชีวิต เช่นเดียวกับวราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545, น. 3) และวิไลวรรณ ศรีสงคราม, สุชัยญารัตนสัญญา, โรจนรวิ พจน์พัฒนพล และพีรพล เทพประสิทธิ์ (2549, น 238) ได้อธิบายว่า การปรับตัวคือความพยายามของบุคคลในการที่จะหาวิธีลดสภาวะความตึงเครียดทางอารมณ์ ซึ่งเกิดจากความไม่สมปรารถนาในสิ่งที่ตนหรือสังคมแวดล้อมคาดหวัง ทั้งยังเกี่ยวข้องกับการปรับพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และสภาพแวดล้อมที่ปฏิสัมพันธ์อยู่ นอกจากนี้ณัฐกร อินทุยศ (2556, น.327-328) ได้อธิบายว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของเราในการเผชิญกับปัญหาหรือการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ และสามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสภาพความ

เป็นจริง และสภาพแวดล้อม ทำให้อยู่ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมได้อย่างมีความสุขและมีสุขภาพจิตดี โดยการปรับตัวจะมีทั้งส่วนที่เป็นสัจชาตญาณและการปรับตัวที่เกิดจากการเรียนรู้ สำหรับพิชาภพ พันธุ์แพ (2554, น. 158) ให้คำนิยามของการปรับตัวไว้ว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่ต้องเรียนรู้ในปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เรียกได้ว่าผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัว แนวคิดและสไตล์การบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับปราณี สุรสิทธิ์ (2556, น. 312) ที่อธิบายว่าการปรับตัว เป็นความสามารถของผู้นำในการเผชิญความเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งผู้นำยุคใหม่ต้องปรับตัวให้รู้ทันโลก โลกยุคใหม่มุ่งเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศ ในฐานะที่เป็นผู้นำต้องสอบถามและเรียนรู้ตลอดเวลา เปิดโลกทัศน์เพื่อรับรู้และรับสิ่งใหม่ๆ ต้องหาวิธีการปรับเปลี่ยนการทำงานและวิธีการแก้ปัญหา เช่นเดียวกับสัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน (2557, น. 15) ได้อธิบายว่าการปรับตัวเป็นลักษณะของผู้นำที่สามารถปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ตลอดจนสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและสถานการณ์ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เปลี่ยนมุมมองสิ่งต่างๆ และความคิดที่มีอยู่เดิม สามารถเปลี่ยนวิธีการทำงานและวิธีการแก้ปัญหา

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bass & Avolio (1994, pp. 2 - 6) ได้สรุป ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักในวิสัยทัศน์และภารกิจของทีมและขององค์การ พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น จึงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์การ ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับสำนักพัฒนาครู และบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, น. 4 - 14) ได้อธิบายถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ใน

หน่วยงานย่อยขององค์กร เช่นเดียวกับกัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2558, น. 216) ได้อธิบายถึงผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง บุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและแม่นยำ โดยมีพลังและความทะเยอทะยานเป็นตัวเกื้อกูล สนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงประสบผลสำเร็จ ซึ่งบทบาทหน้าที่โดยตรงของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ งานพัฒนาองค์กรให้แก่หน่วยงาน นอกจากนี้วิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 330-333) ได้อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลง คือ การปรับเปลี่ยนสภาพขององค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเสมอ เนื่องจากสาเหตุ คือ แรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของผู้บริหารที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติ และกำหนดรูปแบบพฤติกรรม รวมทั้งค่านิยมที่ต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสามารถทำได้หลายรูปแบบ สอดคล้องกับพิชาภพ พันธุ์แพ (2554, น. 155) ได้อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จได้ผู้นำต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทุกขั้นตอน ดังนั้นกลยุทธ์ที่ผู้นำใช้จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสื่อสารที่ชัดเจนและการสื่อสารที่เปิดเผย รวมทั้งมีแนวทางในการเปลี่ยนแปลง ส่วนวิโรจน์ สารรัตน์ (2557, น. 26-27) อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงว่าสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง คือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถของผู้นำในการจูงใจ ผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าในการทำงานและมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย พัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงานของผู้ร่วมงาน กระตุ้นศักยภาพในแต่ละบุคคลให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ประยุกต์การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ความฉลาดทางอารมณ์

Goleman (1998, p. 317) และ Cooper & Sawaf (1997, p. 42) อธิบายว่าความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจและบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ การรู้จักอารมณ์เป็นรากฐานของการสร้างสายสัมพันธ์เพื่อการโน้มน้าวผู้อื่น เช่นเดียวกับDonaldson (1997, p. 12) ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถที่จะรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง สามารถเผชิญความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น มีเป้าหมายชีวิต มองโลกในแง่ดีและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สำหรับ Mayer & Salovey (1997, p. 23) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับ EQ ว่าเป็นความสามารถในการประเมิน รับรู้และแสดงอารมณ์ออกมาได้อย่างเหมาะสม การเข้าถึงและสร้าง

ความรู้สึกที่ดี เข้าใจอารมณ์และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี คิดใคร่ครวญและควบคุมอารมณ์ได้ดี ในทางส่งเสริมความเจริญของสุขภาพจิตและเชาวน์ปัญญา นอกจากนี้สุวิทย์ ยอดสละ (2556, น. 92) นิภูลา ลั่นเหลือ (2554, น. 149) และวราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545, น. 137) นิยามคำว่าความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ ความคิดหรือความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง การแสดงความคิด และการกระทำของตนเองได้อย่างเหมาะสม และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเอง มีมองโลกในแง่ดี รวมทั้งสามารถใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์ สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการโน้มน้าวผู้อื่น ช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข เช่นเดียวกับอริยา คูหา (2556, น. 162) สรุปว่าบุคคลที่มีเชาวน์อารมณ์สูงจะเป็นบุคคลที่สามารถรับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ รวมทั้งความรู้สึกของผู้อื่น มักประสบความสำเร็จในชีวิตสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ได้เสมอ และประกาศ ปานเจียง (2558, น. 3) อธิบายว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นทักษะเฉพาะบุคคลที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ทั้งด้านการงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว เพราะความฉลาดทางอารมณ์ คือ การเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จักตนเอง รู้จักควบคุมและจัดการอารมณ์ตนเอง แสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และใช้ชีวิตได้อย่างถูกทำนองครองธรรม ที่สำคัญคือเป็นบุคคลมองโลกในแง่ดี สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้ โดยเฉพาะความเครียดที่เกิดขึ้นในจิตใจ

สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิด ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ความสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ตนเองได้ มองโลกในแง่ดี รวมทั้งสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้

ตารางที่ 3 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การปรับตัว	ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นและสถานการณ์ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เปลี่ยนมุมมองสิ่งต่างๆ และความคิดที่มีอยู่เดิม สามารถเปลี่ยนวิธีการทำงาน และวิธีการแก้ปัญหา	1. การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น 2. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ 3. การปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 4. การปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน 5. การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ

ตารางที่ 3 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การปรับตัว (ต่อ)		6. การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน 7. การปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหา
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความสามารถของผู้นำในการจูงใจ ผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่าในการทำงาน และมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการ เปลี่ยนแปลง มีการสื่อสารที่ชัดเจน และเปิดเผย พัฒนาความสามารถ และศักยภาพในการทำงานของ ผู้ร่วมงาน กระตุ้นศักยภาพในแต่ละ บุคคลให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ประยุกต์การทำงานภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	1. การจูงใจผู้ร่วมงานให้เห็นคุณค่า ในการทำงาน 2. การมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมี การเปลี่ยนแปลง 3. การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย 4. การพัฒนาความสามารถและ ศักยภาพในการทำงานของ ผู้ร่วมงาน 5. การกระตุ้นให้ดำเนินงานประสบ ผลสำเร็จ 6. การประยุกต์การทำงานภายใต้ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
ความฉลาดทางอารมณ์	ความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก ของตนเองและผู้อื่น ความสามารถ ควบคุมและจัดการอารมณ์ตนเองได้ มองโลกในแง่ดี รวมทั้งสามารถสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้	1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง 2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง 4. การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น 5. การมองโลกในแง่ดี 6. การสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ ผู้อื่น

องค์ประกอบวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นคำที่รู้จักกันแพร่หลายในวงวิชาการ เป็นคำที่นักวิชาการได้
ให้ความสนใจ และให้ความหมายแตกต่างกันไปมากมาย

Manning & Robertson (2002, p. 138) ได้เสนอว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะต้องมีการ
สื่อสารให้เข้าใจถึงวิสัยทัศน์ หรือให้เห็นภาพที่ชัดเจนว่าองค์กรจะเดินไปในทิศทางใด โดยวิสัยทัศน์นี้
จะต้องชัดเจนและดึงดูดให้ผู้ตามเห็นอนาคตที่ชัดเจนและสามารถแปลงวิสัยทัศน์นี้เป็นจริง สู่วิสัยทัศน์

ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ Zaccaro & Banks (2004, pp. 371-380) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ผู้นำมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และการสื่อสารให้ผู้อื่นทราบด้วยคำพูด การกระทำเพื่อให้มองเห็นภาพในผลสำเร็จที่ต้องการ ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจ และให้ความสำคัญกับผู้อื่นมากกว่าตนเอง เช่นเดียวกับ Williams (2005, pp. 319-333) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความเป็นผู้นำในการทำงานที่ท้าทาย มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงบันดาลใจและกระตือรือร้นโดยการทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับสมาชิก และมีการทำงานเป็นทีม ให้การสนับสนุนสมาชิก ทำตนเป็นต้นแบบตัวอย่างที่ดี นำมาซึ่งการบรรลุความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถแยกองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ที่สำคัญ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการประเมินวิสัยทัศน์ ส่วนจิตติมา วรรณศรี (2550, น. 29-30) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นหรือสร้างภาพขององค์การที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจน เป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์การให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์ วิสัยทัศน์จึงประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ การสามารถสร้างวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นภาพในอนาคตที่พึงประสงค์ และสามารถเผยแพร่หรือสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นได้รับรู้ เข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์นั้น รวมทั้งต้องสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผลได้ด้วย สอดคล้องกับชลาสัย นิมิบุตร (2550, น. 15) สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุจุดหมาย เช่นเดียวกับ ไพฑูรย์ สีนารถน์ (2553, น. 40) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถของผู้นำในการรู้จักและเข้าใจสภาพการณ์ขององค์การเป็นอย่างดี สามารถกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน รวมถึงขยายความคิดให้คนยอมรับและปรับเปลี่ยนให้คนอื่นช่วยทำ ลงมือทำตามกระบวนการและขั้นตอนและขั้นตอนที่วางไว้ ให้กำลังใจกับทุกคน มีการประเมิน ตรวจสอบ การบันทึกงานไว้และเผยแพร่ และนิกัญชลา ล้นเหลือ (2554, น. 25) ได้สรุปว่าภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) กำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตขององค์การ กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ (Articulating) โดยการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ กระตุ้นการทำงานเป็นทีม

กระตุ้นให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร และการเป็นแบบอย่างที่ดี (Rolemodel) มีความซื่อสัตย์และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดีปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับวิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 272) วิสัยทัศน์ หมายถึงภาพขององค์การที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อ ที่สมาชิกขององค์การยึดถือร่วมกัน เป็นจินตนาการที่ร่วมกันฝัน (Shared Imaginary) ซึ่งสมาชิกจะช่วยการผลักดันประสานงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยมีองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ คือ 1) การมีอุดมการณ์หลัก หมายถึง คุณลักษณะหรือเอกลักษณ์เด่นที่ยั่งยืนขององค์การที่จะเป็นแรงบันดาลใจให้สมาชิกยึดถือร่วมกัน 2) การมีความคิดริเริ่ม หมายถึงการสร้างความคิดใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน การสามารถเอาชนะความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อม การเพิ่มคุณค่าหรือสร้างประโยชน์ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจการขององค์การ นอกจากนี้เนตรพัฒนา ยาวีราข (2556, น. 30) วิสัยทัศน์ หมายถึง ความคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจุบันและอนาคต เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยการพิจารณาไปยังอนาคตในระยะยาว 5-10 ปี ข้างหน้า เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการให้เป็นไปได้โดยพิจารณาทิศทาง ความต้องการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นและคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นสำหรับอนาคต เป็นข้อกำหนดของข้อผูกพันสัญญา (Commitment) ที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดภารกิจที่จะทำให้บรรลุสู่จุดหมายปลายทางนั้น ส่วนงานวิจัยของสุวิทย์ ยอดสละ (2556, น. 201) อธิบายว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ มีการกระตุ้น โน้มน้าว จูงใจให้ บุคลากรปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และเป็นผู้ที่เสริมสร้างพลัง อำนาจในด้านความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและเป็นที่เคารพนับถือของผู้ตาม เป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีความกล้าต่อการลงมือปฏิบัติ การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ควรศึกษาเพื่อความเข้าใจต้องอาศัยแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) การสื่อสารวิสัยทัศน์ (Communicating) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (Implementing) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Role model) ะการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร ความฉลาดทางอารมณ์ และบรรยากาศองค์การ

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการมองภาพในอนาคตขององค์การที่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา ภาพนั้นต้องมีความชัดเจน เป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์ สื่อสารหรือเผยแพร่วิสัยทัศน์ในทุกคนเข้าใจ และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้

ตารางที่ 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบวิสัยทัศน์

ที่	องค์ประกอบ	Manning & Robertson	Zaccaro & Banks (2004)	Williams (2005)	จิตติมา วรณศรี (2550)	ชลาลัย นิมิบุตร (2550)	วิภาดา คุณตานนท์ (2551)	ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2553)	นิภูชลา ลั่นเหลือ (2554)	เนตรพัฒน์ ยาวีราข (2556)	สุวิทย์ ยอดสละ (2556)
1	การสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
2	การเผยแพร่วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
3	การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
4	การสร้างควมไว้วางใจ		✓								
5	การเป็นแบบอย่างที่ดี			✓							✓
6	การประเมินวิสัยทัศน์			✓							
7	กำหนดภารกิจ									✓	
8	จินตนาการ						✓			✓	
9	เอกลักษณ์เด่นขององค์การ						✓				
10	การมีความคิดริเริ่ม						✓				
11	วิเคราะห์องค์การ							✓			
12	การเป็นแบบอย่างที่ดี								✓		
13	การเปลี่ยนแปลง									✓	
14	การคิดเชิงกลยุทธ์									✓	
15	การเพิ่มพลังอำนาจ										✓

จากตารางที่ 4 พบว่า องค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย 10 รายการ สำหรับงานวิจัยนี้ได้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่าได้องค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังนี้

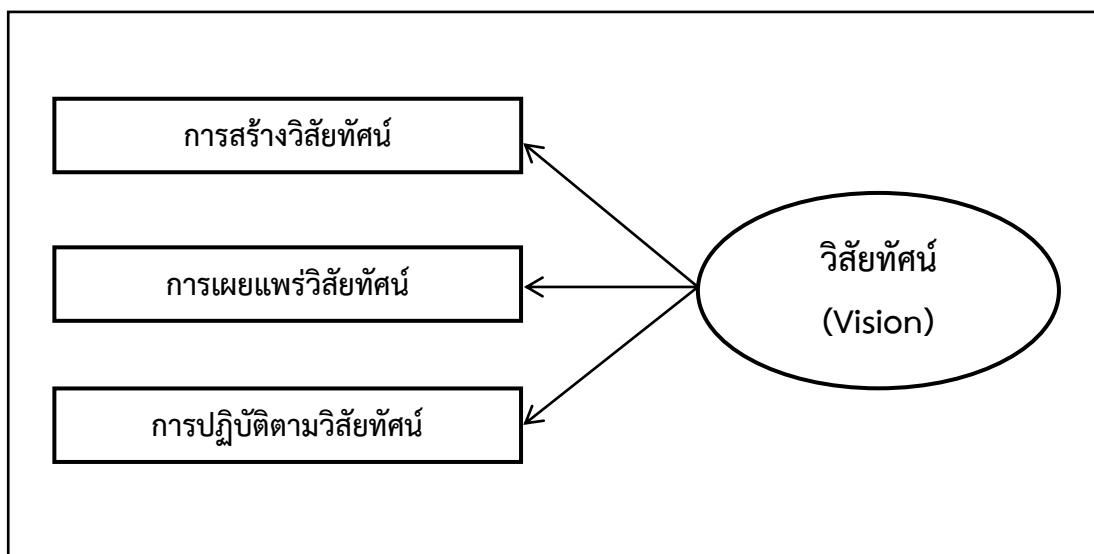
องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์

องค์ประกอบที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

จากองค์ประกอบย่อยด้านวิสัยทัศน์ สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดวิสัยทัศน์

ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์

จากภาพที่ 3 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยวิสัยทัศน์ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการสร้างวิสัยทัศน์

Braun (1991, p. 26) ได้อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ว่าเป็นการสร้างภาพความฝันให้เป็นจริง เหมือนการสร้างพิมพ์เขียวขององค์กรที่มีความเป็นเลิศในอนาคต การสร้างวิสัยทัศน์จึงต้องศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง จำเป็นต้องรู้ถึงจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร สถานที่ ทรัพยากร และเวลา เพราะวิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน สอดคล้องกับ Dubrin (2006, p. 94) ได้สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเตรียมและใช้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่หลากหลาย ตามความจำเป็น เพื่อให้มีข้อมูลมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จ ประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย และตัดสินใจเลือก โดยใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างถูกต้องว่า ปัจจุบันโรงเรียนมีสภาพเป็นอย่างไร และต้องการให้เป็นอย่างไรในอนาคต และจิตติมา วรรณศรี (2550, น. 32) อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ว่าเป็นการสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้ การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการ

วิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล ผสมผสานกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับนักบัญชาลา ลันเหลือ (2554, น. 52) ได้สรุปว่า การสร้างวิสัยทัศน์ (Formulating) หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคต ผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิด สร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้ สำหรับชลาลัย นิมิตรบุตร (2550, น. 34) อธิบายถึงการสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึงการที่ผู้บริหารโรงเรียน สามารถสร้างภาพในอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการ อย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการ สังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารโรงเรียน สอดคล้องกับปราณี สุรสิทธิ์ (2556, น. 315) ได้อธิบายถึงการ สร้างวิสัยทัศน์ว่า เป็นความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือความคิดฝันที่ก้าวหน้าซึ่ง เกี่ยวกับกลุ่ม คณะ ทีมงาน องค์กรหรือหน่วยงาน ให้ลึก กว้างและไกล เช่น มีแผนงานทั้งในระยะสั้น และระยะยาว มีการสร้างบรรยากาศในการติดต่อสื่อสารที่ดี ฟังข้อมูลที่หลากหลายแล้วพิจารณาเลือก ที่ถูกต้อง แล้วนำพาทุกคนไปในแนวทางเดียวกัน และKouzes & Posner (1995 อ้างถึงใน รัตติกรณ จงวิศาล, 2556, น. 260) อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ว่า ผู้นำต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ในอนาคตที่สื่อ ถึงมาตรฐานที่เป็นเลิศ มีจินตนาการ ภาพในอุดมคติที่โดดเด่นไม่เหมือนใคร ใช้สัญลักษณ์หรือ ความรู้จากประสบการณ์ในอดีตมาแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า และวางแผนในอนาคต มีการขอ ความร่วมมือจากผู้อื่น โดยการสร้างสิ่งที่มีความหมาย สิ่งที่เป็นความปรารถนาอย่างแท้จริงของมนุษย์ มาเป็นสิ่งที่ดึงดูดคนไว้กับเป้าหมายของส่วนรวม ผู้นำจะต้องมีการถ่ายทอดและทำให้วิสัยทัศน์เป็น จริง นอกจากนี้วีรยุทธ มาฆะศิริานนท์ (2542, น. 28-29) อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ว่าเกิดจาก องค์ประกอบดังนี้ 1) ข้อมูลข่าวสาร (Information) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) องค์ความรู้ (knowledge) ของคนในองค์กร 3) การริเริ่ม ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม 4) ความคาดหวังของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียกับองค์กร 5) การผสมผสานจินตนาการและดุลพินิจ ศักยภาพ ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์ในการเรียนรู้ 6) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรและ แนวโน้มต่างๆ ได้อย่างแม่นยำด้วยวิธีการเชิงระบบ (System Approach) 7) การกำหนดทางเลือกใน การเดินไปสู่อนาคต (Scenario of the Future)ว่าจะใช้กลยุทธ์ใดเป็นตัวนำ 8) การรวมพลังความ มุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม (Innovative) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม และLocke & Kirkpatrick (1991, pp. 53 – 54) ได้เสนอวิธีการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำ ดังนี้ คือ 1) การเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยการสนทนาพูดคุย แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลต่างๆ ทั้งใน องค์กร และนอกองค์กร 2) การจัดกระทำข้อมูล โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไป กำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถในการมองเห็นภาพรวมขององค์กรของผู้นำ

สามารถคาดคะเนแรงต่อต้านที่อาจเกิดขึ้น และพร้อมที่จะเปลี่ยนความคิดของตนเองได้ 3) การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน มีพลังในการกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ ทั้งนี้ถ้อยคำที่แสดงวิสัยทัศน์ควรมีลักษณะสั้น ชัดเจน ทำทาย มุ่งอนาคต และสามารถที่จะบรรลุได้ 4) การประเมินผลเป็นระยะ โดยการทดสอบว่าวิสัยทัศน์สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การหรือไม่ หากได้คำตอบปฏิเสธ ผู้นำก็จะต้องนำวิสัยทัศน์มาพิจารณาเพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงต่อไป

สรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน แล้วกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้และเหมาะสม โดยบุคลากรส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการเผยแพร่วิสัยทัศน์

Braun (1991, p. 26) ได้อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การให้สมาชิกในองค์การยอมรับว่าวิสัยทัศน์เป็นของตน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศิลปะในการอธิบายและโน้มน้าวทำให้สมาชิกขององค์การเข้าใจและยอมรับวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้น และ Zaccaro & Banks (2004, p. 367) เสนอวิธีการจะแสดงให้ผู้อื่นทราบถึงวิสัยทัศน์ หรืออนาคตที่เป็นไปได้ จำเป็นจะต้องสื่อสารให้ผู้อื่นทราบเกิดความเข้าใจและยอมรับ ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายแนวทาง โดยการใช้วาทศิลป์ เช่น การใช้อุปมาการเขียนเป็นคำขวัญ การเขียนเป็นข้อความที่มีความหมาย การใช้ภาพสัญลักษณ์ใด ๆ ที่เป็นตัวแทนของวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับ Yukl (2010 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556, น. 262) อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือการสื่อสาร หรืออธิบายถึงวิธีการที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุ ซึ่งผู้นำจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อว่าวิสัยทัศน์นั้นมีความเป็นไปได้ ผู้นำควรสื่อสารวิสัยทัศน์บ่อยๆ ในหลายๆ โอกาส ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งการประชุมกับบุคคลโดยตรงเพื่อชี้แจงถึงวิสัยทัศน์และตอบคำถามข้อสงสัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์นั้นน่าจะเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลมากกว่ารูปแบบการสื่อสารที่มีปฏิสัมพันธ์น้อย เช่น จดหมาย หรือการส่งข้อความทาง e-mail บทความในจดหมายข่าว การประชุมร่วมผ่านวิดีโอ เป็นต้น โดยวิสัยทัศน์สามารถสื่อสารให้ชัดเจนและโน้มน้าวใจให้มากขึ้นด้วยคำพูดที่โน้มน้าวใจ มีสีสัน ใช้ภาษาที่สื่อถึงอารมณ์ รวมทั้ง Locke & Kirkpatrick (1991, p. 57) ได้อธิบายว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์สามารถทำได้โดยการกล่าวปราศรัย การพูดคุย การบันทึก จดหมายข่าว การใช้อุปมา คำขวัญ ป้ายประกาศ การเล่าเรื่องและพิธีการต่าง ๆ ต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่อง โดยอาจใช้วิธีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่ การเขียนบทความ วิดีโอ การประชุมกลุ่มย่อยซึ่งเป็นการพบปะที่มีการสื่อสารสองทางทำให้มีการซักถามข้อสงสัย ซึ่งสอดคล้องกับ Hackman, Schmitt-Oliver & Tracy (2002, p. 46) ได้อธิบายว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์หรือการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีประสิทธิภาพทั้งภายในองค์การและไปสู่ชุมชนควรใช้สื่อทางสายตา การนำเสนอ

ด้วยการเขียนและการพูด ซึ่งการกระทำหรือการแสดงออกของสมาชิกในโรงเรียนเป็นการเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ดีที่สุด และข้อความที่เป็นวิสัยทัศน์จะต้องสามารถเห็นได้จากประกาศรายวัน รายสัปดาห์ ในจดหมายข่าวหรือคู่มือดำเนินงาน ป้ายประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ โฮมเพจหรือหนังสือพิมพ์ของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้โอกาสที่จะนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพทุกวันเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ของโรงเรียนทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสาร (Message) ที่จะต้องการจะสื่อสารออกไปรวมทั้งวิธีการที่ใช้ให้เหมาะสมอาจเป็นการพูดหรือเป็นการกระทำ สื่อสัญลักษณ์อื่นๆ โดยจำเป็นต้องสังเกตจากปฏิกริยาของผู้ฟังรวมทั้งคำนึงถึงภูมิหลัง ความสนใจของรับสารและเวลาที่ใช้ด้วย สำหรับ Dubrin (2006, p. 94) ได้อธิบายถึงการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าไม่ใช่เพียงแค่สร้างวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่จะต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนอื่น ๆ ได้รับรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติ ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยการสื่อสารภาพที่ขยายความคิด ความเชื่อ แนวคิดของตนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ เข้าใจ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมขององค์การซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกคน สอดคล้องกับชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 36) สรุปว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนได้อย่างชัดเจน ยอมรับ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหลายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นโดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การทำตนเป็นแบบอย่างและการให้รางวัล และจิตตภาวนา วรณศรี (2550, น. 34) สรุปการเผยแพร่วิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นโดยอาจสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การพูด การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ เช่นเดียวกับนิกัญชลาล ลั่นเหลือ (2554, น. 52) ได้อธิบายว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีทักษะในการสื่อสาร รวมถึงพฤติกรรมในการแสดงออกถึงการโน้มน้าว จูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ อยากรูทศตนและทุ่มเทความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ เชื่อมมั่นและยอมรับในวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ นอกจากนี้สุวิทย์ ยอดสละ (2556, น. 64) ได้สรุปการสื่อสารวิสัยทัศน์ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานรวมถึงการโน้มน้าว จูงใจให้ หรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

สรุปได้ว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถสื่อสาร โน้มน้าว จูงใจให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน ในหลายๆ โอกาส และหลากหลายวิธีการ รวมทั้งมีการสื่อสารสองทิศทางเพื่อให้เข้าใจในวิสัยทัศน์

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

Hackman, Schmitt-Oliver & Tracy (2002, p. 47) ได้สรุปว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน การเน้นย้ำ และให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์กร รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์กร การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง สอดคล้องกับWilmore (2002, pp. 21-22) อธิบายว่าการปฏิบัติเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์นั้นจะต้องจัดการเกี่ยวกับองค์ประกอบต่างๆ อันได้แก่ เป้าหมาย งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์โดยต้องระบุเป้าหมายและแผนกลยุทธ์อย่างละเอียด รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่าง กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน การวางแผนหลักสูตร และอื่นๆ ต้องสอดคล้องและมุ่งสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์สถานศึกษา เช่นเดียวกับZaccaro & Banks (2004, pp. 367-368) ได้อธิบายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่าผู้บริหารโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ได้โดยการหลอมรวมวิสัยทัศน์นั้นลงในปรัชญาของโรงเรียนและกำหนดนโยบายโครงการเพื่อนำปรัชญาของโรงเรียนไปปฏิบัติจริง และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสมาชิกแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี แสดงออกถึงวิสัยทัศน์ของตนอย่างเด่นชัด วางตนให้เป็นที่น่าไว้วางใจ มีความมั่นใจในตนเองและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และจิตมา วรรณศรี (2550, น. 36) อธิบายการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงได้ ทั้งนี้โดยการเชื่อมโยงและแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่ นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน โครงการขององค์กร นอกจากนี้วีรบุรุษ มาฆะศิรินันท์ (2544, น. 79) ได้อธิบายว่าการขับเคลื่อนองค์กรจากสภาพปัจจุบันไปสู่วิสัยทัศน์องค์กรในอนาคตเริ่มต้นจากการสำรวจตนเอง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสภาพองค์กร ณ ปัจจุบัน โดยใช้การวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ไปถึงช่วงเวลาหนึ่งในอนาคต ตามที่ทุกคนได้ร่วมกันคาดหวังอย่างท้าทายและศรัทธา ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้ 1) การสานวิสัยทัศน์ (Shared Vision) เป็นการสร้างความมุ่งมั่น ศรัทธา และการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในองค์กร ภายใต้บรรยากาศที่เปิดเผย (Openness) เกิดพละกำลังแห่งวิสัยทัศน์ (Power of Vision) 2) การกำหนดแผน (Planning) ได้แก่ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นเสมือนแผนที่เดินทางไปสู่ออนาคต พร้อมตารางเวลาเทียบกับระยะทางในแต่ละจุดจนกว่าจะถึงเป้าหมายนั้น 3) การปรับเปลี่ยนและปฏิรูปองค์กร (Transformation) เมื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติแล้วก็เท่ากับเป็นกิจกรรมที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลง เกิดโอกาสของความเสี่ยงต่อความล้มเหลวได้ตลอดเวลา ผู้รับผิดชอบองค์กรจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในระดับสูง สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) บริหารระบบ (System Management) บริหารโครงการ (Project Management) และมีความรู้ความเข้าใจศาสตร์และศิลป์ของระบบการบริหารต่าง ๆ เช่น ระบบการบริหารคุณภาพรวม (TQM) ปฏิรูประบบการปฏิบัติงาน (Re-engineering) ระบบการพัฒนาระบบการเรียนรู้ (Learning Organization)

4) การวัดผล (System Assessment) ต้องมีการวัดผลสม่ำเสมอ มีการติดตามความก้าวหน้า 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) ไม่ว่าวิสัยทัศน์องค์การจะเป็นลักษณะใดจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมเพื่อความสำเร็จขององค์การ และทีมงานต้องมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและทีมให้มีความสามารถ และพร้อมด้วยประสบการณ์ที่จะช่วยกันนำพาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ อาจเกิดอุปสรรคและความล่าช้าไปบ้าง แต่ก็ถือเป็นเส้นโค้งแห่งการเรียนรู้ (Learning Curve) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน และถ่ายทอดประสบการณ์ที่คุ้มค่า สำหรับนักอุตสาหกรรม (2554, น. 59) ที่ได้สรุปองค์ประกอบของการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ 1) เชื่อมโยงและการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่นโยบาย แผนงาน โครงการขององค์การ 2) กระตุ้นสนับสนุนในการทำงานเป็นทีม 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4) สร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละคนได้อย่างถูกต้อง 5) สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานเป็นทีม 6) ให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร 7) มีการกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) ให้ความไว้วางใจในการทำงานโดยปราศจากการควบคุมให้อิสระในการทำงาน และ 9) มีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ภายใต้การกระจายอำนาจและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม นอกจากนี้ Locke & Kirkpatrick (1991, pp. 53-54) อธิบายแนวทางในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล ดังนี้ 1) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็นบัญชีรายการที่จะต้องปฏิบัติจริงเพื่อให้ช่องว่างระหว่างสภาพขององค์การในปัจจุบันกับสภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการให้มีความใกล้ชิดกันไปทุกที่จนกระทั่งสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ 2) จัดโครงสร้างขององค์การให้พร้อมที่จะรับการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ 3) คัดเลือกบุคคลให้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพัฒนาบุคคลให้มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน 4) สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้เกิดแก่สมาชิก โดยการใช้อำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎเกณฑ์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และการกระจายอำนาจ 5) เก็บรวบรวมและศึกษาข้อมูลเป็นอย่างดี เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจไม่ให้ผิดพลาด 6) สร้างทีมงานที่ดี ให้สมาชิกได้ร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 7) ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์การไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการ ที่เป็นรูปธรรม มีการจัดโครงสร้างการดำเนินงานและจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม กำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน ติดตามและวัดผลอย่างสม่ำเสมอ มีข้อมูลย้อนกลับ มีการสร้างทีมงานที่ดีและทีมงานยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

ตารางที่ 5 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การสร้างวิสัยทัศน์	ความสามารถในการสร้างภาพอนาคตของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน แล้วกำหนดเป็นวิสัยทัศน์มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้และเหมาะสม โดยบุคลากรส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์	1. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน 2. การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพการณ์มากำหนดวิสัยทัศน์ 3. การกำหนดวิสัยทัศน์มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้และเหมาะสม 4. การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์
การเผยแพร่วิสัยทัศน์	ความสามารถสื่อสาร โน้มน้าว จูงใจให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ สื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน ในหลายๆ โอกาส และหลากหลายวิธีการ รวมทั้งมีการสื่อสารสองทิศทางเพื่อให้เข้าใจในวิสัยทัศน์	1. การสื่อสารโน้มน้าว จูงใจให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ 2. การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน 3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ในหลายๆ โอกาส 4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5. การสื่อสารสองทิศทาง เพื่อให้เข้าใจในวิสัยทัศน์
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	ความสามารถในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการ ที่เป็นรูปธรรม มีการจัดโครงสร้างการดำเนินงานและจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม กำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน ติดตามและวัดผลอย่างสม่ำเสมอ มีข้อมูลย้อนกลับ มีการสร้างทีมงานที่ดีและทีมงานยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามตามวิสัยทัศน์	1. การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการ 2. การจัดโครงสร้างการดำเนินงานที่เหมาะสม 3. การจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานที่เหมาะสม 4. การกำหนดขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจน

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์ (ต่อ)		5. การติดตามและวัดผลอย่าง สม่ำเสมอ 6. การมีข้อมูลย้อนกลับ 7. การสร้างทีมงานที่ดี 8. การยอมรับและเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์

องค์ประกอบจินตนาการ

Vygotsky (2004, pp. 7-8) ได้อธิบายถึงจินตนาการไว้ในบทความในหัวข้อ Imagination and Creativity in Childhood สรุปว่าจินตนาการ คือ กระบวนการของความคิดสร้างสรรค์ นำไปสู่การคิดริเริ่มของมนุษย์ที่ทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ พฤติกรรมใหม่ๆ เป็นการวางแผนทางไปในอนาคตที่อาจเป็นจริงได้ ซึ่งความคิดนั้นอาจเกิดจากประสบการณ์เดิมหรือการเรียนรู้ และ Isaksen, Dorval & Treffinger (2011, pp. 1-2) อธิบายว่าจินตนาการ คือ มุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึง เป็นการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ การหาแนวทางใหม่ๆ หรือการกระทำสิ่งใหม่ๆ ที่สามารถอาจจะเกิดขึ้นในอนาคตหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ สำหรับ Sasson (2015) ได้อธิบายถึงจินตนาการไว้ในบทความในหัวข้อ The Power of Imagination ว่าจินตนาการเป็นความสามารถของจิตที่จะสร้างภาพบางสิ่งบางอย่างในอดีตที่ไม่ได้เกิดขึ้น หรือคาดเดาสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ผ่านประสาทสัมผัสทั้งห้าในการมองสถานการณ์ในมุมมองที่แตกต่างกันทำให้มันเป็นไปได้ไม่ใช่การสร้างวิมานในอากาศหรือทำไม่ได้ ในทางตรงกันข้ามก็เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และเป็นเครื่องมือที่ดีสำหรับการเปลี่ยนแปลงของชีวิต สอดคล้องกับชูเกียรติ มุ่งมิตร (2545) อธิบายว่าจินตนาการเป็นการสร้างภาพขึ้นในจิตใจ แบ่งออกเป็น 1) ภาพเพ้อฝัน อาจจริงหรือไม่จริงก็ได้ แต่ส่วนมากมักจะไมจริง 2) เป็นภาพที่ถูกสร้างขึ้นโดยการมองไปข้างหน้า หรือในอนาคตว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง อาจจะมีขึ้นมาลอย ๆ หรือนำเหตุผลประกอบใด ๆ มาเป็นมูลฐานของการสร้างภาพ 3) เป็นภาพที่ถูกวาดตามหลักของความเป็นจริง เกิดขึ้นจริงอย่างแน่นอน ถ้าได้มีการปฏิบัติที่เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง สำหรับวิช สุธารัตน์ (2547, น. 69) ได้อธิบายว่าจินตนาการเป็นความคิดที่มีธรรมชาติที่เกิดคือสมองซีกขวา ความคิดชนิดนี้เกิดขึ้นเมื่อจิตอยู่ในภาวะสงบหรือปล่อยวาง นักจิตวิทยาในกลุ่มนักจิตวิทยาวิเคราะห์เชื่อว่า จินตนาการมีแหล่งกำเนิดที่สำคัญอยู่ในจิตใจส่วนไร้สำนึกที่เรียกว่า จิตไร้สำนึกองค์รวม (Collective Unconscious) เป็นพลังหรือสมรรถภาพของจิตที่

สามารถนำความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร จากธรรมชาติ และประสบการณ์ต่างๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกัน แล้วเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือสร้างภาพขึ้นใหม่ภายในจิตใจ จินตนาการเกิดขึ้นในลักษณะการผสมผสานของความคิดจากวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ ทำให้เกิดผลงานทางวรรณกรรม ศิลปกรรม วิทยาศาสตร์ สถาปัตยกรรม เทคโนโลยีด้านต่างๆ รวมทั้งจริยธรรมเป็นต้น ส่วนประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556, น. 212) อธิบายจินตนาการว่าเป็นความคิดในสิ่งที่ยังไม่ได้เกิดขึ้นและอาจเป็นไปได้ยาก หรือเป็นไปได้เลยแต่อาจเกิดเป็นจริงขึ้นมาได้ หรืออย่างน้อยก็จะเป็นพื้นฐานของการคิดเริ่มต้นในความคิดเพื่อสร้างผลงานต่างๆ ขึ้นมาซึ่งจำเป็นต้องมีความคิดแบบอื่นๆ มาสานต่อความคิดจินตนาการ จึงจะนำไปสู่การค้นพบหรือสร้างสรรค์ผลงานใหม่ได้ นอกจากนี้มณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556, น. 94) ที่ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการของจินตนาการว่าเป็นกระบวนการคิดการสร้างภาพ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ของมนุษย์ที่มีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตให้เกิดการสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ พฤติกรรมใหม่ กระบวนการดังกล่าวอาจเกิดจากประสบการณ์ ทักษะคิดที่เปิดกว้าง หรือเสรีภาพทางความคิด และกระบวนการนั้นจะสามารถประมวลผลจากสมองนำไปสู่การพัฒนาเป็นวิธีการทำงาน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา ซึ่งกระบวนการดังกล่าวอาจเกิดใหม่หรือไม่เกิดขึ้นก็ได้ในอนาคต สอดคล้องกับอารี พันธมณี (2557, น. 182) ได้อธิบายว่าจินตนาการเป็นการตอบสนองความต้องการที่จะคิดสร้างภาพพจน์จากสิ่งที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน จินตนาการจึงมักเป็นคิดในสิ่งแปลกใหม่ยังไม่เคยเกิดขึ้นหรือดูเหมือนจะเป็นไปได้ยาก และเป็นลักษณะสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การคิดค้น ประดิษฐ์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ และเป็นประโยชน์ เช่นเดียวกับบุญเลิศ สายสนิท (2559) ให้ความหมายของคำว่า จินตนาการ คือความสามารถในการสร้างภาพด้วยจิตตามความคิดที่ปรารถนาจะเกิดขึ้น เป็นภาพของเหตุการณ์ สิ่งของ สถานที่หรือบุคคลที่ได้เคยเห็น เคยพบหรือเคยไปมาก่อนในอดีต โดยอาศัยสมองหรือจิตได้สำนึกที่ได้เคยจดจำไว้ มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะสร้างจินตนาการได้ ต่างกันที่สามารถสร้างจินตนาการได้เร็วหรือช้า ได้ชัดเจนหรือฟุ้งๆ จินตนาการถือเป็นความสามารถของผู้ที่มีประสบการณ์อย่างหนึ่ง ที่ได้เคยสะสมภาพเหตุการณ์ และสถานการณ์ต่างๆ ที่ตนได้เคยประสบมาตลอดชีวิตจนถึงปัจจุบัน ส่วนสรานุกรมเสรี (2559) ได้อธิบายว่า จินตนาการเป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมองซึ่งภาพเหล่านี้ไม่ได้รับรู้ผ่านการมองเห็น การได้ยินหรือผ่านวิธีการรับรู้อื่น ๆ จินตนาการถือได้ว่าเป็นตัวช่วยสำคัญในการนำความรู้ไปใช้งานจริงและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และยังเป็นรากฐานในการรวมประสบการณ์และเข้าด้วยกัน การฝึกการสร้างจินตนาการสามารถทำได้โดยการฟังเรื่องเล่า และกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์,จักรกฤษณ์ โปตาพลและวิไลพรรณ เสรีวัฒน์ (2556, น. 43) สรุปว่าจินตนาการเป็นความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง ซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจ ที่สำคัญต้องมีความเชื่อมั่นว่ามีความเป็นไปได้ จินตนาการเป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมในการแสดงออกถึงกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดไว้ในจิตใจ มีเหตุผล สำหรับจารุวรรณ ทองวิเศษ (2557, น. 38) อธิบายว่าการใช้จินตนาการในการสร้างภาพอนาคตเนื่องจากจินตนาการของมนุษย์

สามารถทำให้เป็นจริงได้ ทำให้สิ่งใหม่ๆ ที่เราคิดไม่ถึงเกิดขึ้นอย่างมากมาย ดังนั้นเราจึงสามารถใช้จินตนาการของเราในการคาดการณ์ “อนาคตที่เป็นไปได้” ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในแง่มุมที่หลากหลายพื้นที่ที่เรารับรู้แนวคิดหรือเห็นปรากฏการณ์หรือสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นในสังคม

สรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง กระบวนการสร้างภาพในความคิดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นมา โดยมีประสบการณ์เดิมเป็นพื้นฐานในการคิด นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือการพัฒนาวิธีการทำงาน การแก้ปัญหา ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในอนาคตหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์องค์ประกอบจินตนาการ

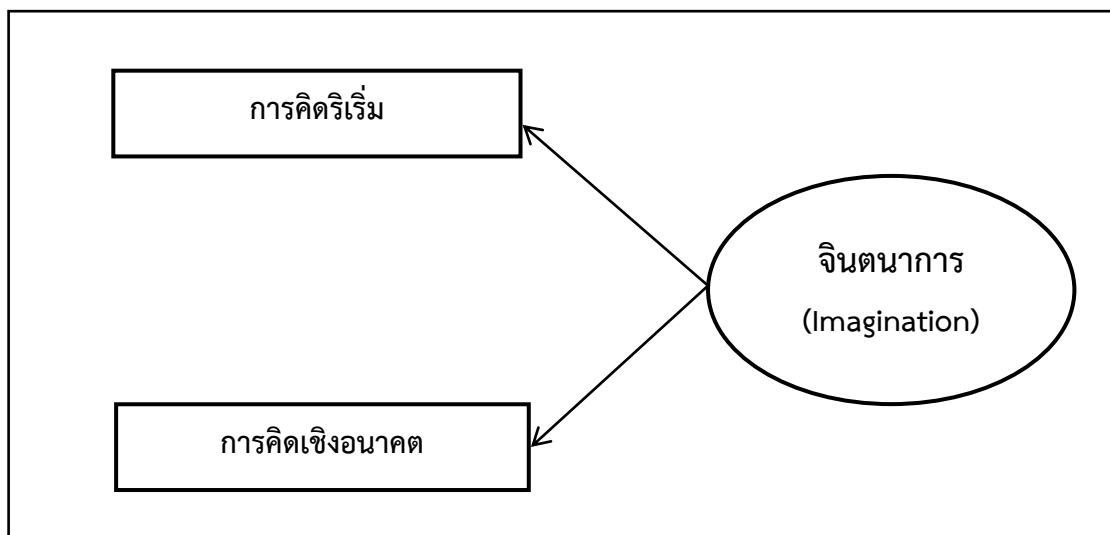
ที่	องค์ประกอบ	Vygotsky (2004)	Isaksen, Dorval & Treffinger	Sasson (2015)	ชูเกียรติ มั่งมิตร (2545)	วนิช สุธาร์ตน์ (2547)	ประพนธ์ศิริ สุเสารัจ (2556)	มนฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556)	อารี พันธมณี (2557)	จารุวรรณ ทองวิเศษ (2557)	บุญเลิศ สายสนิท (2559)
1.	ความคิดสร้างสรรค์	✓		✓					✓		
2.	ความคิดริเริ่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.	ความคิดเชิงอนาคต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4.	คิดเชิงวิสัยทัศน์				✓						
5.	คิดอย่างมีวิจารณญาณ				✓						
6.	ความคิดเชิงบวก			✓							
7.	เสรีภาพทางความคิด							✓			
8.	คิดอย่างหลากหลาย						✓				
9.	คิดแก้ปัญหา							✓			

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์ประกอบจินตนาการที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัย 10 รายการ สำหรับงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่า ได้องค์ประกอบย่อย จำนวน 2 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความคิดริเริ่ม

องค์ประกอบที่ 2 ความคิดเชิงอนาคต

จากองค์ประกอบจินตนาการ สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดองค์ประกอบด้านจินตนาการดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยด้านจินตนาการ

จากภาพที่ 4 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยจินตนาการที่ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ความคิดริเริ่มและความคิดเชิงอนาคต โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์ เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังหัวข้อที่จะกล่าวถึงต่อไป

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความคิดริเริ่ม

Guilford (1967, pp. 145-146) ได้อธิบายถึง ความคิดริเริ่มว่า หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับความคิดของคนอื่นและแตกต่างจากธรรมดา อาจเกิดจากความคิดเดิมที่มีอยู่แล้วมาดัดแปลงประยุกต์เป็นสิ่งใหม่ และเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม เช่น การคิดสร้างเครื่องบินได้สำเร็จ โดยนำแนวคิดมาจากการทำเครื่องร่อน สอดคล้องกับณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546, น. 105) ได้อธิบายถึง ความคิดริเริ่มว่าเป็น เป็นการคิดสิ่งใหม่ๆ เช่น วิธีการทำงานแบบใหม่ การคิดหาโอกาสในการพัฒนาตัวเองแบบใหม่ๆ สร้างแนวคิดใหม่ ซึ่งการฝึกคิดสิ่งใหม่ๆ ทุกวันจะเป็นเส้นทางนำเราไปสู่โอกาสอย่างแท้จริง เพราะโอกาส คือสิ่งที่ผู้คนยังไปไม่ถึง ยังไม่ทราบ ยังมองไม่เห็น และลักขณา สรวิวัฒน์ (2549, น. 26) ได้อธิบายถึง ความคิดริเริ่มว่าเป็นการคิดเมื่อพบความสัมพันธ์ใหม่ๆ ของสิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่าและมีประโยชน์แปลกใหม่กว่าเดิม มีลักษณะแนวใหม่ การประดิษฐ์สิ่ง

แปลกใหม่ มีวิธีการใหม่ขึ้นมาหรือคิดปรับปรุงวิธีการที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น สะดวกขึ้นอาจเป็นการคิดโครงสร้างหรืองานขึ้นมาใหม่ก็ได้ รวมทั้งปราณี สุรสิทธิ์ (2556, น. 313) ได้อธิบายถึงความคิดริเริ่มว่าเป็นความคิดในสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งผู้นำต้องกล้าสร้างความคิดใหม่ๆ ลดการครอบงำความคิดดั้งเดิม พยายามคิดแบบปราศจากหลักเกณฑ์ สอดคล้องกับอารี พันธมณี (2557, น. 38 - 40) ได้อธิบายถึงความคิดริเริ่มว่าเป็นลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา อาจนำเอาความรู้เดิมมาคิดดัดแปลงและประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น ลักษณะคนที่มีความคิดริเริ่มมักไม่ชอบความจำเจ ซ้ำซากแต่จะชอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้งานของเขามีชีวิตชีวาและมีความแปลกใหม่กว่าเดิม มีความมุ่งมั่นและมีสมาธิ เป็นบุคคลที่กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าทดลอง และกล้าเสี่ยง จึงมีเอกลักษณ์ของตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง และเขียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554, น. 214) ได้ให้คำนิยามความคิดริเริ่มว่าเป็นการคิดใหม่ มักเกิดขึ้นเมื่อเราเผชิญกับปัญหาที่ลำบากจากสิ่งเดิมๆ และไม่ต้องการที่จะอยู่กับปัญหานั้น จึงตัดสินใจที่จะเริ่มคิดใหม่ หาวิธีการดำเนินการใหม่ๆ เพื่อที่จะไม่ต้องเผชิญกับปัญหาเดิมๆ การคิดใหม่และพัฒนาสิ่งใหม่จากสิ่งที่คิดว่ามีติดอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีก จึงเกิดเป็นผลงานสร้างสรรค์ได้ เช่นเดียวกับประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556, น. 214) ได้ให้คำนิยาม ความคิดริเริ่มว่าเป็นความสามารถในการค้นพบสิ่งแปลกๆใหม่ๆ เป็นความสามารถที่ต่างจากคนอื่น แตกต่างจากความคิดธรรมดา ต่างจากที่เคยเป็น เป็นความคิดที่ไม่เคยมีใครคิดมาก่อน คนอื่นคิดไม่ถึง หรืออาจปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้แตกต่างไปจากของเดิม นอกจากนี้รัฐธรรณรัตน์ เรื่องเวทียาวงค์ (2558, น. 73) สรุปลักษณะความคิดริเริ่ม ดังนี้ ต้องเป็นความคิดที่แปลกใหม่ เป็นความคิดที่ไม่เหมือนคนอื่น เป็นความคิดที่ไม่ซ้ำกับคำตอบของผู้อื่น และเป็นความคิดที่ผู้อื่นคาดไม่ถึง และสมพร หลิมเจริญ (2552, น. 29) สรุปลักษณะบุคคลที่มีความคิดริเริ่ม พบว่าคนที่มีความคิดริเริ่มมักไม่ชอบความจำเจ ซ้ำซากแต่จะชอบปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้งานที่ทำมีชีวิตชีวา มีความแปลกใหม่กว่าเดิม เป็นบุคคลที่มีความศรัทธาที่จะทำงานซับซ้อนที่ต้องอาศัยความสามารถสูงให้สำเร็จได้ มุ่งมั่นและมีสมาธิแน่วแน่ในงาน ไม่เห็นแก่สินจ้างและรางวัล แต่เป็นการทำงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในหรือเกิดจากความศรัทธาและความพอใจในงานนั้น

สรุปได้ว่า ความคิดริเริ่ม หมายถึง ความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับความคิดของคนอื่น และแตกต่างจากธรรมดา อาจเกิดจากความคิดเดิมมาดัดแปลงประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆให้ต่างไปจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น อาจเป็นการคิดโครงสร้างหรืองานขึ้นมาใหม่ก็ได้ รวมทั้งเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความคิดเชิงอนาคต

Sarah, Haith & Scholnick (2012, pp. 25-42) ได้อธิบายถึง ความคิดเชิงอนาคตว่าเป็นการวางแผนในอนาคตเพื่อรองรับความสามารถในการดำเนินการได้และมีทักษะพร้อมที่จะ

สามารถทำการวางแผนล่วงหน้าเพื่อพัฒนางานกับสิ่งใหม่ที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น การคิดเชิงอนาคตเป็นมิติของความคิดที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังกับการวางแผน สำหรับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2546, น. 28) ได้อธิบายถึง การคิดเชิงอนาคตว่าเป็นความสามารถในการฉายภาพแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้หลักการคาดการณ์ที่เหมาะสม เป็นการขยายขอบเขตความสามารถของสมองในการคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อเห็นภาพอนาคตต่างๆ ก่อนที่เราจะตัดสินใจ โดยการพัฒนาทักษะ 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้ในหลักคิดเกี่ยวกับอนาคต และการใช้เครื่องมือช่วยคาดการณ์อนาคต จะช่วยให้เห็นภาพอนาคตที่เคยคลุมเครือได้ชัดเจนขึ้น สอดคล้องกับมณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556, น. 102) ได้อธิบายว่า คิดเชิงอนาคตเป็นความสามารถในการฉายภาพแนวโน้ม การประเมินสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตโดยใช้หลักคาดการณ์ที่เหมาะสม โดยใช้หลักการคิดต้องคิดอย่างมีเหตุมีผลไม่ใช้การคาดคะเนเป็นการคิดเพื่อวางแผนการทำงาน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาในการทำงานในอนาคต นอกจากนี้สุวิทย์ มูลคำ (2547, น.11) และณัฐกร อินทุยศ (2556, น. 264) ได้อธิบายว่า การคิดอนาคต คือ ความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างชัดเจน มีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม และสามารถนำสิ่งที่คาดการณ์นั้นมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม เช่นเดียวกับชนัท ธาตุทอง (2554, น. 76) การคิดเชิงอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยใช้หลักคิด เครื่องมือ การคาดการณ์ที่เหมาะสม เป็นความเชื่อว่ามีหลายเรื่องที่สามารถกำหนดอนาคตได้ ส่วนเทียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554, น. 165) สรุปว่าการคิดเชิงอนาคต คือการใช้ความคิดโดยมองออกไปให้ไกลกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน แต่มองออกไปในอนาคตถึงผลที่ต้องการใช้ และจารุวรรณ ทองวิเศษ (2557, น. 32) สรุปว่าการคิดเชิงอนาคต หมายถึง เป็นการคาดการณ์ฉายภาพแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้น และวางแผน เพื่อบ่งชี้ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งผลดีและผลเสียอย่างลึกซึ้ง กว้างไกล ตามเหตุและผลที่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริงซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการคิดแก้ปัญหาโดยรับรู้ถึงสถานการณ์ที่ยังไม่ปรากฏขึ้นโดยนำสภาพการเหล่านั้นมาเข้าสู่ระบบการคิดแก้ปัญหา และหาคำตอบใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ชนัท ธาตุทอง (2554, น. 252) สรุปว่าการคิดเชิงอนาคต คือ การเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อนำไปใช้วางแผนเพื่ออนาคต

สรุปได้ว่า ความคิดเชิงอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างชัดเจน โดยใช้หลักคิด เครื่องมือ การคาดการณ์ที่เหมาะสม และสามารถนำสิ่งที่คาดการณ์นั้นมาใช้ประโยชน์ได้

ตารางที่ 7 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของจินตนาการ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความคิดริเริ่ม	ความคิดแปลกใหม่ ไม่ซ้ำกับความคิดของคนอื่นและแตกต่างจากธรรมดา อาจเกิดจากความคิดเดิมมาดัดแปลงประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่ หรือวิธีการใหม่ๆ ให้ต่างไปจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น อาจเป็นการคิดโครงสร้างหรืองานขึ้นมาใหม่ รวมทั้งเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม	1. การหาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น 2. การคิดนวัตกรรมใหม่ๆ 3. การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มาปรับปรุงให้ดีขึ้น
ความคิดเชิงอนาคต	ความสามารถในการคาดการณ์แนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างชัดเจน โดยใช้หลักคิด เครื่องมือ การคาดการณ์ที่เหมาะสม และสามารถนำสิ่งที่คาดการณ์นั้นมาใช้ประโยชน์ได้	1. การวิเคราะห์ แนวโน้มการทำงานได้อย่างเหมาะสม 2. การวางแผนขั้นตอนของการทำงานไว้ล่วงหน้า 3. การคิดหาวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานล่วงหน้า 4. การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ 5. การนำสิ่งที่คาดการณ์มาใช้ประโยชน์ได้

องค์ประกอบแรงจูงใจ

Hodgetts (1999, p. 57) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นแรงที่จะผลักดันพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเกิดจากความต้องการ แรงขับ หรือความปรารถนา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนถูกกำหนดและควบคุม โดยแรงจูงใจยังมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละคนอีกด้วย สอดคล้องกับวีโลวรรณ ศรีสงคราม, สุชัยญา รัตนสัญญา, โรจนรวี พจน์พัฒน์และพีรพล เทพประสิทธิ์ (2549, น 168) เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556, น. 135-136) ลักษณา สรวิวัฒน์ (2557, น. 217) และโชติ บดีรัฐ (2558, น. 146) อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งเป็นสิ่งเร้า แรงขับ แรงกระตุ้น ความปรารถนาหรือเป็นสิ่งที่ดึงดูดที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อสนองความต้องการ ความพึงพอใจหรือจุดมุ่งหมายนั้นๆ

รวมทั้งสิ่งจูงใจที่อยู่ภายนอกตัวบุคคลมีอิทธิพลในการกระตุ้นหรือชักจูงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทางใดทางหนึ่ง แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมไปสู่จุดหมายได้ แรงจูงใจทำให้บุคคลเกิดพลัง เกิดความพยายาม มีความกระตือรือร้น และมีชีวิตชีวาที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้เกิดความสำเร็จด้วยการแสวงหาวิธีต่างๆ จนบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เช่นเดียวกับศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, น. 166-167) ได้นิยามแรงจูงใจว่าเป็นอิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน และวรรณิ ลิ้มอักษร (2551, น. 117-118) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีการกระทำหรือมีพฤติกรรมเกิดขึ้น แรงจูงใจบางอย่างถูกผลักดันมาจากภายในตัวบุคคล ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกิจกรรมบางอย่างด้วยความสุข มีความศรัทธาหรือมีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรม ซึ่งอาจต้องใช้เวลานานแต่ถ้าสามารถจูงใจบุคคลได้แล้วการกระทำจะเกิดขึ้นสม่ำเสมอ และเป็นพฤติกรรมที่ถาวร ในทางกลับกันหากว่าการกระทำของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นการกระทำเกิดขึ้นเพื่อต้องการผลตอบแทน โดยมีจุดหมายอยู่ที่เครื่องล่อใจจะไม่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมเกิดขึ้นถาวร สำหรับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, น. 24-25) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่กระตุ้นให้คนต้องการคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจากภายใน มีประโยชน์ต่อความคิดสร้างสรรค์ คนที่มีแรงกระตุ้นจากภายใน มักจะมีความรู้สึกสนุก และพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ ส่วนแรงกระตุ้นจากภายนอกจะมีลักษณะตรงกันข้าม คือการที่สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นผู้ยื่นเสนอรางวัล และनुสิ อุภัย (2555, น. 104) ได้อธิบายว่าแรงจูงใจหมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำการใดสิ่งหนึ่งอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันไป สำหรับบางคนการจูงใจอาจเกิดจากความต้องการ ความกลัว หรือความอยากรู้อยากเห็น ในขณะที่บางคนการจูงใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจเกิดจากความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งที่ปรารถนาเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ชัยเสณฐ์ พรหมศรี (2557, น. 141) ได้นิยามคำว่าแรงจูงใจ คือการแสดงออกซึ่งความพยายามด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายของตน ซึ่งการที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจได้นั้นต้องมาจากแรงปรารถนาหรือความต้องการภายในใจเสียก่อน ถ้าความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลต้องพยายามทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อที่จะลดหรือปลดปล่อยความเครียดนั้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีความเต็มใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่น พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

ตารางที่ 8 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจ

ที่	องค์ประกอบ	Hodgetts (1999)	วิไลวรรณ ศรีสงครามและคณะ	ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550)	วรรณิ ลิ้มอักษร (2551)	เกียรติกดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553)	นุชลี อุปภัย (2555)	เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556)	ชัยเสณัฐ พรหมศรี (2557)	ลักขณา สรวิวัฒน์ (2557)	โชติ บัณฑิต (2558)
1.	ความต้องการความสำเร็จ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2.	มีทิศทางและเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3.	ความพึงพอใจในงาน	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
4.	ความกระตือรือร้น		✓								
5.	ความต่อเนื่อง		✓								
6.	ความพยายาม			✓					✓		✓
7.	ความตั้งใจ			✓							
8.	ความเต็มใจ			✓					✓		
9.	ความทุ่มเท			✓							
10.	มีเจตคติที่ดี				✓						
11.	ความกลัว						✓				
12.	ความคาดหวัง						✓				
13.	ความอยากรู้อยากเห็น					✓	✓				
14.	ความรู้สึกสนุก					✓					

จากตารางที่ 8 พบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย 10 รายการ สำหรับงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์พิจารณาความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป พบว่าได้ องค์ประกอบย่อย จำนวน 3 องค์ประกอบ ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ดังนี้

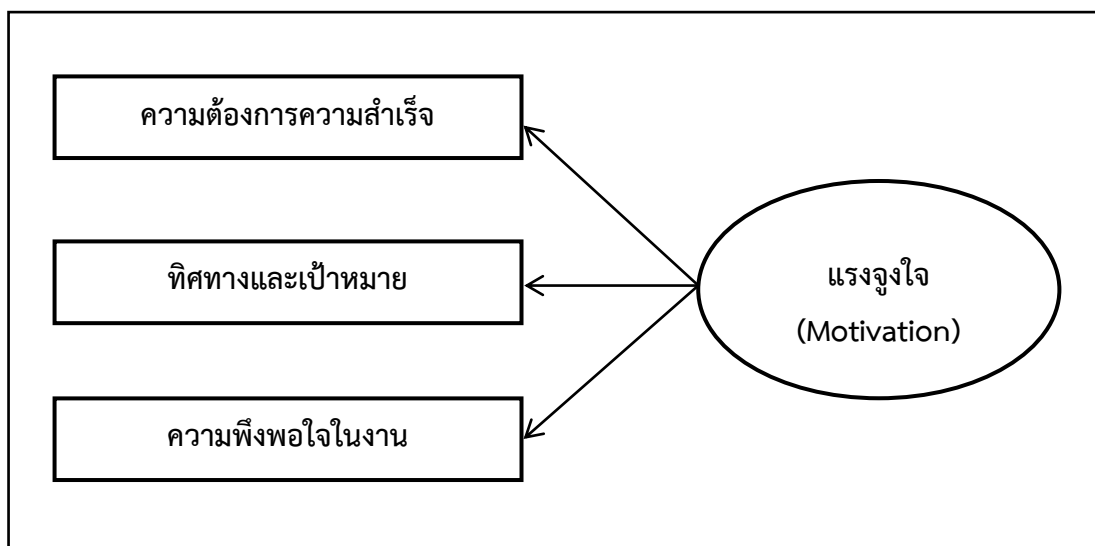
องค์ประกอบที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 2 ทิศทางและเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

จากองค์ประกอบย่อยด้านแรงจูงใจ สามารถแสดงเป็นโมเดลการวัดแรงจูงใจได้

ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 โมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยแรงจูงใจ

จากภาพที่ 5 แสดงโมเดลการวัดองค์ประกอบย่อยแรงจูงใจที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 1) ความต้องการความสำเร็จ 2) ทิศทางและเป้าหมาย และ 3) ความพึงพอใจในงาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบที่จะนำไปสู่การสังเคราะห์เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบ ดังที่จะกล่าวถึงต่อไป

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความต้องการความสำเร็จ

วิภาส ทองสุทธิ (2552, น. 208) ได้อธิบายถึงบุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ว่าชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จ และมีการป้องกันในการทำงาน มีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น แสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาคือดีที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของจิราภรณ์ ตั้งกิตติภาภรณ์ (2556, น.1) ได้สรุปว่า มนุษย์ทุกคนต้องการให้ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและชีวิตครอบครัว และเป็นความสำเร็จที่มีความสมบูรณ์ทั้งกายและใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำไปสู่ความสำเร็จต้องอาศัยความรู้ในสาขาวิชาชีพ และการตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน และอริยาคุหา (2556, น. 112) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจได้สัมฤทธิ์ว่าเป็นแรงจูงใจเพื่อบ่มงความสำเร็จและเน้นการพัฒนาที่เป็นเลิศ เป็นจิตลักษณะที่สำคัญที่เกื้อหนุนให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ ความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น กล้าเสี่ยง รับผิดชอบต่อตนเอง รู้จัก

วางแผน และมีเอกลักษณ์ สำหรับประคัลภ์ ปันพหลังกูร (2558) ได้เขียนบทความอุปนิสัยของคนที่ประสบความสำเร็จในชีวิต อธิบายว่า คนเราทุกคนเกิดมามีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตทุกคน แต่ก็ไม่ใช่ทุกคนที่จะประสบความสำเร็จตามที่ตนตั้งใจไว้ บางคนไปถึงเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว บางคนค่อยๆ ไป แต่ก็ไปถึงได้ แต่บางคนไปยังไงก็ไปไม่ถึง ส่วนอุปนิสัยของคนที่ประสบความสำเร็จจะประกอบไปด้วยสิ่งต่อไปนี้ 1) เรียนรู้อยู่เสมอ 2) มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน 3) เป็นคนที่บริหารเวลาได้ดี 4) เป็นคนที่มีทัศนคติที่ดี และ 5) กล้าที่จะเสี่ยง นอกจากนี้ ชฎา วัฒนศิริธรรม (2559) ได้เขียนบทความ 9 เคล็ดลับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้ 1) ทำงานให้ไปถึงเป้าหมาย 2) เอาใจเขามาใส่ใจเรา 3) สื่อความกันให้มากขึ้น 4) มีความคิดไม่หยุดนิ่ง 5) มุ่งมั่นขยันหมั่นเพียร 6) มีคุณธรรม 7) รักความก้าวหน้า 8) ตั้งใจทำงานทุกอย่างให้ดีที่สุด 9) วางตัวเป็นหัวหน้างานที่ดี รวมทั้งบุริม โอทกานนท์ (2559) ได้อธิบายคุณลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จ มีดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มีความมุ่งมั่นสูงที่จะทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ 3) มีความอ่อนน้อม ไม่ถือตัว 4) มีภาวะผู้นำ กล้าเสี่ยง และกล้าที่จะตัดสินใจ 5) ทำงานเร็ว รวมถึงมีสัมผัสที่เร็วต่อโอกาส ปัญหา และอุปสรรค 6) มีความฝัน ความคิดริเริ่ม และความคิดที่จะปรับปรุงสินค้าและบริการให้ดีขึ้นตลอดเวลา 7) ไม่คิดว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ต้องทำแต่เป็นงานที่อยากทำ 8) เก่งที่รู้จักเลือกหาทีมงานที่ไวใจได้ และ 9) มีความรู้สึกลึกซึ้ง เมื่อต้องให้

สรุปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความ ขยันหมั่นเพียร และการตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของทิศทางและเป้าหมาย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546, น. 136 -139) ได้อธิบายถึงการกำหนดเป้าหมายว่า การกำหนดเป้าหมายให้ท้าทาย จะเป็นจุดเริ่มต้นของการออกแบบพฤติกรรม รูปแบบ และแนวทางในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต แนวทางในการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ตั้งเป้าหมายให้สูงกว่าที่ต้องการ 2) ตั้งเป้าหมายให้สูงกว่าที่เคยทำได้ในอดีต 3) สร้างพันธะผูกพันให้ตัวเอง และ 4) จับจ้องที่เป้าหมายปลายทาง สอดคล้องกับเทียนประพันธ์ พันธลิขิต (2554, น. 152 -156) ได้อธิบายว่าการกำหนดเป้าหมายว่าเปรียบได้กับการกำหนดทิศทางว่าเราต้องการอะไร ผลลัพธ์ที่ได้ควรออกมาในรูปแบบใด เป้าหมายที่ดีควรมีลักษณะ วัดเป็นรูปธรรมได้ ระบุระยะเวลาได้และสร้างความท้าทายในความสามารถ เช่นเดียวกับอริยา คูหา (2556, น. 102) ที่อธิบายถึงการตั้งเป้าหมายว่า คือ จุดหมายปลายทาง เป็นจุดสุดท้ายของพฤติกรรม มนุษย์ทุกคนมีเป้าหมายในชีวิตดังนั้นทุกคนจึงเร่งขวนขวาย เพื่อตอบสนองความต้องการที่เป็นเป้าหมายของตน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556, น.145)

ได้อธิบายการกำหนดเป้าหมายว่าผู้บริหารกำหนดเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่กำหนด การกำหนดเป้าหมายที่สามารถจูงใจได้ คือ เป้าหมายนั้นเป็นที่ยอมรับ เป้าหมายนั้นมีความท้าทาย และเป็นเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงชัดเจน สามารถวัดได้ กำหนดปริมาณได้ สำหรับวิลเวอร์ธ คริสทาม, สุชัยญา รัตนสัญญา, โรจนรวิ พจน์พัฒนาและพีรพล เทพประสิทธิ์ (2549, น. 168) อธิบายว่าการมีทิศทาง คือ วิธีการที่บุคคลได้พยายามที่จะกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจจะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางของพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย นอกจากนี้ Edwin A. Locker (อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 210-211) ได้อธิบายถึงแนวคิดและหลักการในการกำหนดเป้าหมาย ดังนี้ 1) ในการกำหนดเป้าหมายจะต้องมีการเจาะจงลักษณะของงานเอาไว้ชัดเจน ต้องกำหนดทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบเอาไว้ให้แน่นอน 2) ต้องมีการกำหนดวิธีการในการปฏิบัติงานเอาไว้ด้วย 3) กำหนดเป้าหมายทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ 4) กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5) ลำดับความสำคัญของเป้าหมาย 6) เป้าหมายที่ความยากลำบากจะก่อให้เกิดผลงานสูง และบรรลุเป้าหมายได้ยาก 7) สร้างทีมงานให้เข้มแข็ง จัดความขัดแย้งต่างๆ ให้หมดไป 8) ให้ผลประโยชน์ตอบแทน

สรุปได้ว่า ทิศทางและการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอน การกำหนดวิธีการทำงานที่ชัดเจน มีการวางแผนการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ

นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของความพึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 122) ได้อธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับนิติพล ภูตะโชติ (2556, น. 170) ได้สรุปว่าความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำอันเป็นผลมาจากสิ่งดีๆ ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนดี เพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ฯลฯ ผลที่เกิดความพึงพอใจ คือจะเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละทุ่มเทให้กับงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์กร เช่นเดียวกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น. 22) และวิภาดา คุปตานนท์ (2551, น. 180) อธิบายสอดคล้องกันว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของแต่ละบุคคลมีต่องานที่เขาทำ บุคคลใดที่มีความพึงพอใจสูงจะมีความรู้สึกเชิงบวกต่องาน ตรงกันข้ามบุคคลใดที่ไม่พอใจในงานของตนก็จะมีความรู้สึกเชิงลบต่องานที่เขาทำ นอกจากนี้วิภาส ทองสุทธิ (2552, น. 160) ได้สรุปว่าความพึงพอใจในงาน คือ

ทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา โดยสื่อผ่านทางอารมณ์และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งเป็นทัศนคติด้านความรู้สึก ทั้งในเชิงความรู้สึก (Feelings) ความคิด (Thoughts) และความตั้งใจ (Intention)

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดกำลังใจ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น ความร่วมมือ ร่วมใจ หุ่มเทและเสียสละให้กับการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์การ ไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในองค์การ และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ

ตารางที่ 9 องค์ประกอบย่อย นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจ

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความต้องการ ความสำเร็จ	ความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน โดยมีพฤติกรรมที่ แสดงถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน ความรับผิดชอบในงานที่ทำ มีความ ขยันหมั่นเพียร และการตรวจสอบผลการ ดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2. ความรับผิดชอบในงานที่ทำ 3. การตรวจสอบผลการ ดำเนินงานของตนเองอย่าง สม่ำเสมอ
ทิศทางและ เป้าหมาย	การกำหนดทิศทางและเป้าหมายใน การทำงานที่แน่นอน การกำหนดวิธีการ ทำงานที่ชัดเจน มีการวางแผนการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ความสำเร็จ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล	1. การตั้งเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน 2. การกำหนดวิธีการทำงาน อย่างชัดเจน 3. การวางแผนการทำงาน 4. การทำงานมุ่งความสำเร็จ

ตารางที่ 9 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
ความพึงพอใจในงาน	ความรู้สึกรที่มีความสุข ความพอใจ มี เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน โดยการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดกำลังใจ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น ความร่วมมือ ร่วมใจ ทุ่มเทและเสียสละให้กับการทำงาน จงรักภักดีต่อองค์การ ไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในองค์การ และสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพ	1. ความรักและศรัทธาในองค์การ 2. ความกระตือรือร้นในการทำงาน 3. ความร่วมมือ ทุ่มเทและเสียสละในการทำงาน 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในองค์การ 6. การทำงานบรรลุเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

งานวิจัยในประเทศไทยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบผลงานระดับปริญญาโท หลักสูตรพยาบาลศาสตร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ของกฤติยา เห่งนาเลน (2545, น. 135 - 137) พบว่าการพัฒนาให้เกิดบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ และเพิ่มคุณภาพการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ สามารถเพิ่มภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครได้ และกมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์ (2551, น. 60) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรคของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรคของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรคของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรการบริหารการศึกษาของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556, น. 123) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.20

สำหรับงานวิจัยระดับปริญญาเอก ได้แก่ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 136 - 140) ทำการวิจัยเรื่อง โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุดสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สำหรับปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้วีมล จันทรแก้ว (2555, น. 188) ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 คุณลักษณะ คือ ผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีรูปแบบการพัฒนา 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการประเมินผลการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รวมทั้งการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของพนัส ถิ่นวัน (2556, น. 295-296) พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีดังนี้ 1) ภูมิรู้ลุ่มลึกกว้างขวาง 2) วางแผนปฏิบัติแนวใหม่ 3) เสริมสร้างภาวะผู้นำให้เข้มแข็ง 4) ใช้เทคนิคพิเศษสอนงานอย่างหลากหลาย 5) มอบหมายและติดตามงานอย่างมีชั้นเชิง 6) ใช้ยุทธวิธีการสื่อสารอย่างมีความหมาย 7) เสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 8) ใช้เทคนิคที่หลากหลายในการแก้ปัญหา 9) ปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ 10) เสริมสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ 11) เสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ 12) เสริมสร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงยั่งยืน โดยมีวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ศึกษาด้วยตนเอง ศึกษาดูงาน เข้ารับการฝึกอบรม ศึกษากับผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ และศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย หลักการ ความมุ่งหมาย แนวทางการพัฒนา การพัฒนาภาคทฤษฎี การพัฒนาภาคปฏิบัติ และการประเมินผล และมณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556, น. 246-248) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ผลการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ มี 4 องค์ประกอบ คือ ด้านมีจินตนาการ 11 ตัวบ่งชี้ ด้านมีความยืดหยุ่น 9 ตัวบ่งชี้ ด้านมีความคิดริเริ่ม 11 ตัวบ่งชี้ และด้านมีวิสัยทัศน์ 15 ตัวบ่งชี้ ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่นเดียวกับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, น. 139) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ 1) ด้านจินตนาการ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (2) มีอารมณ์ขันในการทำงาน (3) มีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2) องค์ประกอบด้านมีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ความคุ้นเคย (2) ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ (3) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และ 3) องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) การสร้างวิสัยทัศน์ (2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ส่วนการวิจัยของสุขพัชรา ชัมเจริญ (2558, น. 90 - 92) เรื่อง โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานศึกษามัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถทางสติปัญญา 2) ความยืดหยุ่น 3) มีจินตนาการ 4) การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ 5) คุณลักษณะความรู้เฉพาะทาง 6) คุณลักษณะทางความคิด และ 7) องค์ความรู้เฉพาะทาง

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ผลงานของDanner (2008, pp. 138 -139) ได้ศึกษาผู้นำความคิดสร้างสรรค์ในการศึกษาศิลปะ : มุมมองของการศึกษาศิลปะ เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา และใช้วิธีการปฏิบัติ โดยในการสร้างความเป็นผู้นำความคิดสร้างสรรค์ดำเนินการผ่านการทำงานจิตกรรมฝาผนังร่วมกันของชุมชน พบว่า ผู้นำความคิดสร้างสรรค์เริ่มต้นจากกระบวนการสร้างสรรค์ที่มีวิสัยทัศน์ทางศิลปะ มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันซึ่งส่งผลให้มีวิธีการใหม่ในการมองเห็นและความเข้าใจความคิดและความท้าทาย การสร้างการทำงานร่วมกัน และเสริมสร้างวิสัยทัศน์ มีความจำเป็นสำหรับการศึกษาด้านศิลปะ ควบคู่ทฤษฎีส่วนบุคคลและกระบวนการของการพัฒนา เพื่อพบวิธีที่จะเปลี่ยนจุดร่วมจากเชิงลบเป็นเชิงบวกที่ทำลายของความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของความคิดสร้างสรรค์และความเป็นผู้นำในการศึกษาด้านศิลปะ โดยจุดเริ่มต้นของการเป็นผู้นำความคิดสร้างสรรค์ต้องสะท้อนความคิดของคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกการเรียนการสอน และ Yudess (2010, pp. 163-164) ได้ทำการวิจัยเรื่อง The Synergies, Efficacies and Strategies Involved in Teaching Creativity and Leadership Together: A Grounded Theory ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motivation) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional

Intelligence) ความยืดหยุ่น (Flexibility) จินตนาการ (Imagination) การแก้ปัญหา (Problem Solving) และการเปลี่ยนแปลง (Change)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

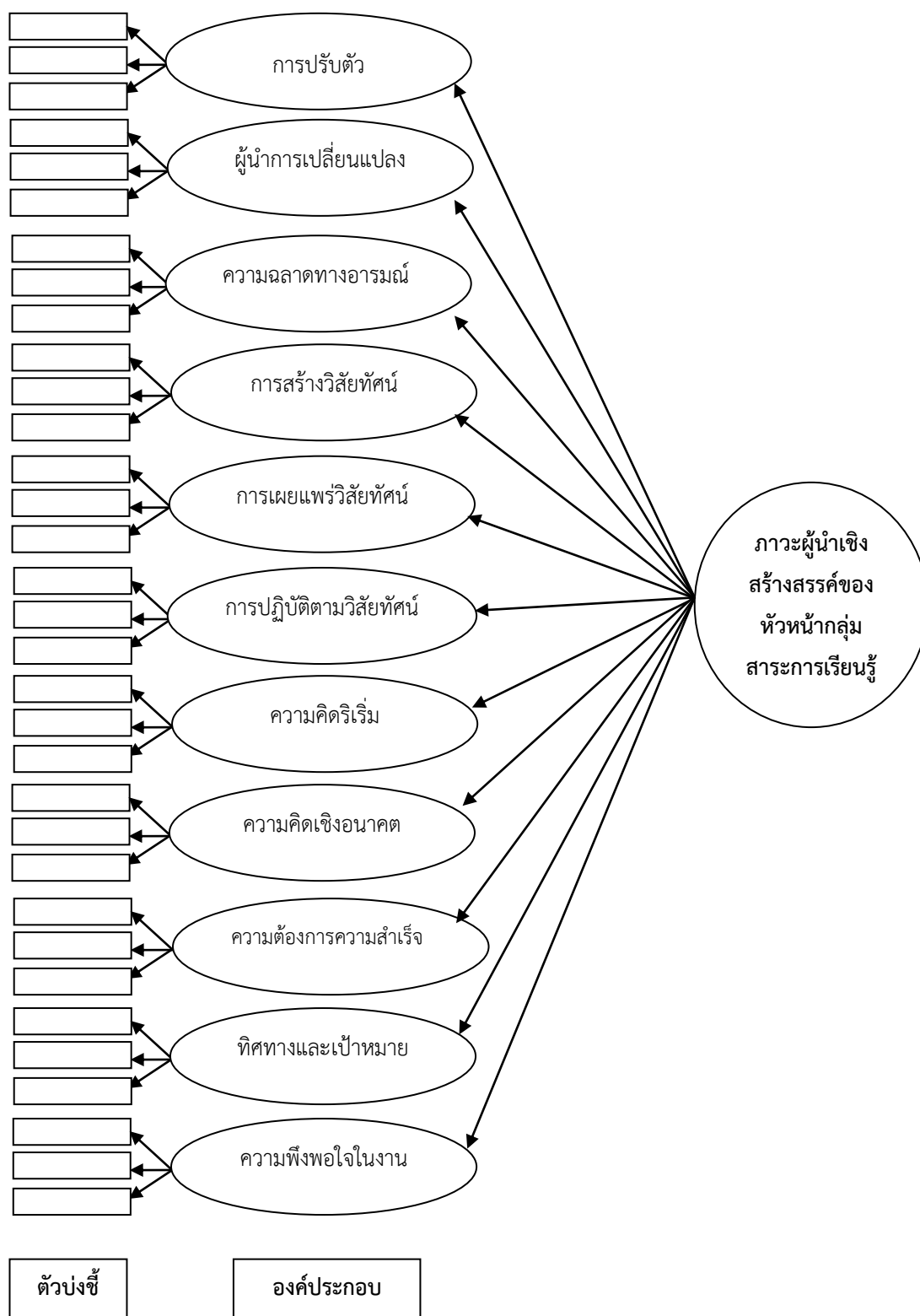
1. ด้านความยืดหยุ่น จากแนวคิดของ Luecke & Katz (2003) Sousa (2003) Danner (2008) Harris (2009) Yudess (2010) Zacko-Smith (2010) Magdich (2011) Puccio, Murdock & Mance (2011) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) มณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556) และพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)

2. ด้านวิสัยทัศน์ จากแนวคิดของ Basadur (2004) Danner (2008) Harris (2009) Stoll and Temperley (2009) Zacko-Smith (2010) Magdich (2011) Puccio, Murdock & Mance (2011) Asif & Rodrigues (2015) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) มณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556) และพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)

3. ด้านจินตนาการ จากแนวคิดของ Luecke & Katz (2003) Basadur (2004) Harris (2009) Stoll and Temperley (2009) Yudess (2010) Zacko-Smith (2010) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) มณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556) และพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557)

4. ด้านแรงจูงใจ จากแนวคิดของ Luecke & Katz (2003) Sousa (2003) Basadur (2004) Adams (2005) Yudess (2010) Zacko-Smith (2010) Magdich (2011) และ Asif & Rodrigues (2015)

แต่เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างการวิจัยเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ซึ่งเป็นการตรวจสอบโครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ ซึ่งจะให้เห็นภาพโครงสร้างองค์ประกอบลำดับที่ 1 แตกต่างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันที่สามารถทดสอบโครงสร้างองค์ประกอบที่ 2 และที่ 3 ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ในลักษณะของการผสมผสานระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และตรวจสอบความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ที่ได้ ตลอดจนหาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไปใช้ มีการออกแบบการวิจัย ดังนี้ คือ ระยะเวลาที่ 1 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์เชิงลึกผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์) ระยะเวลาที่ 2 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (วิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์) ระยะเวลาที่ 3 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้กับกลุ่มผู้รู้ชัด) และระยะเวลาที่ 4 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์เชิงลึกผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ มีบทบาทในการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์) การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งในและต่างประเทศ จากนั้นได้ดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ จำนวน 7 คน (รายละเอียดภาคผนวก ก) เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง (ณรงค์ โพธิ์พูกษานันท์, 2557, น. 185) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 5 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1.1 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 - 1.2 เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่เคยบริหารจัดการให้โรงเรียนได้รับรางวัลอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไปนี้รางวัลโรงเรียนพระราชทาน หรือรางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับเพชร

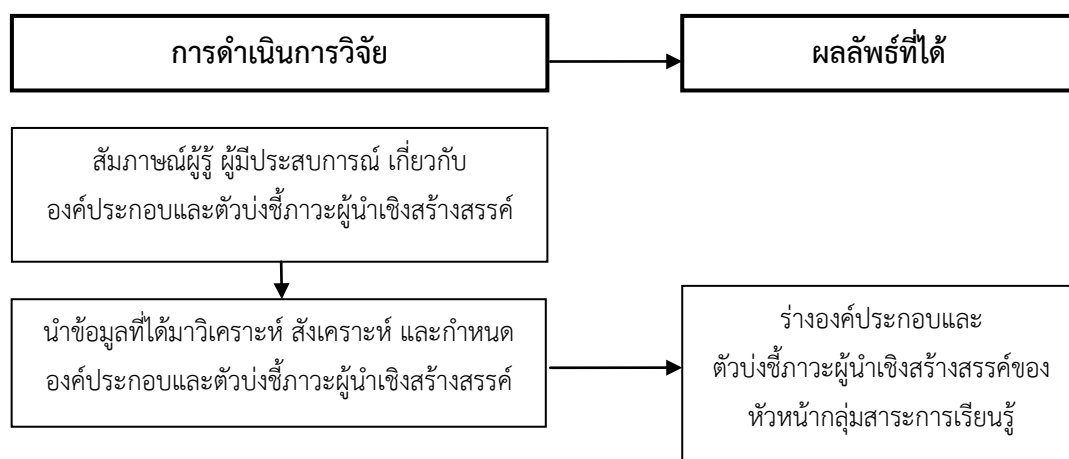
หรือรางวัลโรงเรียนประชาธิปไตยตัวอย่าง หรือรางวัลสถานศึกษาแบบอย่างการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง "สถานศึกษาพอเพียง"

1.3 มีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 10 ปี

2. ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยสรุปข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากนั้นนำผลที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามแนวคิด ทฤษฎี สำหรับการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยขอนำเสนอดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 การดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 การกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ มาดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบ

รายการ (Check List) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ตอนที่ 2 การสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีต่อตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบบ Likert (Johnson & Christensen, 2006, p. 175) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2.2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา หรือดำรงตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป มีความรู้ทางการวิจัยและมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์ จำนวน 7 คน โดยผู้วิจัยได้เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิให้มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ แต่งตั้งให้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้กับนิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) โดย Waltz & Bausell (1981 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2555, น. 217-218) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน 4 ระดับ ดังนี้

ระดับ ใช้ได้ เมื่อคำถามนั้นสอดคล้องอย่างชัดเจนระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ระดับ ปรับปรุงเล็กน้อย เมื่อคำถามนั้นสอดคล้องอย่างชัดเจนระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ แต่ต้องปรับปรุงเล็กน้อย

ระดับ ปรับปรุงมาก เมื่อคำถามนั้นสอดคล้องอย่างชัดเจนระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ แต่ต้องปรับปรุงมาก

ระดับ ใช้ไม่ได้ เมื่อคำถามนั้นไม่สอดคล้องในประเด็นที่กล่าวมาเลย

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 7 คน มาคำนวณหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ (Item-Level CVI : I-CVI) และค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือทั้งฉบับ (Scale - Level CVI : S - CVI) ความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้กับนิยามศัพท์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิง

เนื้อหาของข้อคำถามรายข้อ โดยเอาจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ประเมินให้คะแนน 3 หรือ 4 ในข้อนั้นๆ หารด้วยจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ใช้เกณฑ์ตาม Lynn (1986 อ้างถึงในเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2555, น. 217) เสนอไว้ว่าค่า I - CVI ไม่ควรต่ำกว่า .78 ในส่วนค่าดัชนีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ ซึ่งเรียกว่า S-CVI ใช้ค่าเฉลี่ยของ I - CVI ทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อ ค่าที่ได้ไม่ควรต่ำกว่า .80 จึงจะเป็นค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่สามารถยอมรับได้ทางสถิติและสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัยได้ในขั้นตอนต่อไป ซึ่งงานวิจัยนี้ได้ค่า S-CVI เท่ากับ .96

2.2.3 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำผู้วิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ตามข้อเสนอแนะแล้วให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมืออีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น

ในขั้นตอนการทดลองใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1951, p.161) ที่มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .78 ขึ้นไป (Fraenkel, Wallen & Hyun, 2012, p. 157) เมื่อพิจารณาทั้งรายด้านและทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .811 - .910 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .950 ดังนี้

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
องค์ประกอบการปรับตัว	.833
องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.838
องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์	.805
องค์ประกอบการสื่อสารเชิงบวก	.811
องค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์	.883
องค์ประกอบการเผยแพร่วิสัยทัศน์	.831
องค์ประกอบการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	.827

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
องค์ประกอบความคิดริเริ่ม	.838
องค์ประกอบความคิดเชิงอนาคต	.910
องค์ประกอบความคิดนอกกรอบ	.889
องค์ประกอบความต้องการความสำเร็จ	.842
องค์ประกอบทิศทางและเป้าหมาย	.857
องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน	.878
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	.950

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบก่อนนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การกำหนดประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 864 คน (สำนักพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2558, น. 19-20) ประชากรที่สามารถใช้เก็บข้อมูลจริง จำนวน 834 คน เนื่องจากการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยไปแล้ว จำนวน 30 คน

4.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการตามแนวคิดของแฮร์และคณะ (Hair et al. 2010, p. 102, 117) ที่กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างต่ำสุดที่ 50 ตัวอย่างและใหญ่สุดที่ 100 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นักวิจัยโดยทั่วไปยอมรับได้แล้ว สำหรับการวิจัยนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ .40 จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับฉลากแบบไม่ใส่คืน มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

4.2.1 ค้นหารายชื่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากฐานข้อมูลของกลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการและตรวจสอบข้อมูลโดยการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่

4.2.2 กำหนดและพิมพ์หมายเลขให้ทุกหน่วยในประชากร ดังนี้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย แทนด้วย 1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ แทนด้วย 2

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ แทนด้วย 3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม แทนด้วย 4 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา แทนด้วย 5 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ แทนด้วย 6 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี แทนด้วย 7 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ แทนด้วย 8 จากนั้นตามด้วยการพิมพ์รหัสโรงเรียนที่กำหนดจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนครบตามจำนวนหน่วยประชากร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) แล้วดำเนินการการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน จนกระทั่งครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

4.3 การรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยจะประสาน ติดตาม เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง รวมทั้งมีการใช้เครือข่ายผู้บริหารโรงเรียนช่วยส่งและเก็บแบบสอบถาม สำหรับบางพื้นที่ส่งทางไปรษณีย์ โดยแนบซองติดแสตมป์พร้อมที่อยู่ให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับคืนมา หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ แบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตามขั้นตอนดังนี้

5.1 การตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยจัดเตรียมแฟ้มข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ประกอบด้วย การมีข้อมูลลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) ด้วย Normal Probability Plot

5.3 การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบมีการดำเนินการ ดังนี้

การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงของสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าใกล้ +1 หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันมาก ควรอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดมีค่าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรคู่นั้นมีความสัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์ ควรอยู่นอกองค์ประกอบและถ้ามีตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ หรือมีความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เหลือน้อยมาก ควรตัดตัวแปรออกจาก

การวิเคราะห์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554, น.8, เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549, น.192) โดยมีวิธีทดสอบ 2 วิธี คือ

5.3.1 การพิจารณาความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้สถิติทดสอบซึ่งค่าดังกล่าว คือ Bartlett's Test of Sphericity เป็นการทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าไค - สแควร์ ถ้ามีค่านัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่านัยสำคัญที่กำหนดจะปฏิเสธสมมติฐานที่ว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเอกลักษณ์ ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าปฏิเสธสมมติฐานหมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนามได้ สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไปได้ (Kerlinger, 1986 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2553, น.23 , Hair, et al, 2010, p.115,)

5.3.2 การทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลในการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยค่าดัชนีไคเซอร์-ไมเยอร์-โอลกิน (The Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy : MSA) เป็นดัชนีเปรียบเทียบขนาดของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สังเกตได้ และขนาดของสหสัมพันธ์พาร์เชียล (Partial Correlation) ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่นๆ ออกไปแล้ว โดยค่าที่เหมาะสมคือจะต้องมากกว่า .50 และถ้าค่า KMO ยิ่งเข้าใกล้ 1 จะเหมาะสมมากในการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ สำหรับค่า KMO ที่ต่ำกว่า .50 ไม่สามารถยอมรับให้วิเคราะห์องค์ประกอบได้อาจตัดตัวแปรนั้นออกไป (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2549, น. 192 - 200, สุวิมล ติรกานันท์, 2553, น. 24) ส่วนค่าในช่วงอื่น ๆ แปลความหมาย (Hair, et al, 2010, p.155) ดังนี้

.80 ขึ้นไป	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก
.70 - .79	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบดี
.60 - .69	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง
.50 - .59	เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย
น้อยกว่า .50	ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบ

5.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ด้วยการสกัดปัจจัย เพื่อหาจำนวนปัจจัยที่สามารถใช้แทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ โดยใช้วิธีหมุนแกนองค์ประกอบ (Factor Rotation) แบบเออบลิค (Oblique Rotation) ซึ่งเป็นการหมุนแกนที่แกนองค์ประกอบไม่ต้องตั้งฉากกัน ซึ่งเป็นการหมุนแกนที่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน เพื่อต้องการองค์ประกอบที่แสดงคุณลักษณะอันมีความหมายในเชิงทฤษฎีอย่างหลากหลายและธรรมชาติขององค์ประกอบเหล่านั้น โดยเทคนิควิธีการหมุนแกนองค์ประกอบแบบ

Pronax ซึ่งเป็นเทคนิคการหมุนแกนแบบมุมแหลมจะมีความเหมาะสมกว่า (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2548, น.197-198, Hetzel, 1996 อ้างถึงในอิศริฐัฐ รินโธสง, 2558, น. 234-235) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.4.1 การกำหนดจำนวนองค์ประกอบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การกำหนดองค์ประกอบเบื้องต้น โดยพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigenvalue) มากกว่า 1 ซึ่งหากพบว่ามีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าน่าจะมีตัวแปรที่น้อยกว่า 1 ตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น จึงเป็นค่าที่ตัดสินใจได้ว่าไม่ควรเลือกองค์ประกอบที่น้อยกว่า 1 (Hair, et al, 2010, p. 122)

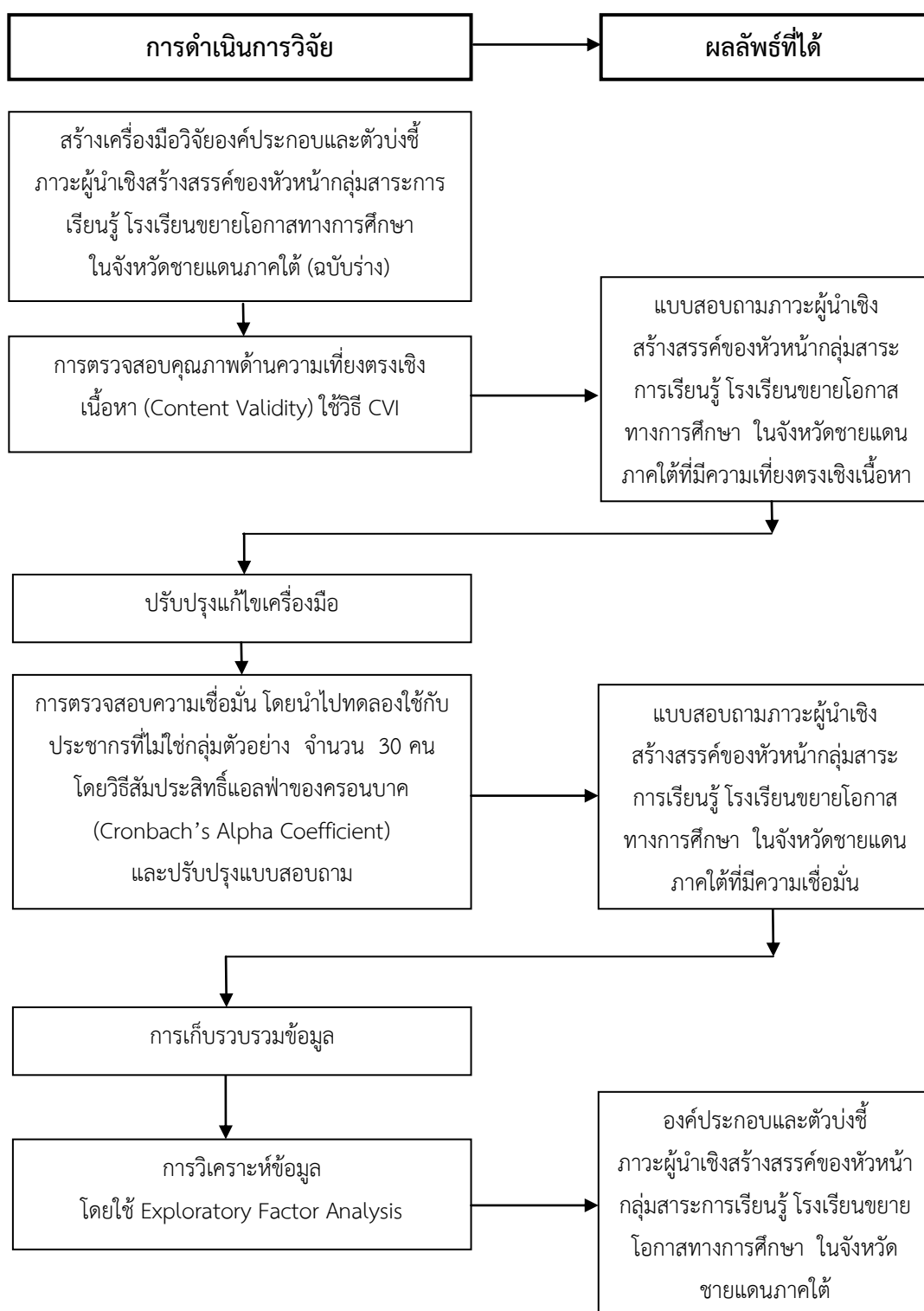
5.4.2 การพิจารณารายข้อ ใช้การพิจารณานัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ซึ่ง Hair, et.al (2010, pp. 127-128) เสนอแนะการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบใน 2 ลักษณะคือ ความมีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติ (Practical Significance) และความมีนัยสำคัญในเชิงสถิติ (Statistical Significance) สำหรับการพิจารณาความมีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวแปรสามารถประเมินค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 3 ระดับ ดังนี้

5.4.2.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในช่วงระหว่าง .30 ถึง .40 อยู่ในระดับต่ำที่สามารถตีความโครงสร้างของข้อมูล

5.4.2.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .50 หรือมากกว่าจะได้รับการพิจารณาว่ามีนัยสำคัญในเชิงปฏิบัติ

5.4.2.3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกินกว่า.70 เป็นตัวบ่งชี้ของโครงสร้างที่ได้ มีการนิยามมาอย่างดี และเป็นจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ในส่วนของความมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ควรจะพิจารณาประกอบกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อตัดสินใจว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีนัยสำคัญในเชิงสถิติหรือไม่ ยิ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากขึ้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ได้รับการพิจารณาว่ามีนัยสำคัญในเชิงสถิติจะลดต่ำลง เช่น จะพิจารณาว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ .30 มีนัยสำคัญทางสถิติเฉพาะกรณีที่มีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 350 หรือมากกว่า หากกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 250 200 150 120 100 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ถือว่ามีความมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ .35 .40 .45 .50 .55 ตามลำดับ (Hair,et al, 2010, p.117) สำหรับการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยขอเสนอภาพที่ 8



ภาพที่ 8 การดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ระยะที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของ
ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group)

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบเที่ยงตรงตามสภาพ แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างเครื่องมือ

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนัก
 องค์ประกอบที่มีมากกว่า .40 มาสร้างเครื่องมือเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มผู้รู้ชัด ซึ่งมีลักษณะเป็น
 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating
 Scale) โดยใช้มาตราแบบลิค-เอิร์ท (Likert) ให้ค่าน้ำหนักถ้อยแถลงที่ให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างมาสร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
 พิจารณาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มผู้รู้ชัด

ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มผู้รู้ชัด ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียน
 ขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีวิทยฐานะครู
 ชำนาญการพิเศษ จำนวน 30 คน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snow Ball Sampling) วิธีการ
 คือ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแรกที่มีลักษณะตรงตามจุดหมายของการวิจัย เมื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง
 ขึ้นต้นแล้วก็เก็บข้อมูลการวิจัย และขอให้แนะนำกลุ่มตัวอย่างถัดไป ดำเนินการอย่างนี้ไปเรื่อยๆ ซึ่ง
 ผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่างจากการแนะนำต่อ ๆ กันไปจนกระทั่งได้ขนาดตัวอย่างตามที่ผู้วิจัย
 ต้องการ โดยตัวอย่าง 1 คนอาจจะไม่ได้แนะนำแค่คนเดียว (ณรงค์ โพธิ์พฤคนันท์, 2557, น.186)
 ในการเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยดำเนินการด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนแล้วดำเนินการ
 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของกลุ่มผู้รู้ชัดในแต่ละตัวบ่งชี้ และ

วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Mean) กับเกณฑ์การประเมินความคิดเห็นตามแนวคิดการแบ่งช่วงค่าเฉลี่ยของชูศรี วงศ์รัตนะ (2553, น. 69) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

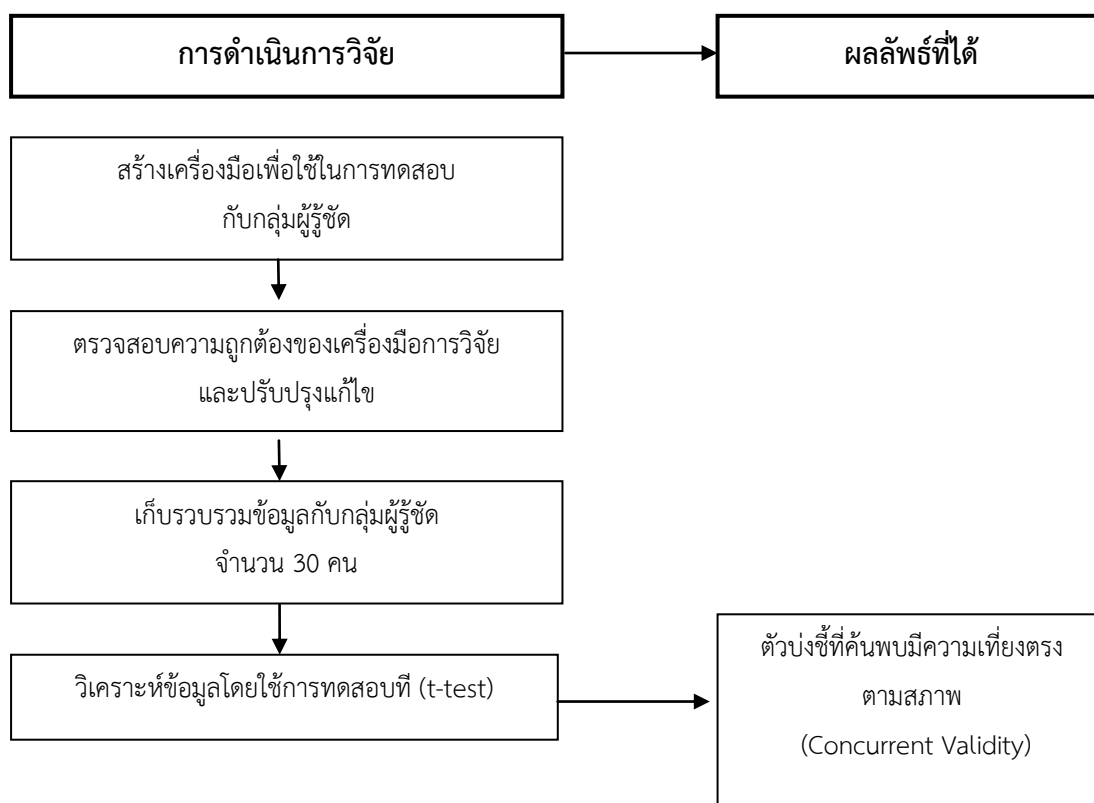
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า ตัวบ่งชี้มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

แล้วจึงนำค่าเฉลี่ย มาทดสอบโดยใช้การทดสอบที (t - test) โดยการเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยที่ใช้ในแต่ละตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ประเมินค่าที่ระดับมาก ($\mu \geq 3.50$) ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวได้มาจากข้อมูลของกลุ่มผู้รู้ชัดแล้ว ทำการแปลความหมายค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion Reference) หลังจากนั้นจึงหาความสอดคล้องระหว่าง ผลการประเมินของกลุ่มผู้รู้ชัดกับเกณฑ์ เพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ มีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับการดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 ผู้วิจัยนำเสนอภาพที่ 9



ภาพที่ 9 การดำเนินการวิจัยระยะที่ 3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้กับกลุ่มผู้รู้ชัด

ระยะที่ 4 ศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างและตรวจสอบความถูกต้องแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) สูงกว่า .80 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกที่ได้จากการนำมาทดสอบกับกลุ่มผู้รู้ชุด มาสร้างเป็นเครื่องมือการวิจัยโดยมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ และหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการที่มีประสบการณ์ มีความเชี่ยวชาญหรือมีผลงานดีเด่น ประกอบด้วยมีข้อความ 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปใช้ และส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะอื่นๆต่อการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ไปใช้ และนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

ขั้นตอนที่ 2 การทดลองใช้แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้นมาทดลองใช้กับกลุ่มที่เหมือนกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ศึกษานิเทศก์ 1 คน และหัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ 1 คน รวมทั้งหมด 3 คน เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข แล้วเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูล

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิธีการสัมภาษณ์ใช้แบบปฏิสัมพันธ์ (Interaction Interview) ไม่ถามขึ้นนำเพื่อให้ได้ข้อมูลมากที่สุดและลึกที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้จากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ และมีบทบาทในการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 7 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้ มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 10 ปี 2) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน กำหนดคุณสมบัติดังนี้ ศึกษานิเทศก์ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา และมีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 10 ปี 3) หัวหน้ากลุ่มบริหารวิชาการ จำนวน 2 คน กำหนดคุณสมบัติ

ดังนี้ มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่น้อยกว่า 10 ปี และได้รับรางวัลเจ้าฟ้ามหาจักรี หรือรางวัลเจ้าฟ้ากรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ หรือรางวัลครูสุคดี

จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สรุปประเด็นและนำเสนอข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับแนวทางการนำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของ Colaizzi (1978, pp. 48-71) มีการดำเนินการ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. อ่านบทสัมภาษณ์ที่ถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงและการบันทึกภาคสนามแล้วมาพิจารณาหลายๆ ครั้ง เพื่อให้เข้าใจ ความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูลอย่างแท้จริง (Read all Protocols to Acquire a Feeling for Them)

2. ทบทวนแต่ละข้อความในทุกหน้าอย่างถ่องแท้เพื่อดูนัยสำคัญของเนื้อเรื่อง (Review each protocol and extract significant statements)

3. ทำความเข้าใจตามนัยสำคัญของเนื้อหา (Spell Out Meaning of Each Significant Statements) และกำหนดความหมาย (Formulate Meanings)

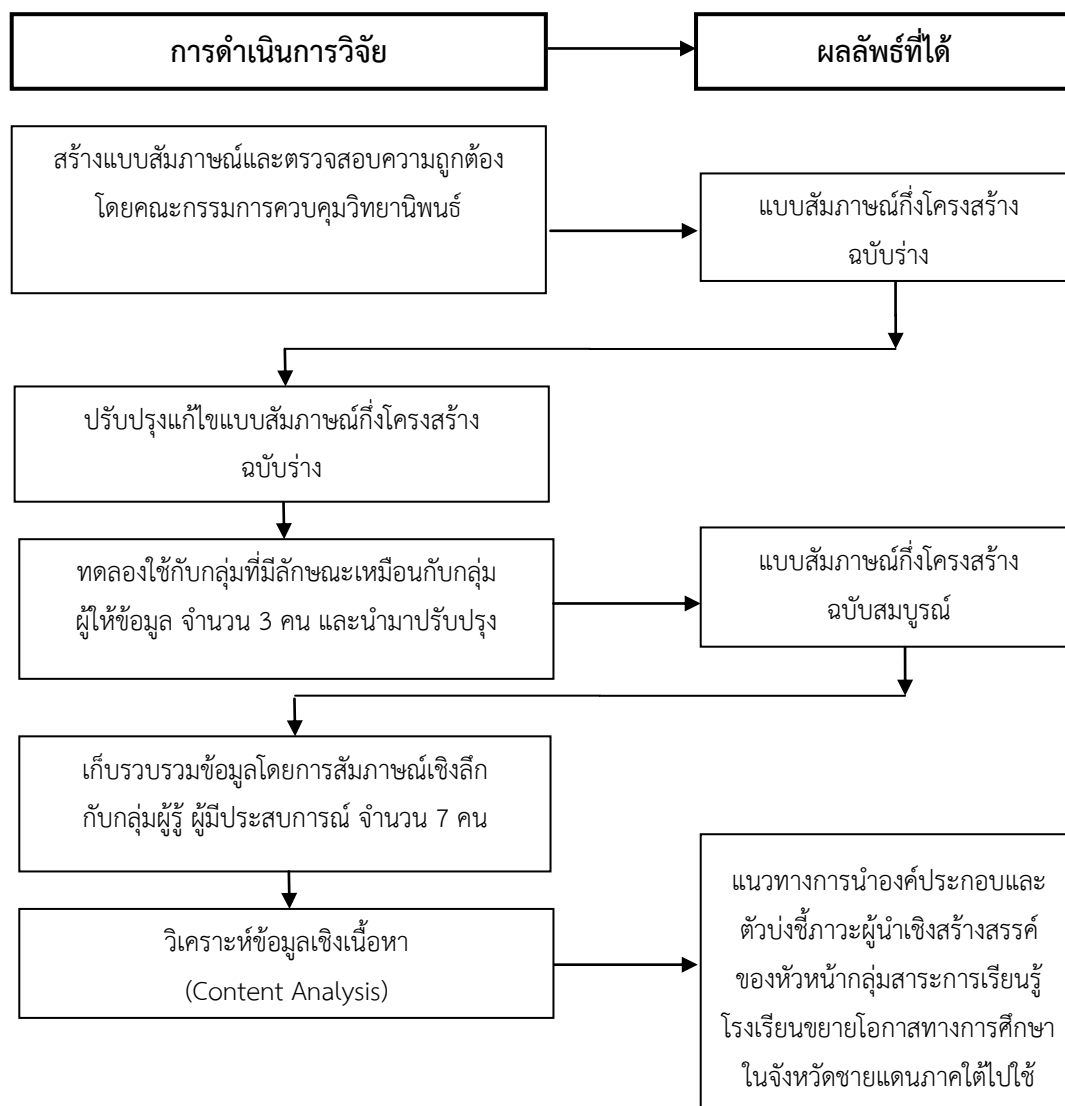
4. นำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกันมาไว้กลุ่มเดียวกัน กำหนดความหมายของกลุ่มคำที่เป็นประเด็นหลัก โดยมีรหัสข้อมูลกำกับทุกข้อความหรือประโยคแล้วจึงตั้งคำสำคัญ (Organization the Formulated Meanings Into Clusters of Themes)

5. รวบรวมผลลัพธ์ที่ได้จากปรากฏการณ์ที่ศึกษาและอธิบายหรือบรรยายอย่างละเอียดถี่ถ้วน (Integrate Results into an Exhaustive Description of the Phenomenon Under Study) ซึ่งในขั้นตอนนี้ต้องพยายามตัดข้อมูลหรือหัวข้อที่ไม่จำเป็นออก

6. เขียนบรรยายค้นพบอย่างละเอียด และอธิบายปรากฏการณ์ส่วนที่ยังกำกวมให้มีความชัดเจนเท่าที่จะเป็นไปได้ พร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูด ประกอบคำหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น (Formulate an Exhaustive Description of the Phenomenon Under Study in as Unequivocal a Statement of Identification as Possible)

7. นำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาย้อนกลับ ไปให้ผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง (Ask Participants About the Findings Thus Far as a Find Validating Step) เพื่อให้ได้ข้อสรุปสุดท้ายที่สมบูรณ์และเป็นข้อค้นพบจากการให้ข้อมูลจริงของผู้ให้ข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบกับคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

สำหรับการดำเนินการวิจัยระยะที่ 4 ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 การดำเนินการวิจัยระยะที่ 4 แนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้

จากการดำเนินการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 4 ระยะ สามารถสรุปได้ดังภาพประกอบ 11



ภาพที่ 11 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็น

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อ 1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อ 1

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อ 2

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อ 3

ตอนที่ 1 ผลการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กำหนดร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ โดยมีแนวคำถาม 2 ประเด็น คือ 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเหมาะสม ครบถ้วน เพียงพอหรือไม่ และควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุงแก้ไขจากที่ผู้วิจัยนำเสนออะไรบ้าง และ 2) มีความสอดคล้องกับบริบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือไม่ อย่างไร จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปประเด็นความคิดเห็นด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ และนำผลมาพิจารณากำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ใหม่ โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

ร่างตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้เดิมที่ตัดออก	ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม	ตัวบ่งชี้ใหม่
ด้านความยืดหยุ่น			
การปรับตัว			
1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ	1. การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน	1. การเปิดใจกว้างรับสิ่งใหม่ๆ	1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ
2. การปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	2. การปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหา	2. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	2. การปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
3. การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น		3. การคิดและทำอย่างอิสระ	3. การปรับตัวพฤติกรรมเข้ากับผู้อื่น
4. การปรับตัวเข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน			4. การปรับตัวให้เข้าวิธีการทำงาน
5. การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ			5. การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ
6. การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน			6. การเปิดใจกว้างรับสิ่งใหม่ๆ
7. การปรับเปลี่ยนวิธีการแก้ปัญหา			7. การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ร่างตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้เดิมที่ตัดออก	ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม	ตัวบ่งชี้ใหม่
การปรับตัว (ต่อ)			
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
1. การสร้างแรงจูงใจและเห็นคุณค่าในการทำงาน	1. การมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง	1. การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น	8. การคิดและทำอย่างอิสระ 1. การจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. การมองเห็นความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง	2. การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย	2. การเปลี่ยนแปลงความคิดไม่ยึดติด	2. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น
3. การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย		3. การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน	3. การกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ
4. การกระตุ้นให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ		4. การปรับสภาพองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4. การพัฒนาความสามารถ และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน
5. การพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงาน			5. การประยุกต์การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
6. การประยุกต์การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง			6. การเปลี่ยนแปลงความคิดไม่ยึดติด
			7. การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน
			8. การปรับสภาพองค์การให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ร่างตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้เดิมที่ตัดออก	ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม	ตัวบ่งชี้ใหม่
ความฉลาดทางอารมณ์			
1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง	-ไม่มี-	-ไม่มี-	1. การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง
2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง			2. การควบคุมอารมณ์ตนเอง
3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง			3. การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง
4. การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น			4. การเข้าใจอารมณ์ผู้อื่น
5. การมองโลกในแง่ดี			5. การมองโลกในแง่ดี
6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น			6. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
การสื่อสารเชิงบวก (องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์)			
-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	1. การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความเข้าใจที่ดี
			2. การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดี
			3. การสื่อสารที่สร้างการจูงใจให้เกิดความร่วมมือ ยอมรับเงื่อนไข กฎ กติกา และความเปลี่ยนแปลง
			4. การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย
			5. การแสดงออกทางอารมณ์ที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดและรับรู้ถึงความต้องการ
			6. การพูดคุยโดยใช้คำพูดที่ดีและสร้างสรรค์

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ร่างตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้เดิมที่ตัดออก	ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม	ตัวบ่งชี้ใหม่
ด้านวิสัยทัศน์			
การสร้างวิสัยทัศน์			
1. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์การ	-ไม่มี-	1. การสอบถามความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนร่วมในองค์การ	1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
2. การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพการณ์มากำหนดวิสัยทัศน์		2. วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความเป็นไปได้และเหมาะสม	2. การสอบถามความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. การกำหนดวิสัยทัศน์มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้และเหมาะสม			3. การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดวิสัยทัศน์
4. การมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์			4. วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความชัดเจน
			5. วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความเป็นไปได้และเหมาะสม
			6. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์
การเผยแพร่วิสัยทัศน์			
1. การโน้มน้าว จูงใจให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์		1. การพูดโน้มน้าวให้บุคลากรยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	1. การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน			2. การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน
3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ในหลายๆ โอกาส			3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ในหลายๆ โอกาส
4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย			4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ร่างตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้เดิมที่ตัดออก	ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม	ตัวบ่งชี้ใหม่
การเผยแพร่วิสัยทัศน์ (ต่อ)			
5. การสื่อสารสองทิศทาง			5. การพูดโน้มน้าวให้บุคลากร ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 6. การสื่อสารสองทาง เพื่อให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์
การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์			
1. การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการ	1. การจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม	1. การปรับปรุง ทบทวน และพัฒนาแผนงาน โครงการ	1. การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการ
2. การจัดโครงสร้างการดำเนินงานที่เหมาะสม	2. การมีข้อมูลย้อนกลับ	2. การกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุเป้าหมาย	2. การจัดโครงสร้างการดำเนินงานที่เหมาะสม
3. การจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม			3. การทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาแผนงาน โครงการ
4. การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน			4. การสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
5. การสร้างทีมงานที่ดี			5. การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์
6. การติดตามและวัดผลอย่างสม่ำเสมอ			6. การกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุ
7. การมีข้อมูลย้อนกลับ			7. การส่งเสริม สนับสนุนให้ มีการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ร่างตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้เดิมที่ตัดออก	ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม	ตัวบ่งชี้ใหม่
ด้านจินตนาการ			
ความคิดริเริ่ม			
1. การหาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น	-ไม่มี-	1. การคิดจากเดิมไปสู่ความคิดที่แปลกใหม่	1. การคิดจากเดิมไปสู่ความคิดที่แปลกใหม่
2. การคิดนวัตกรรมใหม่ๆ		2. การคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้	2. การคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้
3. การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มาปรับปรุงให้ดีขึ้น		3. การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนระบบงานได้	3. การหาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น
		4. การคิดที่เป็นประโยชน์	4. การคิดนวัตกรรมใหม่ๆ
			5. การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มาปรับปรุงให้ดีขึ้น
			6. การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนระบบงานได้
			7. การคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
ความคิดเชิงอนาคต			
1. การวิเคราะห์ แนวโน้มการทำงานได้อย่างเหมาะสม	-ไม่มี-	1. การคาดการณ์แนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างชัดเจน	1. การคาดการณ์แนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างชัดเจน
2. การวางแผนขั้นตอนของการทำงานไว้ล่วงหน้า			2. การวิเคราะห์ แนวโน้มการทำงานได้อย่างเหมาะสม
3. การคิดหาวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานล่วงหน้า			3. การวางแผนขั้นตอนของการทำงานไว้ล่วงหน้า
4. การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ			4. การคิดหาวิธีการแก้ปัญหาในการทำงานล่วงหน้า
5. การนำสิ่งที่คาดการณ์มาใช้ประโยชน์ได้			5. การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ร่างตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้เดิมที่ตัดออก	ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม	ตัวบ่งชี้ใหม่
ความคิดเชิงอนาคต (ต่อ)			
คตินอกกรอบ (องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์)			
-ไม่มี-	-ไม่มี-	-ไม่มี-	6. การนำสิ่งที่คาดการณ์มา ใช้ประโยชน์ได้ 1. การคิดแตกต่างจาก ขอบเขตของความคิดเดิม และไม่เป็นไปตามแบบแผน 2. การคิดได้อย่างอิสระและ นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ 3. การกล้าคิด กล้าลอง กล้าเสี่ยง ไม่ขาดกลัวต่อ ความไม่แน่นอน 4. การคิดที่ก่อให้เกิดแนวคิด ใหม่หลาย ๆ อย่าง 5. การคิดก่อให้เกิดการคิด สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 6. การคิดที่ทำให้เกิด ทางเลือกที่หลากหลาย 7. การคิดที่ทำให้เกิดการ แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์
ด้านแรงจูงใจ			
ความต้องการความสำเร็จ			
1. ความมุ่งมั่นในการทำงาน	-ไม่มี-	1. การมีอุดมการณ์ เชื้อมั่น ในตนเอง	1. การมีอุดมการณ์ เชื่อมั่นในตนเอง
2. ความรับผิดชอบในงาน ที่ทำ		2. ความขยัน อดทน อุทิศ เวลาให้แก่งาน	2. ความมุ่งมั่นในการ ทำงานให้สำเร็จ
3. การตรวจสอบผลการ ดำเนินงานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ		3. ความกระตือรือร้นและ เห็นว่าเป็นสิ่งที่ ท้าทาย	3. ความรับผิดชอบในงาน ที่ทำ 4. ความขยัน อดทน อุทิศ เวลาให้แก่งาน

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ร่างตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้เดิมที่ตัดออก	ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม	ตัวบ่งชี้ใหม่
ความต้องการความสำเร็จ (ต่อ)			
			5. ความกระตือรือร้นและ คิดว่าเป็นสิ่งที่ทำ หายตลอดเวลา
			6. การตรวจสอบผลการ ดำเนินงานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอ
ทิศทางและเป้าหมาย			
1. การตั้งเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน	-ไม่มี-	1. การกำหนดทิศทางและ เป้าหมายขององค์กร	1. การกำหนดทิศทางและ เป้าหมายขององค์กร ผ่านวิสัยทัศน์
2. การกำหนดวิธีการ ทำงานอย่างชัดเจน		2. การมีส่วนร่วมในการ กำหนดทิศทางและ เป้าหมาย	2. การตั้งเป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน
3. การวางแผนการทำงาน			3. การกำหนดวิธีการ ทำงานอย่างชัดเจน
4. การทำงานมุ่งความสำเร็จ			4. การวางแผนการทำงาน 5. การทำงานบรรลุ เป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ 6. การมีส่วนร่วมในการ กำหนดทิศทางและ เป้าหมาย
ความพึงพอใจในงาน			
1. ความรักและศรัทธาใน องค์กร	1. ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าใน การทำงาน	1. การมีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน	1. ความรักและศรัทธาใน องค์กร
2. ความกระตือรือร้นใน การทำงาน	2. การทำงานบรรลุ เป้าหมาย	2. การสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน	2. ความกระตือรือร้นใน การทำงาน

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ร่างตัวบ่งชี้เดิม	ตัวบ่งชี้เดิมที่ตัดออก	ตัวบ่งชี้เพิ่มเติม	ตัวบ่งชี้ใหม่
ความพึงพอใจในงาน (ต่อ)			
3. ความร่วมมือ ทีมและ เสียสละในการทำงาน			3. ความร่วมมือ ทีมและ เสียสละในการทำงาน
4. ความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในการทำงาน			4. การไม่สร้างปัญหาและ ความขัดแย้งให้เกิดขึ้น ในองค์กร
5. ไม่สร้างปัญหาและความ ขัดแย้งให้เกิดขึ้นใน องค์กร			5. การมีขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน
6. การทำงานบรรลุ เป้าหมาย			6. การสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน

จากตาราง 11 พบว่า จากศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 13 องค์ประกอบ 85 ตัวบ่งชี้

การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ ซึ่งได้องค์ประกอบที่เพิ่มเติมจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบการสื่อสารเชิงบวก โดยผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ได้แสดงความคิดเห็นว่าเป็นการสื่อสารที่สร้างให้เกิดความเข้าใจที่ดี เกิดความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดี จูงใจให้เกิดความร่วมมือ ยอมรับเงื่อนไข กฎ กติกา และความเปลี่ยนแปลง เป็นการสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย การพูดคุยโดยใช้คำพูดที่ดีและสร้างสรรค์ รวมถึงการแสดงออกทางอารมณ์ที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด และรับรู้ถึงความต้องการ สามารถติดต่อกับผู้อื่นโดยอาศัยทักษะการติดต่อสื่อสารสองทาง ช่องทางการติดต่อสื่อสารและรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างได้ผล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

“...การสื่อสารเชิงบวก การใช้คำพูดที่ดีและสร้างสรรค์ก่อให้เกิดการเข้าใจกันในสังคมพหุวัฒนธรรม เพราะพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแตกต่างจากพื้นที่อื่น ต้องเรียนรู้ในการสื่อสารเพื่อสร้างสันติสุข และรู้จักใช้วิธีการเชิงบวก ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อ 9 มีนาคม 2560)

“...ควรเพิ่มเติมองค์ประกอบด้านการสื่อสาร ซึ่งในสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องอาศัยการสื่อสารที่สามารถทำให้เข้าใจตรงกันนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงจุดหมาย และควรเรียนรู้ภาษามลายู เพราะคนส่วนใหญ่ในสามจังหวัดใช้ภาษามลายู บางคนฟัง พูด สื่อความตีความหมายภาษาไทยไม่ได้ ดังนั้นทำอย่างไรที่จะสื่อสารให้เขาเข้าใจ และที่จะไม่ให้เกิดความขัดแย้ง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อ 9 มีนาคม 2560)

“...ผู้นำที่มีความสร้างสรรค์ ต้องมีความยืดหยุ่น มีศิลปะในการพูด สื่อสารให้คนเข้าใจ สามารถจับอารมณ์ ความรู้สึก การแสดงออกของผู้อื่นได้ก่อนการพูดอะไรออกไป เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้ง และต้องรู้จักใช้ช่องทางและรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันที่หลากหลาย และผู้นำควรพูดคุย รับฟังความคิดเห็น ประสานงานเก่ง เป็นแบบอย่างที่ดี แบบดีกว่าบอก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 สัมภาษณ์เมื่อ 11 มีนาคม 2560)

“...การสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิด และรับรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น สื่อสารชัดเจนไม่ปิดป้อง สอบถามและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่สื่อสารทางลบ ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความรู้สึกมั่นใจ และไว้วางใจต่อกันได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 สัมภาษณ์เมื่อ 13 มีนาคม 2560)

“...การอยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งมีสถานการณ์ความไม่สงบ ต้องมีทักษะการสื่อสาร ทักษะการข่าว การเจรจาต่อรอง สื่อสารให้คนเข้าใจ ฟังให้มาก ฉลาดในการพูด สามารถโน้มน้าวใจคนได้และรู้จักเอาตัวรอดจากสถานการณ์คับขัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 สัมภาษณ์เมื่อ 14 มีนาคม 2560)

“...ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องมีทักษะในการพูด สามารถโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ การพูดคุยต้องใช้คำพูดที่ดีที่สร้างความเข้าใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดการยอมรับ ซึ่งการพูดคุยหรือสื่อสารต้องชัดเจน เป็นเชิงบวก เชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้คนไทยพุทธ ไทยมุสลิม ไทยจีน และไทยคริสต์ เข้าใจกันและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 สัมภาษณ์เมื่อ 14 มีนาคม 2560)

2. องค์ประกอบการคิดนอกกรอบ โดยผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ได้แสดงความคิดเห็นว่า ความคิดนอกกรอบเป็นการคิดแตกต่างจากขอบเขตของความคิดเดิม ไม่เป็นไปตามแบบแผนหรือการคิดเพื่อสร้างมุมมองใหม่ ๆ ไม่จำกัดความคิด ความรู้ หรือความคิดเห็น สามารถคิดได้อย่างอิสระ กล้าคิด กล้าลอง กล้าเสี่ยง ไม่ขลาดกลัวต่อความไม่แน่นอน และกล้าเปลี่ยนความคิดจากแนวเดิม ๆ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ และเกิดทางเลือกที่หลากหลาย นำไปสู่การคิดอย่างสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เป็น

ผลงานแปลกใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน รวมทั้งทำให้เกิดการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

“...คนเรามักจะตีกรอบลงไปในทุกสิ่งทุกอย่าง เพราะเราจะปรับตัวให้เคยชินกับงานประจำ และระบบการทำงานจนทำให้มองไม่เห็นความเป็นไปได้ที่แตกต่างออกไปจากเดิม ถ้าเราคิดนอกกรอบ สิ่งที่เกิดตามมาคือความกล้าที่จะคิดสิ่งใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ เป็นความคิดที่แตกต่างจะทำให้เกิดการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อ 9 มีนาคม 2560)

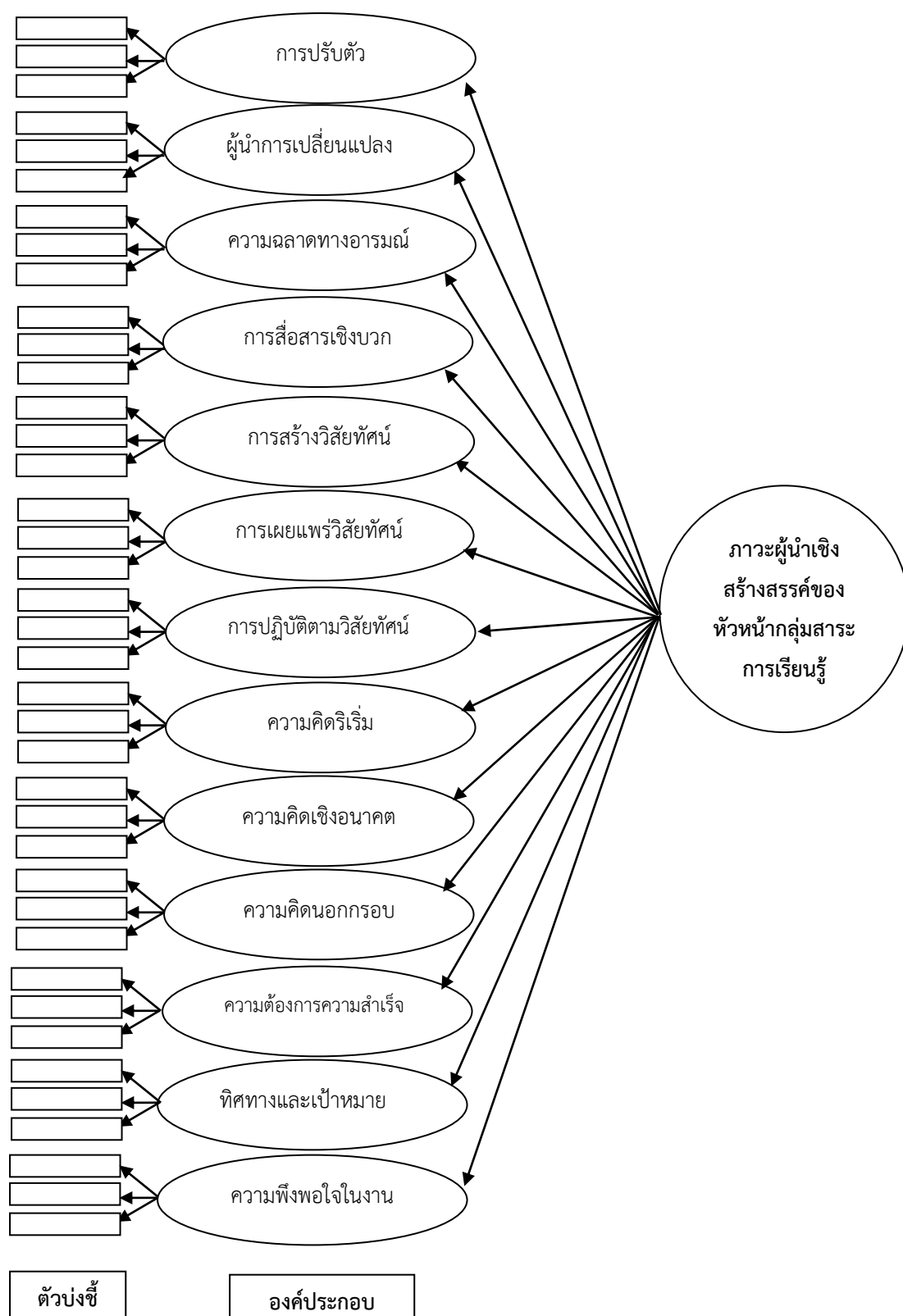
“...ควรมีองค์ประกอบด้านความคิดนอกกรอบ คือการมีมุมมองที่ดีและต้องมีความคิดที่แตกต่างจากเดิมหรือต่างจากความคิดของคนอื่น ให้เกิดความคิดใหม่ เกิดการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งเป็นผลงานแปลกใหม่ที่ไม่เคยมีที่ไหนมาก่อนและในจังหวัดชายแดนภาคใต้ การคิดนอกกรอบอาจจะทำให้เกิดการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากบริบทในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีตัวแปรศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องจึงต้องเข้าใจเพื่อนร่วมงาน เปลี่ยนความคิดแบบแยกเขาแยกเรา แล้วปรับตัวและความคิดให้เข้ากับวัฒนธรรมในท้องถิ่น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อ 9 มีนาคม 2560)

“...ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เราต้องรู้จักคิดนอกกรอบ คือให้เราทำลายกรอบความคิดเดิมๆ ไม่มีกรอบความคิด ไม่มีแบบแผน คิดได้โดยอิสระ เวลาคิดก็ไม่ไปอิงความคิดหรือประสบการณ์เดิมๆ ถ้าเรากล้าเปลี่ยนความคิด จะทำให้เราได้แนวคิดใหม่ การแก้ปัญหาแบบใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์และเกิดทางเลือกที่หลากหลาย นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับความเป็นผู้นำในบริบทของพื้นที่พหุวัฒนธรรม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 สัมภาษณ์เมื่อ 10 มีนาคม 2560)

“...ควรมีองค์ประกอบด้านความคิดนอกกรอบ เพราะจะทำให้ได้ความคิดใหม่ๆ ซึ่งแตกต่างจากเดิม อาจจะเป็นความคิดที่แปลกใหม่และไม่เคยคิดมาก่อน สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาแบบคิดใหม่ทำใหม่ ซึ่งการมีมุมมองหรือทัศนคติที่เปลี่ยนไปจากเดิม นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 สัมภาษณ์เมื่อ 14 มีนาคม 2560)

“...ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในบริบทของพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากต้องมีทักษะในการสื่อสารแล้ว ยังต้องคิดริเริ่ม คิดนอกกรอบ คือคิดต่าง แล้วลงทำก่อนเพื่อน ต้องกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง ลงมือปฏิบัติและพัฒนา ซึ่งการจะคิดนอกกรอบได้ต้องมีความอิสระในการคิด ไม่ถูกปิดกั้นด้วยอำนาจทางสังคม กฎ ระเบียบ หรืออำนาจของบุคคลอื่น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 สัมภาษณ์เมื่อ 14 มีนาคม 2560)

สรุปผู้วิจัยได้กำหนดร่างองค์ประกอบซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากการสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ 13 องค์ประกอบ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 12 ร่างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากร่างตัวบ่งชี้ จำนวน 85 ตัวบ่งชี้ เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา พบว่ามี 80 ตัวบ่งชี้มีค่า (CVI) อยู่ระหว่าง .78-1.00 ซึ่งถือว่านำไปใช้ได้ ส่วนอีก 5 ตัวบ่งชี้มีค่าไม่ได้ตามเกณฑ์จึงไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่สามารถยอมรับได้ และไม่สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือวิจัยในขั้นตอนต่อไปได้ จากนั้นนำตัวบ่งชี้ที่ได้ปรับปรุงข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .950 แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนครบทั้ง 200 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาในการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 10 ปี	65	32.50
11 – 20 ปี	53	26.50
21 – 30 ปี	25	12.50
31 ปีขึ้นไป	57	28.50
ระยะเวลาในการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้		
1 – 5 ปี	94	47.00
6 – 10 ปี	57	28.50
11 – 15 ปี	29	14.50
15 ปีขึ้นไป	20	10.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 12 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.50 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.50 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานน้อยที่สุด คือ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.50 สำหรับระยะเวลาในการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.50 และระยะเวลาในการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.50 ส่วนระยะเวลาในการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุด คือ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.00

2. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติวิเคราะห์

ผู้วิจัยทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติเพื่อหา ลักษณะการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) ของข้อมูล โดยใช้สถิติทดสอบ Kolmogorov-smirnov test พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ ($p = .200$) เมื่อทดสอบด้วย Normal Probability Plot พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้อมูลส่วนใหญ่จะอยู่รอบ ๆ เส้นตรง ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (ภาคผนวก ค)

3. การพิจารณาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ADA สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านการปรับตัว

ADA1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

ADA2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้ร่วมงาน

ADA3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อม

ทั้งภายในและนอกโรงเรียน

ADA4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 4 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับวิธีการและ

กระบวนการทำงาน

ADA5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 5 การเปลี่ยนมุมมองความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ

ADA6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 6 การเปิดใจกว้างรับสิ่งใหม่ๆ

ADA7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 7 การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

ADA8 แทนตัวบ่งชี้ที่ 8 การคิดและทำอย่างอิสระ

2. CHA สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง

CHA1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 9 การพัฒนาความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

ของตนเอง

CHA2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 10 การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

CHA3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 11 การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน

CHA4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 12 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น

CHA5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 13 การปรับและประยุกต์วิธีการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

CHA6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 14 การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน

3. EMO สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านความฉลาดทางอารมณ์

EMO1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 15 การตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึก

ของตนเอง

EMO2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 16 การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้

EMO3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 17 การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง

EMO4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 18 การเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกผู้ร่วมงาน

EMO5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 19 การมองโลกในแง่ดี

EMO6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 20 การสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน

4. COM สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านการสื่อสารเชิงบวก

COM1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 21 การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความเข้าใจที่ดี

COM2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 22 การสื่อสารที่ก่อให้เกิดความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดี

COM3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 23 การสื่อสารที่จูงใจให้เกิดความร่วมมือ ยอมรับเงื่อนไข

กฎ กติกา และความเปลี่ยนแปลง

COM4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 24 การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย

COM5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 25 การพูดคุยโดยใช้คำพูดที่ดีและสร้างสรรค์

COM6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 26 การติดต่อกับผู้ร่วมงานโดยอาศัยทักษะการสื่อสาร

สองทาง ช่องทางและรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างได้ผล

5. VIS สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านการสร้างวิสัยทัศน์

- โรงเรียน
- VIS1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 27 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก
- VIS2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 28 การสอบถามความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- VIS3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 29 การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดวิสัยทัศน์
- VIS4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 30 วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความชัดเจน
- VIS5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 31 วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความเป็นไปได้และเหมาะสม
- VIS6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 32 การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์
6. DIS สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์
- DIS1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 33 การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน
- DIS2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 34 การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน
- DIS3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 35 การสื่อสารวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงานในหลายๆ โอกาสด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- DIS4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 36 การพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์
- DIS5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 37 การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์
7. FOL สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- FOL1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 38 การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน
- FOL2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 39 การทบทวน ปรับปรุงและพัฒนาแผนงาน โครงการและกิจกรรม
- FOL3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 40 การสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- FOL4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 41 การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์
- FOL5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 42 การกำกับดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์
- FOL6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 43 การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม
8. INI สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านความคิดริเริ่ม

- INI1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 44 การนำความคิดเดิมมาดัดแปลงประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่
- INI2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 45 การหาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น
- INI3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 46 การคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน
- INI4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 47 การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มาปรับปรุงให้ดีขึ้น
- INI5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 48 การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยน

ระบบงานได้

- INI6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 49 การคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

9. FUT สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านความคิดริเริ่ม

- FUT1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 50 การคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างชัดเจน
- FUT2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 51 การวิเคราะห์ แนวโน้มการทำงานได้อย่างเหมาะสม
- FUT3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 52 การวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า
- FUT4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 53 การคิดหาวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหาในการทำงาน

ไว้ล่วงหน้า

- FUT5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 54 การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ
- FUT6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 55 การนำสิ่งที่คาดการณ์มาใช้ประโยชน์ได้

10. OUT สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านความคิดนอกกรอบ

- OUT1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 56 การคิดแตกต่างจากขอบเขตของความคิดเดิมและไม่
- เป็นไปตามแบบแผน
- OUT2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 57 การคิดได้อย่างอิสระ และนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์
- OUT3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 58 การกล้าคิด กล้าลอง กล้าเสี่ยง ไม่ขาดกลัวต่อความ

ไม่แน่นอน

- OUT4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 59 การกล้าเปลี่ยนความคิดจากแนวเดิมๆ ก่อให้เกิด

แนวความคิดใหม่

- OUT5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 60 การคิดก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
- OUT6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 61 การคิดที่ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย
- OUT7 แทนตัวบ่งชี้ที่ 62 การคิดที่ทำให้เกิดการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

11. SUC สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านความต้องการความสำเร็จ

- SUC1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 63 การมีอุดมการณ์ เชื้อมั่นในตนเอง
- SUC2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 64 ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ
- SUC3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 65 ความรับผิดชอบในงานที่ทำ

SUC4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 66 ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน
SUC5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 67 ความกระตือรือร้นและคิดว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทาย

ตลอดเวลา

SUC6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 68 การตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

12. GOA สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านทิศทางและเป้าหมาย

GOA1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 69 การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการทำงานผ่าน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

GOA2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 70 การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน

GOA3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 71 การวางแผนการทำงานที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย

GOA4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 72 การกำหนดวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน

GOA5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 73 การเข้าใจทิศทางและเป้าหมายในการทำงานที่ตรงกัน

ของผู้ร่วมงาน

GOA6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 74 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนด

ทิศทางและเป้าหมาย

13. SAT สัญลักษณ์แทนองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน

SAT1 แทนตัวบ่งชี้ที่ 75 ความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจต่อการทำงาน

SAT2 แทนตัวบ่งชี้ที่ 76 ความร่วมมือ ทูมเทและเสียสละในการทำงาน

SAT3 แทนตัวบ่งชี้ที่ 77 ความกระตือรือร้นในการทำงาน

SAT4 แทนตัวบ่งชี้ที่ 78 การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

SAT5 แทนตัวบ่งชี้ที่ 79 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

SAT6 แทนตัวบ่งชี้ที่ 80 การไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นใน

โรงเรียน

หลังจากการกำหนดสัญลักษณ์ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์ตามรายละเอียดดังนี้

3.1 การตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตัวบ่งชี้	Kaiser=Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)		Bartlett's test of Sphericity		Chi-Square
	ค่าที่เหมาะสม	ค่าที่ได้จากการ วิเคราะห์	ค่าที่เหมาะสม	ค่าที่ได้จากการ วิเคราะห์	
ตัวบ่งชี้ 80 ตัวบ่งชี้	มากกว่า .50 (มากกว่า .90 อยู่ ในเกณฑ์ดีมาก)	.933	p<.05	p<.001	13355.019

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ .933 ซึ่งมากกว่า .50 แสดงว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์มีความเหมาะสมสำหรับนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ส่วนการทดสอบด้วย Bartlett's Test of Sphericity เป็นทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นี้เป็นเมทริกซ์เอกภาพ (Identity Matrix) หรือไม่ พบว่า ค่า Chi-Square = 13355.019 และมีค่านัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) <.001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ เมทริกซ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่เป็นเมทริกซ์เอกภาพ แสดงว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 80 ตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมสำหรับการนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ

3.2 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) และการหมุนแกน (Rotation)

ผู้วิจัยได้สกัดองค์ประกอบ โดยใช้วิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบเอียง (Oblique Rotation) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่าองค์ประกอบต้องมีค่าไอเกน (EigenValue) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 และตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบจะต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบ 14 องค์ประกอบ แต่เนื่องจากเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบของ Costello & Osborne (2005, p. 5) อธิบายว่าองค์ประกอบที่มีตัวบ่งชี้ต่ำกว่า 3 ตัวบ่งชี้ โดยทั่วไปไม่ควรกำหนดเป็นองค์ประกอบ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่อ่อนแอและไม่มีความมั่นคง สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่หลายองค์ประกอบให้พิจารณาจากค่าน้ำหนักที่ต่างกันเกิน 2 หากต่างกันไม่ถึง 2 ให้ตัดตัวบ่งชี้

ออกไป (ดูรายละเอียดที่ภาคผนวก ค) ดังนั้นในงานวิจัยนี้จึงทำให้มีองค์ประกอบเพียง 10 องค์ประกอบ 61 ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตารางที่ 14 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวนและร้อยละสะสมของ
ความแปรปรวนขององค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ค่าไอเกน	ร้อยละ ของความ แปรปรวน	ร้อยละสะสม ของความ แปรปรวน
การสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	33.149	41.436	41.436
ความคิดนอกกรอบ	3.842	4.802	46.238
ความต้องการความสำเร็จ	2.928	3.660	49.898
ความพึงพอใจในงาน	2.381	2.976	52.875
การปรับตัว	2.180	2.724	55.599
การสร้างวิสัยทัศน์	1.774	2.217	57.816
ทิศทางและเป้าหมาย	1.602	2.003	59.819
ความฉลาดทางอารมณ์	1.444	1.805	61.625
ความคิดริเริ่ม	1.365	1.706	63.331
ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	1.312	1.640	64.971

จากตารางที่ 14 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 10 องค์ประกอบ ประกอบด้วย การสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ความคิดนอกกรอบ ความต้องการความสำเร็จ ความพึงพอใจในงาน การปรับตัว การสร้างวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางและตั้งเป้าหมาย ความฉลาดทางอารมณ์ ความคิดริเริ่ม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่าไอเกน (Eigenvalues) อยู่ระหว่าง 1.312 -33.149 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.0 มีค่าร้อยละความแปรปรวนอยู่ระหว่าง 1.640 - 41.436 และมีร้อยละของค่าความแปรปรวนสะสมอยู่ร้อยละ 64.971

3.2.1 องค์ประกอบการสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบที่จัดใหม่ มีตัวบ่งชี้จำนวน 10 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
1 การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์	1.001
2 การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน	.859
3 การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	.852
4 การพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์	.827
5 การสื่อสารวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงานในหลายๆ โอกาส ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	.796
6 การสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	.710
7 การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์	.625
8 การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน	.548
9 การปรับปรุง ทบทวนและพัฒนาแผนงาน โครงการและกิจกรรม	.506
10 การกำกับดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	.475

จากตารางที่ 15 พบว่า องค์ประกอบการสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .475 ถึง 1.001 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ การกำกับดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

3.2.2 องค์ประกอบความคิดนอกกรอบ เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จัดเดิม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการคิดนอกกรอบ

	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
11	การคิดที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	.914
12	การคิดที่ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย	.828
13	การกล้าเปลี่ยนความคิดจากแนวเดิมๆ ก่อให้เกิดแนวความคิดใหม่	.764
14	การคิดที่ทำให้เกิดการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	.748
15	การกล้าคิด กล้าลอง กล้าเสี่ยง ไม่พลาดกลัวต่อความไม่แน่นอน	.656
16	การคิดหาวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานไว้วงหน้า	.413

จากตารางที่ 16 พบว่า องค์ประกอบการคิดนอกกรอบ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .413 ถึง .914 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ การคิดที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ การคิดหาวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานไว้วงหน้า

3.2.3 องค์ประกอบความต้องการความสำเร็จ เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จัดเดิม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความต้องการความสำเร็จ

	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
17	ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน	.955
18	ความรับผิดชอบในงานที่ทำ	.932
19	ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ	.895
20	การมีอุดมการณ์ เชื้อมั่นในตนเอง	.751
21	ความกระตือรือร้นและคิดว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายตลอดเวลา	.685
22	การตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	.438

จากตารางที่ 17 พบว่า องค์ประกอบความต้องการความสำเร็จ ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .438 ถึง .955 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ ความ

ขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ การตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

3.2.4 องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จัดเต็ม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
23 การไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	.883
24 ความร่วมมือ ทุ่มเทและเสียสละในการทำงาน	.820
25 ความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจต่อการทำงาน	.743
26 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	.713
27 ความกระตือรือร้นในการทำงาน	.673

จากตารางที่ 18 พบว่า องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .673 ถึง .883 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ การไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ ความกระตือรือร้นในการทำงาน

3.2.5 องค์ประกอบการปรับตัว เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จัดเต็มจำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการปรับตัว

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
28 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้ร่วมงาน	1.031
29 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกโรงเรียน	.906
30 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ	.884

ตารางที่ 19 (ต่อ)

	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
31	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน	.721
32	การเปลี่ยนมุมมองความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ	.594
33	การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	.406

จากตารางที่ 19 พบว่า องค์ประกอบการปรับตัว ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .406 ถึง 1.031 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้ร่วมงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

3.2.6 องค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์ เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จัดเดิม จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้จัดใหม่ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งหมด จำนวน 8 ตัวบ่งชี้ดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์

	ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
34	การเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกผู้ร่วมงาน	.783
35	การสอบถามความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.724
36	วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความเป็นไปได้และเหมาะสม	.678
37	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	.656
38	การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดวิสัยทัศน์	.609
39	วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความชัดเจน	.560
40	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	.471
41	การติดต่อกับผู้ร่วมงานโดยอาศัยทักษะการสื่อสารสองทาง ช่องทางและรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างได้ผล	.449

จากตารางที่ 20 พบว่า องค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .449 ถึง .783 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ การเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกผู้ร่วมงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ การติดต่อกับผู้ร่วมงานโดยอาศัยทักษะการสื่อสารสองทาง ช่องทางและรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างได้ผล

3.2.7 องค์ประกอบทิศทางและเป้าหมาย เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จัดเดิม จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทิศทางและเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
42 การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน	.870
43 การวางแผนการทำงานที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย	.777
44 การกำหนดวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน	.737
45 การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการทำงานผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	.620

จากตารางที่ 21 พบว่า องค์ประกอบทิศทางและเป้าหมาย ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .620 ถึง .870 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการทำงานผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

3.2.8 องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จัดเดิมจำนวน 3 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้จัดใหม่ จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งหมดจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
46 การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้	1.013
47 การตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของตนเอง	.911
48 การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง	.515
49 การสื่อสารที่ก่อให้เกิดความรู้สึกลและความสัมพันธ์ที่ดี	.479
50 การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความเข้าใจที่ดี	.425

จากตารางที่ 22 พบว่า องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .425 ถึง 1.013 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความเข้าใจที่ดี

3.2.9 องค์ประกอบความคิดริเริ่ม เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จัดเดิมจำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้จัดใหม่ จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งหมด จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบความคิดริเริ่ม

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
51 การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มาปรับปรุงให้ดีขึ้น	.777
52 การคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	.712
53 การนำความคิดเดิมมาดัดแปลงประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่	.541
54 การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนระบบงานได้	.491
55 การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	.437
55 การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	.437
56 การหาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น	.414

จากตารางที่ 23 พบว่า องค์ประกอบความคิดริเริ่ม ประกอบด้วย 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .414 ถึง .777 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มาปรับปรุงให้ดีขึ้น ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ การหาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น

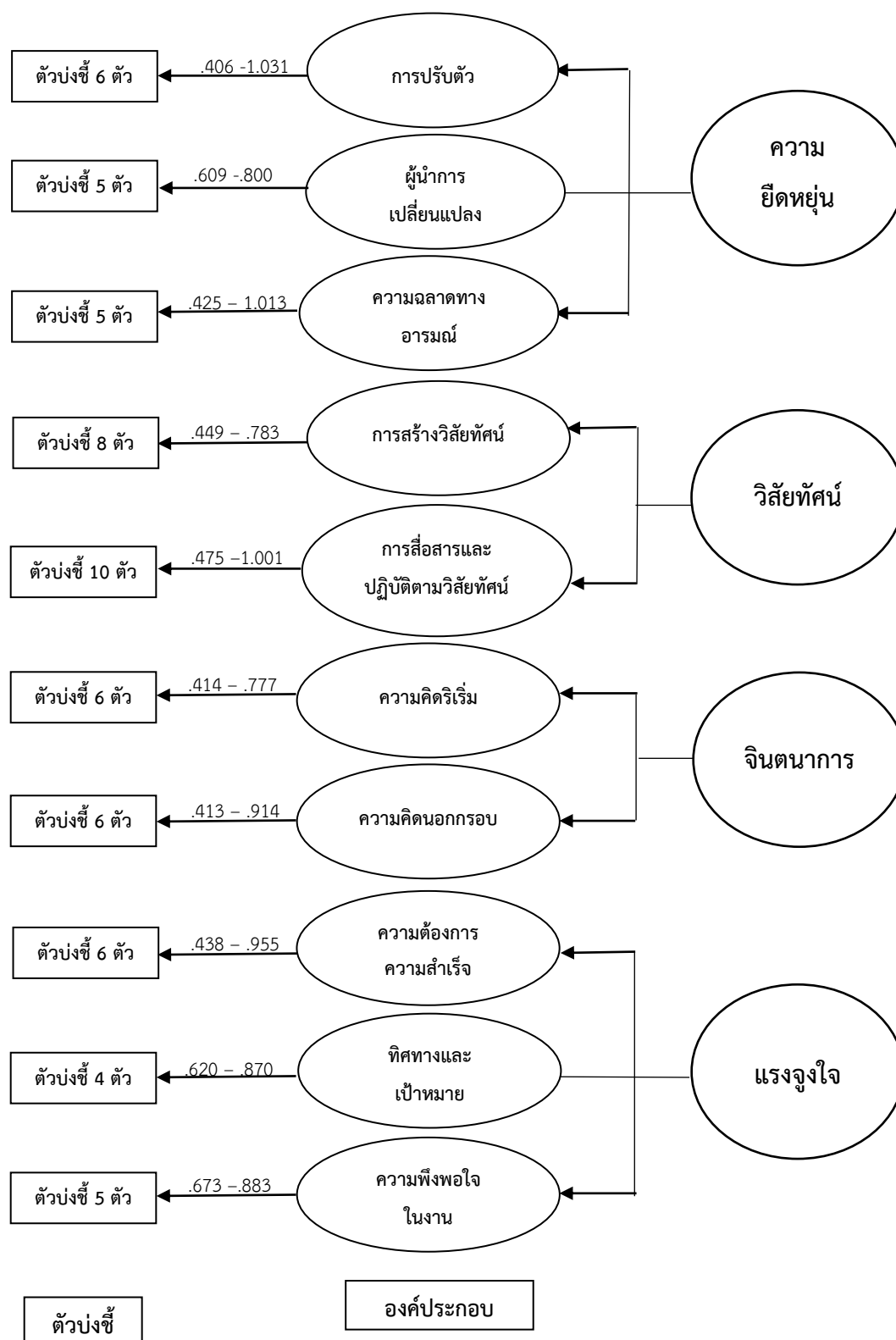
3.2.10 องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นองค์ประกอบเดิม มีตัวบ่งชี้จัดเต็ม จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ ดังแสดงในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้
57 การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน	.800
58 การปรับและประยุกต์วิธีการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	.794
59 การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน	.788
60 การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น	.774
61 การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ	.609

จากตารางที่ 24 พบว่า องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ตั้งแต่ .609 ถึง .800 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด ได้แก่ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

หลังจากผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในแต่ละองค์ประกอบแล้ว ในภาพรวมของผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มองค์ประกอบตามการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้ (ภาพที่ 8)



ภาพที่ 13 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากภาพที่ 13 สรุปได้ว่าองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 10 องค์ประกอบ 61 ตัวบ่งชี้

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้กับกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group)

ขั้นตอนนี้เป็นการนำแบบสอบถามที่ปรับแก้ให้มีเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีอยู่ในองค์ประกอบแล้วไปสอบถามกับกลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่าที (t-test) ด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ได้จากผู้รู้ชัดกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ($\mu = 3.50$) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพกับกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group) ดังแสดงในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าการทดสอบที (t-test) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพกับกลุ่มผู้รู้ชัด

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	n = 30			
		$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านการปรับตัว					
1	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้ร่วมงาน	4.47	.57	9.27	.000
2	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกโรงเรียน	4.47	.51	10.44	.000
3	การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ	4.53	.57	9.91	.000
4	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน	4.47	.57	9.27	.000
5	การเปลี่ยนมุมมองความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ	4.40	.50	9.90	.000
6	การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	4.60	.56	10.70	.000

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	n = 30			
		$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
7	การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน	4.57	.51	11.59	.000
8	การปรับและประยุกต์วิธีการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป	4.57	.51	11.59	.000
9	การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน	4.60	.50	12.09	.000
10	การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น	4.47	.51	10.44	.000
11	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ	4.43	.57	9.00	.000
ด้านความฉลาดทางอารมณ์					
12	การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้	4.43	.57	9.00	.000
13	การตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของตนเอง	4.57	.50	11.59	.000
14	การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง	4.57	.50	11.59	.000
15	การสื่อสารที่ก่อให้เกิดความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดี	4.37	.56	8.54	.000
16	การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความเข้าใจที่ดี	4.33	.61	7.53	.000
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์					
17	การเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกผู้ร่วมงาน	4.37	.67	7.10	.000
18	การสอบถามความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.33	.55	8.35	.000
19	วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความเป็นไปได้และเหมาะสม	4.37	.56	8.54	.000
20	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.37	.56	8.54	.000
21	การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดวิสัยทัศน์	4.40	.56	8.75	.000

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	n = 30			
		$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
22	วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความชัดเจน	4.47	.57	9.27	.000
23	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.60	.57	10.70	.000
24	การติดต่อกับผู้ร่วมงานโดยอาศัยทักษะการสื่อสารสองทาง ช่องทางและรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างได้ผล	4.33	.66	6.91	.000
	ด้านการสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์				
25	การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์	4.43	.57	8.99	.000
26	การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน	4.37	.49	9.69	.000
27	การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.40	.62	7.93	.000
28	การพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์	4.33	.55	8.35	.000
29	การสื่อสารวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงานในหลายๆ โอกาส ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.33	.55	8.35	.000
30	การสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.40	.50	9.89	.000
31	การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์	4.20	.61	6.28	.000
32	การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน	4.33	.61	7.53	.000
33	การปรับปรุง ทบทวนและพัฒนาแผนงาน โครงการและกิจกรรม	4.43	.57	9.00	.000
34	การกำกับดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.23	.63	6.42	.000
	ด้านความคิดริเริ่ม				.000
35	การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มาปรับปรุงให้ดีขึ้น	4.33	.48	9.52	.000
36	การคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	4.37	.56	8.54	.000
37	การนำความคิดเดิมมาดัดแปลงประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่	4.37	.49	9.66	.000

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	n = 30			
		$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
38	การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนระบบงานได้	4.27	.58	7.20	.000
39	การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม	4.23	.57	7.07	.000
40	การหาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น	4.23	.50	7.97	.000
	ด้านการคิดนอกกรอบ				.000
41	การคิดที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	4.37	.67	7.10	.000
42	การคิดที่ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย	4.47	.68	7.77	.000
43	การกล้าเปลี่ยนความคิดจากแนวเดิมๆ ก่อให้เกิดแนวความคิดใหม่	4.27	.64	6.57	.000
44	การคิดที่ทำให้เกิดการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	4.37	.67	7.10	.000
45	การกล้าคิด กล้าลอง กล้าเสี่ยง ไม่พลาดกลัวต่อความไม่แน่นอน	4.27	.70	6.07	.000
46	การคิดหาวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานไว ล่วงหน้า	4.37	.67	7.10	.000
	ด้านความต้องการความสำเร็จ				
47	ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน	4.83	.38	19.27	.000
48	ความรับผิดชอบในงานที่ทำ	4.77	.43	16.13	.000
49	ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ	4.80	.41	17.50	.000
50	การมีอุดมการณ์ เชื่อมั่นในตนเอง	4.73	.45	15.02	.000
51	ความกระตือรือร้นและคิดว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายตลอดเวลา	4.53	.51	11.15	.000
52	การตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.30	.53	8.19	.000
	ด้านทิศทางและเป้าหมาย				
53	การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน	4.43	.50	10.14	.000

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	n = 30			
		$\bar{X}$	S.D.	t	p-value
54	การวางแผนการทำงานที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย	4.43	.57	9.00	.000
55	การกำหนดวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน	4.40	.56	8.75	.000
56	การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการทำงานผ่าน วิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.37	.56	8.54	.000
ด้านความพึงพอใจในงาน					
57	การไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.63	.56	11.16	.000
58	ความร่วมมือ ทูมเทและเสียสละในการทำงาน	4.73	.45	15.02	.000
59	ความรู้สึกรที่มีความสุข ความพอใจต่อการทำงาน	4.70	.47	14.11	.000
60	การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.70	.47	14.10	.000
61	ความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.57	.57	10.29	.000

จากตารางที่ 25 พบว่า ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.20 – 4.83 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน รองลงมา คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์ เมื่อการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยในแต่ละตัวบ่งชี้กับเกณฑ์ประมาณค่าที่ระดับมาก ($\mu \geq 3.50$) พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ไปใช้

ในขั้นตอนนี้ดำเนินการโดยนำตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่า .80 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ได้จากการนำมาตรวจสอบกับกลุ่มผู้รู้ชุด มาศึกษาแนวทางการนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ พบว่ามีจำนวน 8 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย องค์ประกอบการปรับตัว 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้า

กับผู้ร่วมงาน (1.031) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกโรงเรียน (906) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ (884) องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน (800) องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ (1.013) การตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของตนเอง (911) องค์ประกอบการสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ (1.001) การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน (859) การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (852) การพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ (827) องค์ประกอบการคิดนอกกรอบ 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การคิดที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (914) การคิดที่ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย (828) องค์ประกอบความต้องการความสำเร็จ 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน (955) ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (932) ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ (895) องค์ประกอบทิศทางและเป้าหมาย 1 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน (870) องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (955) ความร่วมมือ ทุ่มเทและเสียสละในการทำงาน (932)

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สรุปประเด็นและนำเสนอข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์ ดังนี้

1. องค์ประกอบปรับตัว

1.1 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้ร่วมงาน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าควรสร้างความเข้าใจ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...การเปลี่ยนพฤติกรรมคนค่อนข้างยาก แต่ไม่ใช่ทำไม่ได้ ซึ่งคนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ต้องสร้างความเข้าใจและให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันให้มากที่สุด ที่โรงเรียนจะมีการปฐมนิเทศครูใหม่ ให้รู้จักวัฒนธรรมองค์กร เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมครู จากนั้นต้องละลายพฤติกรรม และส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกัน ส่วนคนที่ไม่เข้าใจกันผู้บริหารต้องเป็นคนกลางให้เขาได้พูดคุย เปิดใจ ปรับความเข้าใจกัน และต้องรู้จักให้อภัยกัน รู้จักยอม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 สัมภาษณ์เมื่อ 20 กันยายน 2560) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5 “...ต้องทำการ SWOT ตนเองและเพื่อนร่วมงาน แล้วใช้เทคนิคสร้างความเข้าใจ ใช้เหตุผลในการพูดคุย ใช้การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม จึงประสานให้เกิดการยอมรับ” (สัมภาษณ์เมื่อ 21 กันยายน 2560)

1.2 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกโรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีความเห็นตรงกันว่าควรศึกษาข้อมูล วิเคราะห์บริบทพื้นที่ สภาพแวดล้อม ทำความเข้าใจและยอมรับสภาพแวดล้อมเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...ผู้ที่รู้สภาพบริบทพื้นที่ จะสามารถปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยเฉพาะพื้นที่พหุวัฒนธรรม เพื่อลดความขัดแย้ง และไม่สร้างความแตกแยกให้กับคนในพื้นที่ ดังนั้นควรศึกษาข้อมูล เสริมสร้างความเข้าใจจาก สภาพแวดล้อม ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นสู่การปรับตัว พฤติกรรม ตามหลักปฏิบัติของสภาพแวดล้อม นั้นๆ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อ 11 กันยายน 2560)

1.3 การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกันว่าควรศึกษาข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติตนให้เข้ากับสถานการณ์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...การที่คนเราจะปรับตัวได้ต้องเกิดจากการมีความรู้ ความเข้าใจ และ ยอมรับในสถานการณ์ เหมือนการใช้ชีวิตอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความไม่สงบเกิดขึ้น เรา ต้องรู้บริบทของพื้นที่ ศึกษาข้อมูลและวิเคราะห์ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จนเกิดความรู้ ความเข้าใจใน การปฏิบัติตนและยอมรับ จึงจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 สัมภาษณ์เมื่อ 18 กันยายน 2560) ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 เสนอว่า“...ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายตาม สภาพท้องถิ่นทั้งไทยพุทธ มุสลิม จีน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ความเข้าใจ และการยอมรับในความเป็น พหุวัฒนธรรม ถึงจะเกิดการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ ได้” (สัมภาษณ์เมื่อ 11 กันยายน 2560)

2. องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2.1 การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกันว่า ผู้บริหารหรือผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดี และใช้การเสริมแรง เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

“.....เราในฐานะที่เป็นหัวหน้าวิชาการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆเรื่อง ถ้า เรามาโรงเรียนสายแล้วจะให้ครูมาเข้าคงไม่ใช่ การเป็นแบบอย่างที่ดี ดีกว่าบอก ครูเค้าจะเห็นเราเป็น ตัวอย่าง แล้วเค้าจะทำอย่างเรา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปฏิบัติตน การมีวินัยในตนเอง หรือการสร้าง ผลงานต่างๆ แล้วต้องรู้จักยกย่อง ชื่นชม ให้กำลังใจเขาด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 สัมภาษณ์เมื่อ 25

กันยายน 2560) ส่วนผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 18 กันยายน 2560) “....การสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู อันดับแรกต้องเปิดโลกทัศน์เขาก่อน เช่น พาไปศึกษาดูงาน ส่งไปอบรม ให้ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคนที่เขาประสบความสำเร็จ ใช้วิธีการเปรียบเทียบผลงานผู้อื่น พอเห็นผลงานของคนอื่นๆ ก็จะเกิดแรงบันดาลใจว่าเราก็ทำได้ ที่โรงเรียนสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นในตนเองให้กับครูทุกคน โดยการส่งเสริมให้มีเวทีเกียรติยศเป็นของตนเอง ส่งเสริมให้มีการประกวด แข่งขันและมีการให้รางวัล มอบเกียรติบัตร พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษสำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่น”

3. องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์

3.1 การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกันว่า ควรพัฒนาจิตใจของตนเองให้มีสติ การฝึกสมาธิ และฝึกให้มองโลกในแง่ดี ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...นอกจากการฝึกให้มีสติ มีสมาธิแล้ว ต้องรักษาสุขภาพในร่างกาย เช่น การกินอาหารที่มีประโยชน์ ดื่มน้ำมากๆ การนอนหลับให้เพียงพอ ออกกำลังกายทำให้สมองปลอดโปร่ง มองทุกอย่างในเชิงบวกไม่คิดเล็กคิดน้อย ก็เท่ากับว่าเราไม่สะสมความเครียด ส่วนในโรงเรียนจะส่งเสริมให้มีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น ไปทัศนศึกษา หรือจัดงานเลี้ยงสังสรรค์” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 สัมภาษณ์เมื่อ 20 กันยายน 2560)

3.2 การตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของตนเอง

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าควรนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการศึกษาทำความเข้าใจในตัวเอง และฝึกการมีสติสัมปชัญญะ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...เราต้องฝึกให้มีสติ รู้และเข้าใจว่าเรารู้สึกอย่างไร ต้องการอะไร ที่สำคัญคือต้องควบคุมความรู้สึกของเราให้ได้ ถ้ามันเป็นความคิดหรือความรู้สึกที่ไม่ดี เราสามารถศึกษาแนวทางจิตตปัญญาศึกษาไปพัฒนาจิต ฝึกให้ตระหนักรู้ ถ้าในหน่วยงานก็อาจใช้การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา โดยใช้นักจิตวิทยา หรือจากสถาบันที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสุขภาพจิต” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อ 11 กันยายน 2560)

4. องค์ประกอบการสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

4.1 การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกันว่า ควรมีการจัดประชุม ชี้แจง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวิสัยทัศน์ การสนทนากลุ่มย่อย และการพบปะพูดคุยรายบุคคล ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...การที่จะให้บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์ ต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เมื่อทุกคนมีส่วนร่วมก็จะยอมรับในวิสัยทัศน์ ส่วนในเรื่องการสื่อสาร ต้องใช้การ

ประชุม ชี้แจง พูดคุย ตั้งคำถามให้กระตุ้น ชวนคิด จูงใจให้เห็นความสำคัญและยอมรับในวิสัยทัศน์” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อ 14 กันยายน 2560)

4.2 การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าควรใช้การสื่อสารหลายวิธี และช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...การสื่อสารวิสัยทัศน์ต้องใช้หลายๆ วิธี หลายรูปแบบ เช่นมีการประชุม ชี้แจงทั้งกลุ่มใหญ่ (ทั้งโรงเรียน) และกลุ่มย่อย (แต่ละกลุ่มงาน/สาระการเรียนรู้) พบปะพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ โดยใช้ช่วงเวลาอาหารกลางวันพูดคุยกัน ช่วงกินน้ำชาตอนเช้า หรือช่วงเย็นนอกเวลางาน มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เช่นมีคู่มือ แผ่นพับ หรือใช้ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น line, โทรศัพท์มือถือ และผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียนช่วยในการสื่อสารอีกทางซึ่งถ้ามีช่องทางการสื่อสารมากเท่าไร โอกาสที่บุคลากรจะได้รับทราบวิสัยทัศน์ยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อ 14 กันยายน 2560) ส่วนผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ให้ความเห็นที่แตกต่าง ดังนี้ “...ใช้วิธีแยกแยะประเด็นของวิสัยทัศน์ที่ละประเด็น อธิบายขั้นตอนการดำเนินการ โดยใช้ PDCA ให้บุคลากรได้ความเป็นไปได้และความสำเร็จ แล้วมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 สัมภาษณ์เมื่อ 18 กันยายน 2560)

4.3 การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าควรจัดประชุม ชี้แจง สนทนากลุ่มย่อย การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสื่อสารเป็นรายบุคคลแบบตัวต่อตัว ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...ต้องมีการประชุม ชี้แจงให้เห็นความสำคัญและความเข้าใจในวิสัยทัศน์ เพื่อการทำงานที่บรรลุผลตามเป้าหมาย ถ้าประชุมแล้วยังไม่เข้าใจต้องสื่อสาร พูดคุยรายบุคคลแบบตัวต่อตัว ให้เขาได้สอบถามในสิ่งที่สงสัย เราก็จะได้ชี้แจง เพราะบางคนไม่กล้าถามในที่ประชุม อาจใช้การประชุมกลุ่มย่อยๆ เพื่อสนทนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้กันก็ได้ และควรประชุมบ่อยๆ จนกว่าทุกคนจะเข้าใจตรงกัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อ 11 กันยายน 2560) ส่วนผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 “...หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องกำหนดจุดประสงค์ในการสื่อสารให้ชัดเจน มีรูปแบบการสื่อสารและลำดับประเด็นหลักๆ ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2560)

4.4 การพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกันว่าควรมีทักษะในการสื่อสาร ใช้ศิลปะหรือวาทศิลป์ในการพูด ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“.....คนที่สามารถพูดโน้มน้าวใจคนอื่นได้ต้องมีวาทศิลป์ในการพูด มีทักษะการพูดจูงใจให้เขาล้อยตาม ให้เขาเชื่อและทำตาม มันเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ซึ่งไม่ใช่ทุกคนจะทำได้

ต้องฝึกฝนและต้องมีความจริงใจ บุคลิกภาพและน้ำเสียงก็สำคัญ เป็นองค์ประกอบให้คนเชื่อถือในสิ่งที่เราพูด และเราต้องรู้จัก รู้ชัดในสิ่งที่เราจะพูดโน้มน้าวคนอื่น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 สัมภาษณ์เมื่อ 21 กันยายน 2560) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3 อธิบายเพิ่มเติมว่า “.....ควรอธิบาย ชี้แนะ ความสมบูรณ์ของวิสัยทัศน์และอธิบาย ขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง” (สัมภาษณ์เมื่อ 18 กันยายน 2560) นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6 เสนอว่า “...ควรทำความเข้าใจและศึกษาความรู้พื้นฐาน ความต้องการ ความสนใจของผู้ร่วมงานให้มีทัศนคติที่ตรงกัน ชี้ประเด็นหลักที่สำคัญเพื่อให้เกิดแรงจูงใจและความคาดหวังตามวิสัยทัศน์” (สัมภาษณ์เมื่อ 23 กันยายน 2560)

5. องค์ประกอบการคิดนอกกรอบ

5.1 การคิดที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าควรสร้างความตระหนักและส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“.....ควรยกหรือเสนอตัวอย่างการคิดของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยวิเคราะห์วิธีคิดของบุคคลเหล่านั้น หรือยกกรณีตัวอย่างประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลีหรือประเทศจีน ที่เริ่มต้นด้วยการศึกษาตัวแบบอย่างจริงจัง ทำตามแบบ ประยุกต์เป็นสิ่งใหม่ๆ บูรณาการและพัฒนาเป็นนวัตกรรม สร้างสรรคสิ่งใหม่” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 สัมภาษณ์เมื่อ 18 กันยายน 2560) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 “.....บางครั้งการที่คนจะคิดสิ่งใหม่ๆได้ ต้องเริ่มต้นจากการดูตัวอย่างของคนอื่นที่เขาทำ แล้วศึกษา ทำความเข้าใจจากตัวอย่างแล้วประยุกต์เป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่าง และอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการในการสร้างนวัตกรรมหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เสริมความรู้ด้วย” (สัมภาษณ์เมื่อ 21 กันยายน 2560) นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7 ได้อธิบายว่า“.....ควรพัฒนาบุคคลให้มีองค์ความรู้ สามารถเจาะลึก รู้จริง คิดเป็น ทำเป็น ถึงจะสร้างนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆได้ ” (สัมภาษณ์เมื่อ 25 กันยายน 2560)

5.2 การคิดที่ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ควรพัฒนาทักษะกระบวนการคิดรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะ ฝึกการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“.....การคิดที่หลากหลาย เริ่มต้นที่การคิดวิเคราะห์ โดยใช้แผนภูมิความคิด “Mind Mapping วิเคราะห์แล้วถึงมาสังเคราะห์ และใช้วิจารณ์ญาณประกอบในการคิดตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุด สามารถใช้วิธีการระดมความคิดเห็น คือการช่วยกันคิดก็จะได้ความคิดที่หลากหลาย เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อ 11 กันยายน 2560) สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลรายที่ 2 “.....ในการทำงานต่างๆ ต้องคิดวิเคราะห์ทางเลือกในแต่ละประเด็น วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย หาทางเลือกที่หลากหลายแล้วมาสรุป เลือกวิธีการที่มี

ประสิทธิภาพสูงสุด ลงทุนน้อยแต่ได้ผลออกมาดี” (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2560) นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6 “.....ควรส่งเสริมและพัฒนาโดยการกระตุ้นตั้งคำถามให้เกิดการคิด การค้นหาทางเลือกหรือวิธีการที่อยู่นอกกรอบความคิดหรือแตกต่างออกไปจากกรอบเดิม” (สัมภาษณ์เมื่อ 23 กันยายน 2560)

6. องค์ประกอบความต้องการความสำเร็จ

6.1 ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าควรใช้การสอนงาน (Coaching) เพื่อเข้าใจวิธีการทำงาน และขอบเขตหน้าที่งานที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งควรการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“.....บุคลากรในแต่ละคนก็จะมี ความแตกต่างกัน ในเรื่องความขยัน เสียสละอดทน อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนัก และกระตุ้นให้เขา เห็นคุณค่าของการทำงาน มีการใช้เทคนิคการย่วย ในประเด็นการปฏิบัติงานและการหาวิธีการ แก้ปัญหา และการเสริมแรง โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การทำผลงานทางวิชาการ ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อ 14 กันยายน 2560) ส่วนผู้ให้ข้อมูลรายที่ 4 “...ผู้บริหารต้องนำทำ ชี้นำ เหมือนที่เขาว่าถ้าหัวส่ายหางก็ต้องกระดิก แล้วต้องบอก อธิบายบทบาท หน้าที่ ขอบเขตงานที่ ครูต้องทำอย่างชัดเจน ให้เขา รู้ และเข้าใจ ถ้าไม่จำเป็นต้องสอนให้เขาทำให้เป็นอาจให้หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระในการสอนงาน แล้วเราต้องติดตามงานตลอดเวลา อีกประการหนึ่งผู้บริหารต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีด้วย” (สัมภาษณ์เมื่อ 20 กันยายน 2560) นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 5 “.....ที่ โรงเรียนมีการทำ MOU มีข้อตกลงที่ชัดเจนในการทำงานและการปฏิบัติตน มีการใช้มาตรการและ การลงโทษเชิงสร้างสรรค์ คือไม่มอบงานให้สำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง คนที่ทำดี ทำ ตามข้อตกลงมีการยกย่อง การชื่นชมในที่ประชุม” (สัมภาษณ์เมื่อ 21 กันยายน 2560)

6.2 ความรับผิดชอบในงานที่ทำ

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกันว่า ควรมอบหมายงานให้ปฏิบัติอย่างชัดเจน ตามความสามารถและความถนัด รวมทั้งมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และดูแลอย่างสม่ำเสมอ ดัง ตัวอย่างต่อไปนี้

“...บางคนที่เขาไม่รับผิดชอบงาน อาจเกิดจากความไม่เข้าใจ คือสั่งงาน ไม่ชัดเจน ไม่รู้ว่าจะให้เขาทำอะไรกันแน่ แต่บางคนเขาอาจจะไม่มีความสามารถในเรื่องที่มอบหมาย ให้ทำ เหมือนเราสั่งให้ไปเก็บมะพร้าวขึ้นต้นไม้ได้แต่เก็บลูกมะพร้าวไม่ได้ มันก็ผิดไปจากคนสามารถ ของเขา ก็เลยทิ้งงาน ไม่รับผิดชอบในงานที่ทำ ต้องเลือกคนให้เหมาะกับงาน เลือกตามความถนัด ความสามารถ และต้องช่วยเหลือ นิเทศ กำกับ ติดตามเป็นระยะๆ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 สัมภาษณ์เมื่อ

21 กันยายน 2560) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 “...หัวหน้ากลุ่มสาระต้องชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นเป้าหมายความสำเร็จ และต้องส่งเสริมการทำงาน ช่วยเหลือ สนับสนุน จะต้องสอนงานและชี้แนะวิธีการทำงานให้ครูแต่ละคนเข้าใจการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน เพื่อให้งานสำเร็จ ๆ” (สัมภาษณ์เมื่อ 23 กันยายน 2560)

6.3 ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ

ผู้ให้ข้อมูล มีความเห็นว่า ควรสร้างแรงบันดาลใจ อุดมการณ์และ จิตสำนึก ในการรักการทำงาน โดยนำแนวทาง เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา รวมทั้งศาสตร์พระราชา ศาสตร์สากล และ ศาสตร์ภูมิปัญญามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...ควรนำหลักการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ คือ เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ของในหลวงรัชกาลที่ 9 มาใช้ในการพัฒนาบุคคลและพัฒนางานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และรวมทั้งนำศาสตร์พระราชา ศาสตร์สากล และศาสตร์ภูมิปัญญามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อ 11 กันยายน 2560) ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 “...ที่โรงเรียนใช้วิธีการนำพระบรมราโชวาทต่างๆ มาติดไว้ให้ทั่ว เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ สร้างอุดมการณ์ สร้างจิตสำนึกให้มีความรักและศรัทธาในงานที่เราทำ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ให้เหมาะสมกับการทำงานก็จะช่วยให้งานสำเร็จได้อีกทาง ส่วนตัวผู้บริหารเองก็มีหน้าที่นี้เทศ กำกับ ติดตาม สร้างขวัญ กำลังใจ และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ” (สัมภาษณ์เมื่อ 14 กันยายน 2560) นอกจากนี้ส่วนผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 “...ใช้วิธีการเปรียบเทียบผลงาน เปรียบเทียบสมรรถนะ ความสามารถคนที่เก่งที่สุด เป็นต้นแบบที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จะใช้วัดเพื่อเปรียบเทียบกับตนเอง ที่นี้ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ หรือ KM และ ใช้กิจกรรม PLC ในการแก้ปัญหา และพัฒนางาน”(สัมภาษณ์เมื่อ 20 กันยายน 2560)

7. องค์ประกอบทิศทางและเป้าหมาย

7.1 การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่าควรมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...การตั้งเป้าหมายในการทำงาน ถ้าเปรียบเทียบกับคือ ฝันให้ไกลไปให้ถึง หรือการปักธงแห่งความสำเร็จ แล้วพยายามเดินไปให้ถึง ดังนั้นต้องรู้จักวางแผนในการทำงาน มีแผนพัฒนาตนเอง หรือที่เรียกว่า ID PLAN (Individual Development Plan) และจัดทำ Road Map ในการทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อ 11 กันยายน 2560) ส่วนผู้ให้ข้อมูลรายที่ 6 เสนอว่า“...ศึกษารายละเอียดและสร้างความเข้าใจในนโยบายหรืองานที่ปฏิบัติ รวมทั้งหลักการ

แนวคิด จุดประสงค์และบริบทขององค์การก่อนการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ไม่เช่นนั้นไม่มีทางที่เราจะทำงานให้บรรลุเป้าได้” (สัมภาษณ์เมื่อ 23 กันยายน 2560)

8. องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

8.1 ความร่วมมือ ทีมและเสียสละในการทำงาน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นว่า ควรใช้หลักการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และควรใช้การเสริมแรง จูงใจและส่งเสริมความก้าวหน้า ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“...ความร่วมมือต้องมาจากการมีส่วนร่วม คือร่วมคิด ร่วมทำ ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม ให้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ส่วนความทุ่มเทและเสียสละผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ทำให้เขาดู และต้องพาเขาลงมือทำ สร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักในการทำงาน ความเป็นเจ้าของโรงเรียน และผู้บริหารต้องยกย่อง ชมเชย มอบเกียรติบัตรให้ครูที่ประพฤติตนดี ปฏิบัติงานเยี่ยม ส่งเสริมให้ครูทำวิทยฐานะหรือความก้าวหน้าด้านอื่นๆ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 สัมภาษณ์เมื่อ 25 กันยายน 2560) ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 “...หลักในการทำงานชอบใช้เทคนิค ชม เชียร์ แซร์ ช่วย ซึ่งการชม คือการสร้างขวัญกำลังใจให้เขา ไม่ตำหนิ ไม่ดูถูก ไม่มองว่าเราทำถูก เขาทำผิด ชมเข้าไว้เขาจะกล้าที่จะทำงานและพัฒนางานได้ เชียร์ ก็คือการส่งเสริมให้เขาทำงาน แซร์ คือการให้ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปัน ส่วนช่วย นี่คือการดูแล นิเทศ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือในทุกๆเรื่อง เท่านั้นเขาก็จะให้ความร่วมมือในการทำงาน” (สัมภาษณ์เมื่อ 11 กันยายน 2560)

8.2. การไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นตรงกันว่า ควรใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม การเปิดใจกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

“....ในการทำงานควรสร้างความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน เน้นการมีส่วนร่วม รับรู้ร่วมกัน เปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ซึ่งในการบริหารจัดการผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาล และใช้การบริหารความขัดแย้ง ซึ่งการแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่ที่เทคนิคของผู้บริหารแต่ละคน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 สัมภาษณ์เมื่อ 23 กันยายน 2560) ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 7 เสนอสอดคล้องว่า “.....ควรบริหารจัดการด้วยระบบคุณธรรม ยุติธรรม ความโปร่งใส การตัดสินใจของผู้บริหารควรมีเหตุผลประกอบ และไม่ลำเอียง ไม่เข้าใครคนใดคนหนึ่ง” (สัมภาษณ์เมื่อ 25 กันยายน 2560) นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลรายที่ 3 เสนอว่า “.....ควรกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์การให้ชัดเจน และดำเนินการในลักษณะประสานจุดร่วม สงวนจุดต่าง และใช้ความจริงใจ เอื้ออาทรในการแก้ปัญหา” (สัมภาษณ์เมื่อ 18 กันยายน 2560)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ ดังนี้

“.... ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ มีทิศทาง และส่งเสริมการประกวด การแข่งขันเพื่อให้เกิดการพัฒนางาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อ 14 กันยายน 2560) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 “.... ควรส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นผู้นำทาง วิชาการ และสามารถทำงานเป็นทีมได้ รวมทั้งการสร้างวิธีการปฏิบัติที่ทำให้ประสบความสำเร็จหรือ การปฏิบัติที่นำสู่ความเป็นเลิศ (Best Practices)” (สัมภาษณ์เมื่อ 11 กันยายน 2560) สำหรับผู้ให้ ข้อมูลคนที่ 3 กล่าวว่า “.... ควรส่งเสริมให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอด ความรู้ได้ (สามารถเป็นวิทยากรได้) ” (สัมภาษณ์เมื่อ 14 กันยายน 2560) ส่วนผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 เสนอแนะเพิ่มเติมว่า “.... หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการใช้คน การ เสริมแรง และการให้รางวัลเพื่อนร่วมงาน เช่น รู้จักชื่นชม รวมทั้งต้องมีบุคลิกภาพดี แต่งกายดี มนุษย สัมพันธ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส (สัมภาษณ์เมื่อ 21 กันยายน 2560) นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 “.... หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในท้องถิ่น เอาใจเข้ามาใส่ใจเรา ไม่ขัดกับ วัฒนธรรม มีความจริงใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นกัลยาณมิตร มีความเป็นกันเอง สร้างการยอมรับ เป็น แบบอย่างที่ดี” (สัมภาษณ์เมื่อ 25 กันยายน 2560)

จากการสัมภาษณ์ สรุปผลได้ว่า แนวทางนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดน ภาคใต้ไปใช้ มีแนวทางในการนำไปใช้ 5 แนวทาง 19 วิธีการ ดังนี้

1. แนวทางการปรับตัว กำหนดมาจากตัวบ่งชี้ 1) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้า กับผู้ร่วมงาน 2) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกโรงเรียน และ 3) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ประกอบด้วย 2 วิธีการ ดังนี้

1.1 การเปิดใจกว้าง และสร้างความเข้าใจให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.2 การศึกษาข้อมูล วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบทพื้นที่หรือสถานการณ์ สร้าง ความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตนให้เข้ากับบริบทพื้นที่หรือสถานการณ์

2. แนวทางการสื่อสาร กำหนดมาจากตัวบ่งชี้ 1) การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงาน ยอมรับในวิสัยทัศน์ 2) การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน 3) การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจใน วิสัยทัศน์ของโรงเรียน และ 4) การพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 3 วิธีการ ดังนี้

2.1 การสื่อสารแบบเป็นทางการ ได้แก่ การประชุม ชี้แจง รับฟังความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนทนากลุ่มย่อย และการพูดคุยรายบุคคล

2.2 การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ การพบปะพูดคุยรายบุคคลเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ โดยการใช้ช่วงเวลานอกเวลางาน

2.3 การใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แผนพับประชาสัมพันธ์ ใช้ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร, line, โทรศัพท์ และผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน เพื่อเผยแพร่และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

3. แนวทางการพัฒนากระบวนการคิด กำหนดมาจากตัวบ่งชี้ 1) การคิดที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ 2) การคิดที่ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย ประกอบด้วย 3 วิธีการ ดังนี้

3.1 การส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยฝึกทักษะกระบวนการคิดรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การฝึกคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยใช้แผนที่ความคิด “Mind Mapping” หรือการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการในการสร้างนวัตกรรมหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

3.2 การศึกษาตัวแบบ ทำตามแบบ ประยุกต์และพัฒนาเป็นนวัตกรรม

3.3 การใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการคิด ค้นหาทางเลือกหรือวิธีการที่อยู่นอกกรอบความคิดหรือแตกต่างออกไปจากกรอบเดิม

4. แนวทางการพัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ กำหนดมาจากตัวบ่งชี้ 1) การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ 2) การตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของตนเอง 3) ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน 4) ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ และ 5) การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ประกอบด้วย 6 วิธีการ ดังนี้

4.1 การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงาน (Coaching) เพื่อเข้าใจวิธีการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้วิธีการเปรียบเทียบผลงานผู้อื่น

4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

4.3 การนิเทศ กำกับและติดตามอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ

4.4 การทำจัดข้อตกลง (MOU) ที่ชัดเจนในการทำงานและการปฏิบัติตน

4.5 การส่งเสริมให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan : ID PLAN) และจัดทำกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน

4.6 การนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการพัฒนาจิต และการฝึกสติ สมาธิ และมองโลกในแง่ดี

5. แนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน กำหนดมาจากตัวบ่งชี้ 1) ความรับผิดชอบในงานที่ทำ 2) ความร่วมมือ ท่วมเทและเสียสละในการทำงาน 3) การสร้างแรงบันดาลใจ และจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน และ 4) การไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ประกอบด้วย 5 วิธีการ ดังนี้

5.1 การใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม การเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

5.2 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความสามารถและความถนัด

5.3 การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

5.4 การจูงใจ การเสริมแรง การสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งใช้ความจริงใจ เอื้ออาทรในการแก้ปัญหา

5.5 การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงาน

สรุปได้ว่า แนวทางนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องอาศัยแนวทางการปรับตัว การสื่อสาร การพัฒนากระบวนการคิด การพัฒนาศักยภาพ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่ององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยและจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มากำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 13 องค์ประกอบ 85 ตัวบ่งชี้

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

2.1. ด้านความยืดหยุ่น มี 3 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ

2.1.1 องค์ประกอบที่ 1 การปรับตัว มี 6 ตัวบ่งชี้ ค่าไอเกน เท่ากับ 2.180 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 2.724 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ระหว่าง .406 ถึง 1.031 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้ร่วมงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกโรงเรียน การปรับตัว

ให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน การเปลี่ยนมุมมองความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ และการรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

2.1.2 องค์ประกอบที่ 2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 5 ตัวบ่งชี้ ค่าไอเกน เท่ากับ 1.312 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 1.640 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ระหว่าง .414 ถึง .777 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน การปรับและประยุกต์วิธีการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

2.1.3 องค์ประกอบที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์ มี 5 ตัวบ่งชี้ ค่าไอเกน เท่ากับ 1.444 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 1.805 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ระหว่าง .425 ถึง 1.013 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ การตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง การสื่อสารที่ก่อให้เกิดความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดี และการสื่อสารที่สร้างให้เกิดความเข้าใจที่ดี

2.2 ด้านวิสัยทัศน์ มี 2 องค์ประกอบ 18 ตัวบ่งชี้ คือ

2.2.1 องค์ประกอบที่ 4 การสร้างวิสัยทัศน์ มี 8 ตัวบ่งชี้ ค่าไอเกนเท่ากับ 1.774 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 2.217 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ระหว่าง .449 ถึง .783 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกผู้ร่วมงาน การสอบถามความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความเป็นไปได้และเหมาะสม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมากำหนดวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความชัดเจน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และการติดต่อกับผู้ร่วมงานโดยอาศัยทักษะการสื่อสารสองทาง ช่องทางและรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างได้ผล

2.2.2 องค์ประกอบที่ 5 การสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มี 10 ตัวบ่งชี้ ค่าไอเกน เท่ากับ 33.149 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 41.436 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ระหว่าง .475 ถึง 1.001 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงานในหลายๆ โอกาส ด้วยวิธีการที่หลากหลาย การสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ การกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน

ไปสู่วิสัยทัศน์ การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน การปรับปรุง ทบทวนและพัฒนาแผนงาน โครงการและกิจกรรม และการกำกับดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์

2.3 ด้านจิตนาการ มี 2 องค์ประกอบ 12 ตัวบ่งชี้ คือ

2.3.1 องค์ประกอบที่ 6 ความคิดริเริ่ม มี 6 ตัวบ่งชี้ ค่าไอเกนเท่ากับ 1.365 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 1.706 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ระหว่าง .414 ถึง .777 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มาปรับปรุงให้ ดีขึ้น การคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน การนำความคิดเดิมมาดัดแปลงประยุกต์ ให้เกิดสิ่งใหม่ การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนระบบงานได้ การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และการหาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น

2.3.2 องค์ประกอบที่ 7 การคิดนอกกรอบ มี 6 ตัวบ่งชี้ ค่าไอเกนเท่ากับ 3.842 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 4.802 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ระหว่าง .413 ถึง .914 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การคิดที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ การคิดที่ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย การกล้าเปลี่ยนความคิดจากแนวเดิมๆ ก่อให้เกิด แนวความคิดใหม่ การคิดที่ทำให้เกิดการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การกล้าคิด กล้าลอง กล้าเสี่ยง ไม่ ขลาดกลัวต่อความไม่แน่นอน และการคิดหาวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานไวล่วงหน้า

2.4 ด้านแรงจูงใจ มี 3 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ คือ

2.4.1 องค์ประกอบที่ 8 ความต้องการความสำเร็จ มี 6 ตัวบ่งชี้ ค่าไอเกน เท่ากับ 2.928 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 3.660 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ระหว่าง .438 ถึง .955 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ การมี อุดมการณ์ เชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้นและคิดว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายตลอดเวลา และการ ตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2.4.2 องค์ประกอบที่ 9 ทิศทางและเป้าหมาย มี 4 ตัวบ่งชี้ ค่าไอเกนเท่ากับ 1.602 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 2.003 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ ระหว่าง .620 ถึง .870 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การตั้งเป้าหมายใน การทำงานที่แน่นอนและชัดเจน การวางแผนการทำงานที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย การกำหนด วิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการทำงานผ่าน วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2.4.3 องค์ประกอบที่ 10 ความพึงพอใจในงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ ค่าไอเกนเท่ากับ 2.381 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้สูงสุด คือ ร้อยละ 2.976 มีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้ระหว่าง

.673 ถึง .883 เรียงลำดับค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้จากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ความร่วมมือ ทุ่เมและเสียสละในการทำงาน ความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจต่อการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน

3. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent Validity) ของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้กับกลุ่มผู้รู้ชัด (Known Group)

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามสภาพของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับกลุ่มผู้รู้ชัดเป็นการหาค่าเฉลี่ยในแต่ละตัวบ่งชี้ และทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกตัวบ่งชี้ ดังนั้นจึงสามารถตอบได้ว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 61 ตัวบ่งชี้ จาก 10 องค์ประกอบ มีความเที่ยงตรงตามสภาพ

4. ผลการศึกษาแนวทางการนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้

ผลการศึกษาจากตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่า .80 และตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก รวมทั้งหมด 18 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้ร่วมงาน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกโรงเรียน การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ การตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของตนเอง การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน การพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ การคิดที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ การคิดที่ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ความร่วมมือ ทุ่เมและเสียสละในการทำงาน และการไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในโรงเรียน พบว่า มีแนวทางการนำไปใช้ 5 แนวทาง 19 วิธีการ ได้แก่ 1) แนวทางการปรับตัว ประกอบด้วย 2 วิธีการ คือ วิธีการที่ 1 การเปิดใจกว้าง และสร้างความเข้าใจให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม วิธีการที่ 2 การศึกษาข้อมูล วิเคราะห์สภาพแวดล้อม บริบทพื้นที่หรือสถานการณ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตนให้เข้ากับบริบทพื้นที่หรือสถานการณ์

2) แนวทางการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 วิธีการ คือ วิธีการที่ 1 การสื่อสารแบบเป็นทางการ ได้แก่การประชุม ชี้แจง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสนทนากลุ่มย่อย และการพูดคุยรายบุคคล วิธีการที่ 2 การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ได้แก่ การพบปะพูดคุยรายบุคคล เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ โดยการใช้ช่วงเวลานอกเวลางาน วิธีการที่ 3 การใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน แผนพับประชาสัมพันธ์ ใช้ระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร, line, โทรศัพท์หรือผ่านเว็บไซต์ของโรงเรียน เพื่อเผยแพร่และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 3) แนวทางการพัฒนากระบวนการคิด ประกอบด้วย 3 วิธีการ คือ วิธีการที่ 1 การส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยฝึกทักษะกระบวนการคิดรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยใช้แผนที่ความคิด “Mind Mapping” หรือการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการในการสร้างนวัตกรรมหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ วิธีการที่ 2 การศึกษาตัวแบบ ทำตามแบบ ประยุกต์และพัฒนาเป็นนวัตกรรม วิธีการที่ 3 การใช้คำถามกระตุ้นให้เกิดการคิด ค้นหาทางเลือกหรือวิธีการที่อยู่นอกกรอบความคิดหรือแตกต่างออกไปจากกรอบเดิม 4) แนวทางการพัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 วิธีการ คือ วิธีการที่ 1 การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสอนงาน (Coaching) เพื่อเข้าใจวิธีการทำงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และใช้วิธีการเปรียบเทียบผลงานผู้อื่น วิธีการที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดี วิธีการที่ 3 การนิเทศ กำกับและติดตามอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ วิธีการที่ 4 การทำจัดข้อตกลง (MOU) ที่ชัดเจนในการทำงานและการปฏิบัติตน วิธีการที่ 5 การส่งเสริมให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (Individual Development Plan : ID PLAN) และจัดทำกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงาน วิธีการที่ 6 การนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการพัฒนาจิต และการฝึกสติ สมาธิและมองโลกในแง่ดี 5) แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 วิธีการ คือ วิธีการที่ 1 การใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม การเปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ วิธีการที่ 2 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความสามารถและความถนัด วิธีการที่ 3 การบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล วิธีการที่ 4 การจูงใจ การเสริมแรง การสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งใช้ความจริงใจ เอื้ออาทรในการแก้ปัญหา วิธีการที่ 5 การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประเด็นสำคัญในการอภิปรายดังนี้

1. ด้านความยืดหยุ่น มี 3 องค์ประกอบ คือ การปรับตัว ผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความฉลาดทางอารมณ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำที่มีความยืดหยุ่นความสามารถเข้าใจและปรับตัวตามสถานการณ์ สามารถที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และมีความฉลาดทางอารมณ์ (Yukl & Mahsud, 2010, pp. 88-89) ผู้วิจัยสามารถอภิปรายเป็นรายองค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบการปรับตัว พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูง คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้ร่วมงาน (1.031) และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกโรงเรียน (.906) เนื่องจากพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีอัตลักษณ์ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และจากสถานการณ์ความไม่สงบในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิตจึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ปรับวิธีการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ ดังงานวิจัยของวัชรินทร์ หนูสมตน (2553, น. 263) พบว่าจากสถานการณ์ความไม่สงบซึ่งสร้างความหวาดระแวงให้กับคนในพื้นที่ส่งผลต่อการปรับตัวที่แตกต่างกันไป ผู้ที่มีจิตลักษณะด้านการมีภูมิคุ้มกันตนเองจะเป็นผู้ที่สามารถปรับทัศนคติและความรู้สึกให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความกดดันที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้ ทั้งนี้วิธีการปรับตัวขึ้นอยู่กับวิธีการมองโลกที่แตกต่างกัน และพิมพ์พร พิมพ์เกาะ (2557, น. 144) พบว่าผู้บริหารต้องมีความยืดหยุ่นต่อการแก้ปัญหาและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ รวมทั้งอรปวีณ์ สุตะพาหะ (2554, น. 2) พบว่า หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน (.406) เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะแนวทางการพูดคุย การรับฟังความคิดเห็น หรือการสื่อสารถูกจำกัดเฉพาะกลุ่ม ดังนั้นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต้องรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนและครู (จารุภัทร บุญสง, 2556, น. 72)

1.2 องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูง คือ การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน (.800) การปรับและประยุกต์วิธีการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป (.794) และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน (.788) เนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ดังนั้นจึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานหรือพัฒนาให้มีศักยภาพมากขึ้น นำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระวัฒน์ ดวงใจ (2556, น. 200) พบว่า การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม จึงส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในทุกด้าน และศิริพร กุลสานต์ (2557, น. 213) พบว่า การเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ มีส่วน

ร่วมในการพัฒนาทั้งตนเองและเพื่อนครู สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ (.609) แม้จะเป็นตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุดองค์ประกอบนี้ แต่ถือว่ามีค่าน้ำหนักค่อนข้างสูงทั้งนี้อาจเนื่องจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้เป็นแบบอย่างที่ดี และมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการทำงานของครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของสำเร็จ วงศ์ศักดิ์ (2553, น. 176) พบว่าผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลตามแผนงานหรือโครงการด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ในการบริหารงานได้ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และได้ใช้เทคนิควิธีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นที่ยอมรับของครู และอรปวีณ์ สุตะพาหะ (2554, น. 149) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3 องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเอง ได้ (1.013) และการตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของตนเอง (.911) ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นบุคคลที่จะต้องประสานงานระหว่างผู้บริหารและครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาและเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ การตระหนักรู้ การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเอง รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น สอดคล้องกับ Yudes (2010, pp. 164) ที่กล่าวว่าทักษะด้านบุคคลได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้คนที่สร้างสรรค์ที่ต้องการสร้างแรงบันดาลใจในการแรงจูงใจคนอื่นๆ และแนวคิดของชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2557, น. 227) ผู้นำต้องควบคุมอารมณ์ของตนเองให้ได้ ต้องอดทนอดกลั้นไม่แสดงออกซึ่งความไม่พอใจ และนิติพล ภูตะโชติ (2556, น. 32) กล่าวว่าการเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้จะทำให้จิตใจสงบและสามารถแก้ปัญหาต่างๆ รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ สำหรับ Goleman (1998, p. 26) สรุปว่าความสำเร็จของบุคคลซึ่งเกิดจากความสามารถทางสติปัญญา เพียง 20% อีก 80% เป็นผลจากความฉลาดทางอารมณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของญาดา กรุณการ (2558, น. 370) พบว่า ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ของตนให้ปกติในทุกสถานการณ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารต้องมีวุฒิทางอารมณ์ที่ดี ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้องในการทำงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความเข้าใจที่ดี (425) เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีการใช้ภาษาพูดและเขียนที่หลากหลายจึงเป็นอุปสรรคในการสื่อสาร ดังงานวิจัยของชินีเพ็ญ ศรีชัย (2557, น. 218) พบว่าภาษามีความสำคัญในการสื่อสารเพื่อสร้างความสมานฉันท์ของเจ้าหน้าที่รัฐ หากสามารถสื่อสารภาษามลายูได้จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ ประชาชนในพื้นที่จะมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกับเจ้าหน้าที่รัฐ และมีผลต่อการได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสมานฉันท์

1.2 ด้านความวิสัยทัศน์ มี 2 องค์ประกอบ คือ การสร้างวิสัยทัศน์และการสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

สื่อสารให้เข้าใจให้ผู้ตามเห็นอนาคต และสามารถแปลงวิสัยทัศน์เป็นความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานได้ (Manning & Robertson, 2002, p.138) ผู้วิจัยสามารถอภิปรายเป็นรายองค์ประกอบดังนี้

1.2.1 องค์ประกอบการสร้างวิสัยทัศน์ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูง คือ การเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกผู้ร่วมงาน (.783) และการสอบถามความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (.724) ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้ การสร้างวิสัยทัศน์เป็นการกำหนดภาพแห่งความฝันหรือความต้องการของโรงเรียนในอนาคต ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือของครูทุกคนจึงต้องให้ความสำคัญและเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของครู โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของทุกคน นำมุมมองความคิดของแต่ละคนมารวมและเชื่อมโยงกันมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ดังแนวคิดของพนัส ถิรวัน (2556, น. 150) สรุปว่าการสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีนำพาองค์กรไปสู่ความได้เปรียบในทางการแข่งขันและการเจริญเติบโตบนความมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 270) ว่ามิติการสร้างวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างวิสัยทัศน์โดยรับฟังความคิดเห็นจากคณะครู ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ การติดต่อกับผู้ร่วมงานโดยอาศัยทักษะการสื่อสารสองทาง ช่องทางและรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างได้ผล (.449) เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากการสร้างวิสัยทัศน์เป็นหน้าที่ที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จะต้องสื่อสาร ทำความเข้าใจกับครูในกลุ่มสาระอย่างชัดเจน สอดคล้องกับจิตติมาวรรณศรี (2550, น. 184) ได้สรุปว่าการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยการมีทักษะในการสื่อสาร การใช้ช่องทางที่หลากหลายและเหมาะสม การใช้การสื่อสารสองทางทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้บุคลากรรับรู้ เข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์ นำไปสู่การร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์

1.2.2 องค์ประกอบการสื่อสารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงและใกล้เคียงกัน คือ การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์ (1.001) การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน (.859) การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (.852) และการพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ (.827) ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้ การสื่อสารสองทางเป็นการพูดคุยโต้ตอบกันไปมาซึ่งเป็นสื่อสารที่ดีเนื่องจากทำให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจที่ตรงกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเกิดความร่วมมือและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับภฤติยา เห่งนาเลน (2545, น. 71) พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และพนัส ถิรวัน (2556, น. 151) อธิบายว่าการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ทีมงานได้ทราบร่วมกันเป็นสิ่งที่สำคัญ ถึงแม้จะมีวิสัยทัศน์แต่หากสมาชิกในทีมไม่รู้ไม่เข้าใจก็เท่ากับไม่มีเช่นกัน และวิสัยทัศน์จะช่วยส่งเสริมความได้เปรียบระหว่างองค์กร หากว่าการมีวิสัยทัศน์แต่ปราศจากการลงมือปฏิบัติก็จะทำให้สิ่งที่คิดเอาไว้เป็นความเพ้อฝันเท่านั้น ส่วนชลาลัย นิมิบุตร (2550, น. 270) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเผยแพร่

วิสัยทัศน์โดยเน้นย้ำหรือแสดงให้เห็นคณะครูทราบอยู่เสมอว่าต้องการจะให้โรงเรียนเป็นอย่างไรในอนาคต และผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติตามวิสัยทัศน์โดยใช้ความร่วมมือร่วมใจ และการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ สำหรับงานวิจัยของนางนุช บุญยัง, ประไพพรรณ ศิริพันธ์บุญ และศศิธร พุ่มดวง (2549, น. 70) พบว่าผู้บริหารในจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถสื่อสารได้ตรงประเด็นเพื่อให้สามารถบริหารงานประจำและงานพิเศษ และส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ การกำกับดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ (.475) ทั้งนี้เนื่องจากการมีการเปลี่ยนนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการบ่อยครั้ง รวมทั้งนโยบายการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่หลากหลายส่งผลต่อการกำกับดูแลในการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ดังเช่นงานวิจัยของศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2558, น. 122) สรุปว่ารัฐได้มีการจัดการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นการเฉพาะ และเร่งรัดการพัฒนาทุกระดับให้สอดคล้องกับความต้องการ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของพื้นที่อย่างแท้จริง

1.3 ด้านจิตนาการ มี 2 องค์ประกอบ คือ ความคิดริเริ่ม และความคิดนอกกรอบ ทั้งนี้เนื่องจากจินตนาการเป็นกระบวนการของความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การคิดริเริ่มของทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ เป็นความคิดที่แตกต่างจากความคิดเดิมๆ (Vygotsky, 2004, pp. 7-8) ผู้วิจัยสามารถอภิปรายเป็นรายองค์ประกอบดังนี้

1.3.1 องค์ประกอบความคิดริเริ่ม พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูง คือ การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มาปรับปรุงให้ดีขึ้น (.777) และความคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน (.712) ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมักเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ คิดสร้างนวัตกรรม แสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ นำสิ่งที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ได้ มีการปรับปรุงและพัฒนาวัตกรรมเพื่อให้ทำงานดีขึ้นกว่าเดิม สามารถกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน กล้าคิด กล้าทดลอง ทำทนายให้ทีมงานเชื่อมั่นในตนเองและเชื่อว่าจะสร้างผลงานที่สร้างสรรค์ได้ สอดคล้องกับมณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556, น. 265) พบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระควรให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม และปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรม และวิมล จันทรแก้ว (2555, น. 56) สรุปว่าผู้ที่มีความคิดริเริ่มจะสร้างสิ่งใหม่ๆ ไม่ซ้ำแบบใครโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ๆ ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า ส่วนแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, น. 26) อธิบายว่าการคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาสิ่งใหม่ โดยการนำสติปัญญาและความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในแนวทางที่ไม่เคยใช้มาก่อน สำหรับลักษณะสรวิวัฒน์ (2549, น. 159) ได้อธิบายว่าลักษณะของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มมักจะไม่นิยมความจำเจ ซ้ำซากแต่ชอบปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง มีความแปลกใหม่กว่าเดิม กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าทดลองและกล้าเสี่ยงทำอะไรใหม่ๆ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ การหาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น (.414) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมีข้อจำกัดทางความคิด เพราะต้องปฏิบัติงานตาม

นโยบายที่มีรูปแบบตายตัวหรือเฉพาะและคนส่วนใหญ่มักจะเรียนรู้จากตัวแบบที่ถ่ายทอดทางความคิด แล้วนำมาต่อยอดหรือประยุกต์ใช้ ดังเช่นประยุทธ์ ชูสอน (2548, น. 90) หัวหน้ากลุ่มสาระควรมีความรู้และทักษะที่เพียงพอในการพัฒนาและใช้นวัตกรรม ทั้งทฤษฎี หลักการ และการนำไปใช้ประโยชน์

1.3.2 องค์ประกอบความคิดนอกกรอบ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูง คือ การคิดที่ก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (.914) และการคิดที่ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย (.828) เนื่องจากความคิดนอกกรอบเป็นความสามารถในการคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพราะการติดอยู่ในกรอบความคิดแบบเดิมๆ จะทำให้ไม่สามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือแก้ปัญหาได้ ดังแนวคิดของ Williams (2005, pp. 319-323) สรุปว่าพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญ คือ ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมสมาชิกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553, น. 74) อธิบายว่า ผู้นำรุ่นใหม่ต้องคิดในสิ่งใหม่ๆ และต้องมีผลงานจากการคิด เช่นเดียวกับลักขณา ศรีวัฒน์ (2549, น. 149) อธิบายถึงการคิดที่ออกไปจากความคิดเดิมที่ครอบงำอยู่ จะทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ หลากๆ อย่างขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบัวพิศ ภักดีวุฒิ (2558, น. 104) สรุปว่าความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถที่จะคิดสิ่งใหม่ๆ ได้ ซึ่งสิ่งที่คิดมีประโยชน์กับชุมชน สังคม ทำให้เกิดแนวทางใหม่ๆ ในการดำเนินชีวิต การแก้ปัญหาชีวิต สามารถสร้างรายได้ให้กับตนเอง ครอบครัวได้ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ การคิดหาวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานไว้วงหน้า (.413) เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จึงแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรือเป็นปัญหาเฉพาะหน้า ดังนั้นคิดวิธีการใหม่ๆ ไว้วงหน้าอาจต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับนิภาพร แสนเมือง (2557, น. 326) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสกล้าคิดหาเทคนิควิธีการใหม่ๆ ให้การยอมรับและสามารถเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ และสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ

1.4. ด้านแรงจูงใจ มี 3 องค์ประกอบ คือ ความต้องการความสำเร็จ ทิศทางและเป้าหมาย และความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นจากภายใน มีประโยชน์ต่อความคิดสร้างสรรค์ จะมีความรู้สึกสนุก และพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553, น. 24-25)

1.4.1 องค์ประกอบความต้องการความสำเร็จ พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูง คือ ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน (.955) ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (.932) และความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ (.895) ทั้งนี้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเป็นผู้ที่มีความอดทน ขยัน มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นและอุทิศเวลาในการทำงาน รวมทั้งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งเรื่องบุคลิกลักษณะ

และพฤติกรรมหรือวิธีการทำงาน ดังเช่นกมล トラฐ (2553, น. 326) อธิบายว่าการอุทิศเวลาให้กับการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อความสำเร็จของงานและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุผล ส่วนงานวิจัยของสมถวิล ชูทรัพย์ (2550, น. 219,221) พบว่าคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยมีความขยันและความมานะ อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง มีความอดทนอดกลั้นต่อภาวะกดดัน มีวาทีศิลป์ ในการพูด มีความเสียสละอุทิศตนและให้เวลากับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสำเร็จ วงศ์ศักดิ์ (2553, น. 269) พบว่าผู้นำควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน สามารถวางตนเองให้เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เปี่ยมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม เป็นผู้เสียสละ อุทิศเวลาราชการ สามารถสร้างขวัญ กำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีเทคนิคการตัดสินใจ ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ รวมทั้งกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น.160) พบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จไม่เพียงมีความสามารถสูงใจที่ทีมงานได้ แต่จะต้องเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำหน้าที่เป็นผู้นำอย่างเต็มที่ ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ (.438) ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีบทบาทหน้าที่ในการนิเทศ ติดตามครูในกลุ่มสาระแต่อาจขาดการประเมินหรือทบทวนผลการดำเนินงานของตนเอง ไม่สอดคล้องกับออร์ปวิณ สุตะพาหะ (2554, น. 2) พบว่าหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถวิเคราะห์การทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ และแนวคิดศิลป์ชัย สุวรรณมณี (2558, น. 40) ที่ว่าการดำเนินงานต้องหมั่นตรวจสอบและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งงานวิจัยของเพ็ญพักตร์ ภูศิลป์ (2557, น. 122) พบว่า ผู้นำควรมีการกำกับติดตาม จัดให้มีและสนับสนุนให้ครูมองสะท้อนผลการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนของตนเอง

1.4.2 องค์ประกอบทิศทางและเป้าหมาย พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน (.870) ซึ่งการกำหนดทิศทางและตั้งเป้าหมายถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงาน เป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จเพราะใช้เป็นแนวทางในการทำงาน ทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน ดังเช่นแนวคิดของชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, น. 104) อธิบายว่าคนที่ไม่มี การตั้งเป้าหมายในการทำงานเปรียบเสมือนเรือที่ปราศจากใบเรือ แล่นไปโดยปราศจากจุดหมาย ส่วนคนที่มีเป้าหมายก็เหมือนกับเรือที่มีใบเรือ กัปตันพร้อมแผนที่ เข็มทิศ และท่าเรือของจุดหมายปลายทาง และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น. 44) สรุปว่าความตั้งใจต่างๆ ซึ่งแสดงออกในรูปของเป้าหมาย สามารถเป็นส่วนสำคัญของการสูงใจในการทำงานได้ เป้าหมายซึ่งกำหนดโดยเฉพาะจะนำไปสู่การทำงานมากขึ้น เป้าหมายยากๆ มีผลทำให้มีผลการทำงานมากขึ้นกว่ามีเป้าหมายง่ายๆ เช่นเดียวกับงานวิจัยของกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555, น. 154) พบว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นคนที่มีบุคลิกลักษณะมีเป้าหมายและทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน แน่นนอน มีความวิริยะ มีความทุ่มเท

ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการทำงานผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน (.620) สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤชล ไหลงาม (2556, น. 199) พบว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตองค์การที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และแนวคิดของไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553, น. 41) อธิบายถึงผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าต้องกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์การได้ชัดเจน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางที่เกิดจากการเข้าใจสถานการณ์ที่เป็นอยู่และมองถึงอนาคตและทิศทางที่ควรจะเป็นอย่างไร

1.4.3 องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเที่ยงตรงตามสภาพ สำหรับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูง คือ การไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในโรงเรียน (.883) และความร่วมมือ ท่วมเทและเสียสละในการทำงาน (.820) สำหรับหัวหน้ากลุ่มสาระที่ไม่พึงพอใจในงานจะทำให้ประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานลดลง ถ้าพึงพอใจในงานจะเกิดความรักในงาน ความผูกพัน และความเป็นเจ้าของโรงเรียน นำมาสู่ความร่วมมือ ท่วมเทและเสียสละจึงส่งผลต่อผลของการปฏิบัติงาน ดังแนวคิดของนิติพล ภูตะโชติ (2556, น. 175-176) สรุปว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและผลผลิตขององค์การ คือการทำงานมีประสิทธิภาพสูง มีความสุขกับการทำงาน สร้างความขัดแย้งและปัญหาในองค์การน้อย ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย มีความจงรักภักดีต่อองค์การ สอดคล้องกับศักรัณเกียรติ วรวัณณะปริญญา (2556, น. 151) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด และมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักต่ำสุด คือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน (.673) ทั้งนี้ความกระตือรือร้นจะเกิดขึ้นได้เมื่อรู้สึกพึงพอใจในงาน แต่เนื่องจากปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 122) อธิบายผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

2. ผลการศึกษาแนวทางการนำตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ มีประเด็นสำคัญในการอภิปรายดังนี้

2.1 แนวทางการปรับตัว ทั้งนี้เนื่องจากจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่พหุวัฒนธรรม ซึ่งมีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม รวมทั้งความไม่สงบในพื้นที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรที่ทำงานในพื้นที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงาน เปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้เข้ากับบริบทพื้นที่ สภาพแวดล้อมและสถานการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยถาวรศักดิ์ เทพชาตรี (2550, น. 102) สรุปว่าการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นการ

แสดงออกของผู้ปฏิบัติงานต่อชาวมุสลิมในพื้นที่ เมื่อปฏิบัติตัวได้ถูกต้องตามขนบธรรมเนียม ประเพณี เงื่อนไขความขัดแย้งทางศาสนาซึ่งผู้ก่อความไม่สงบใช้เป็นข้ออ้างในการก่อเหตุจึงไม่มี

2.2 แนวทางการสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารมีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน การใช้ภาษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ยังปรากฏในสังคมปัจจุบัน คือ ภาษาไทย ภาษามลายูถิ่น (มลายูปัตตานี) และภาษามาลาเลเซีย ภาษาอินโดนีเซีย (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2552, น. 19) สอดคล้องกับงานวิจัยของชินีเพ็ญ ศรีชัย (2557, น. 233) สรุปว่าบริบทด้านวิธีการติดต่อสื่อสารที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับความรู้ของผู้ส่งสาร ทักษะในการคัดกรองข้อมูลข่าวสารของผู้ส่งสารและทัศนคติต่อตนเองของผู้ส่งสารซึ่งส่งผลให้เกิดความสมานฉันท์ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสำเร็จ วงศ์ศักดิ์ (2553, น. 275) พบว่าผู้บริหารควรมีความสามารถในการสื่อสารให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจบทบาทของตนเอง และกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ลุล่วง สำหรับจิตติมา วรรณศรี (2550, น. 187) สรุปว่าการสื่อสารด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งการพูด การเขียนหรือการแสดงออกทางกิริยาท่าทางเป็นการเผยแพร่หรือประกาศให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกันอันนำไปสู่การร่วมมือร่วมใจ มุ่งไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จร่วมกัน นอกจากนี้แนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนดช่องทางของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

2.3 แนวทางการพัฒนากระบวนการคิด ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น ทำให้ครูในพื้นที่เกิดความรู้สึกกังวล หรือหวาดระแวงต่อความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทำให้ส่งผลทางลบต่อการคิดสร้างผลงานใหม่ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิมาศ ณ วิเชียร และวัชรินทร์ หนูสมตน (2553, น. 130) สรุปว่าผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ ที่มีต่อความปลอดภัยในการเดินทาง ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และผลกระทบด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับสภาวะสุขภาพจิตของครูในพื้นที่ และดาเรศ ชูยก (2557, น. 4) สรุปว่า สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความหวาดระแวงขาดสมาธิที่จะสร้างสรรค์ผลงาน และแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553, น. 16) สรุปว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะสามารถคิดหาวิธีการต่างๆ เพื่อนำไปสู่ทางออกของปัญหา โดยให้ความสำคัญที่การหาแนวคิดที่แปลกใหม่ ออกนอกกรอบที่เป็นอยู่ เป็นการกระตุ้นให้สามารถผลิตความคิดใหม่ๆ ทางเลือกใหม่ๆ ส่วนงานวิจัยของรุ่งลาวัลย์ จันทรรตนา (2558, น. 103) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคิดนอกกรอบ ได้แก่ ความสามารถและความสัมพันธ์ที่ดีของครู การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ นิสัยรักการอ่าน เจตคติต่อการเรียน การมีวินัยในตนเอง การอบรมเลี้ยงดูและความสัมพันธ์ที่ดี และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.4 แนวทางการพัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ทั้งนี้เนื่องจากจะช่วยให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของดาเรศ ชูยก

(2557, น. 282) สรุปว่าการพัฒนารายบุคคลเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้ข้าราชการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับความรู้ มีความสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาวะการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสร้างความเข้าใจถึงบทบาทของตนเองที่มีต่อการเพื่อนร่วมงานนำไปสู่การตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมได้

2.5 แนวทางการสร้างความพึงพอใจในการทำงานทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ทุ่เมเต เสียสละและอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อการ ไม่สร้างปัญหาหรือความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังแนวคิดคักรัระกัร วรวิฒนะปริญญา (2556, น. 54) อธิบายว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติในเชิงบวกต่องานที่ทำ มีความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของศัจจิมาศ ณ วิเชียร และวัชรินทร์ หนูสมตน (2553, น. 124) สรุปว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ 61 ตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนั้นจึงเป็นแนวทางให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปใช้ในการพัฒนาตนเองตามบริบทของพื้นที่ พหุวัฒนธรรมและสถานการณ์ที่เหมาะสม โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูง 3 ลำดับแรก ดังนี้

1.1 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรวิเคราะห์ ทำความเข้าใจผู้ร่วมงานและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล แล้วปรับทัศนคติ มุมมอง ความคิดให้เปิดกว้าง มองโลกในแง่ดีและสร้างสัมพันธภาพที่ดี รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงสุด คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้ร่วมงาน

1.2 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรฝึกให้มีสติอยู่เสมอ ฝึกการข่มใจและมีการผ่อนคลายความเครียด โดย

เลือกวิธีการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับตนเอง เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงเป็นลำดับรองลงมา คือ การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้

1.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรฝึกทักษะการสื่อสาร มารยาทในการสื่อสารและเทคนิคการพูดโน้มน้าวใจ รวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักสูงเป็นลำดับที่สาม คือ การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์

2. ผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางเพื่อจัดทำโครงการหรือกิจกรรมในการพัฒนาและส่งเสริมหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ตระหนักถึงความสำคัญและกระตุ้นให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษา

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นนโยบาย และวางแผนพัฒนาศักยภาพหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งควรมีการนิเทศติดตาม ตรวจสอบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนที่ส่งผลนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้

1. ควรศึกษาเพื่อยืนยันเชิงทฤษฎีขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA)

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากชุมชน สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริงโดยศึกษาในรูปของกรณีศึกษา

3. ควรมีการศึกษานำทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มเติมในองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ด้านอื่นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทในการบริหารจัดการศึกษา

4. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ

บรรณานุกรม

- กมล ทรายชู. (2553) . การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
เทศบาล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- กมลทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์. (2551). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรคของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. สมุทรปราการ : อีรสาสน์
พับลิชเชอร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาชายแดนภาคใต้ของกระทรวงศึกษาธิการ
2557-2558. ม.ป.พ.
- กฤติยา เห่งนาเลน. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์
การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับภาวะผู้นำ
สร้างสรรค์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2554). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ :
ธรรมสาร.
- กัลยารัตน์ อีระชนชัยกุล. (2558). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์,จักรกฤษณ์ โปตาพลและวิไลพรรณ เสรีวัฒน์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.
ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546) . การคิดเชิงอนาคต. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- _____. (2553) . การคิดเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- ฉันท ชาติทอง. (2554). สอนคิด : การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ : เพชรเกษมการพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จารุวรรณ ทองวิเศษ. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- จารุภัทร บุญส่ง. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2556). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: วี.พริ้นท์ (1991) .
- ชญา วัฒนศิริธรรม. (2559). 9 เคล็ดลับการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จ. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2559, จาก: <http://www.op.mahidol.ac.th/ia/KM/9%20tip%20for%20Work.pdf>
- ชลาลัย นิมิบุตร. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2546). ความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ด้านสู่การพิมพ์.
- ชินีเพ็ญ ศรีชัย. (2557). การสื่อสารเพื่อสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, กรุงเทพฯ
- ชูเกียรติ มุ่งมิตร. (2545). จินตนาการ. ค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2559 จาก: <http://www.rta.mi.th/chukiat/story/dreaming.html>.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์โปรแกรมซิป.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ภาวะผู้นำร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- โชติ บดีรัฐ. (2558). เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงค์ โพธิ์พูกษานันท์. (2557). ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พริ้นท์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). กล้าเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณัฐกร อินทุยศ. (2556). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ญาดา กรุณากร. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ดาเรศ ชูยก. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ.
- ถาวรศักดิ์ เทพชาตรี. (2550). *อิทธิพลปัจจัยภูมิหลัง ภาวะผู้นำ ขวัญกำลังใจและการรับรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- ทวีศักดิ์ ยศดา, ชูศักดิ์ เอกเพชร และ วีระยุทธ ชาทะกาญจน์. (2558, มกราคม – มิถุนายน). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเรียนการสอนของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. 2 (1), 67-86
- เทียนประพันธ์ พันธลิขิต. (2554). *คิดต่างอย่างคนฉลาด แนวคิดของนักคิดนำทางสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: เบสบู๊ค.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธเนศ เกิดขำ. (2559). *ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องสามารถปรับตัวและยืดหยุ่น*. ค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2558, จาก: <https://www.gotoknow.org/posts/26179> .
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). *สถิติการศึกษาและแนวโน้ม*. กรุงเทพฯ: การวิจัยการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และศศิมาจ ญ วิเชียร. (2551). *การวิจัยและพัฒนาตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นฤชล ไหลงาม. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นิกัญชลาล ลั่นเหลือ. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991) .
- นิภาพร แสนเมือง. (2557). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- นุชลี อุปภัย. (2555). จิตวิทยาการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปปี้ลกรุ๊ป.
- บัวพิศ รักดีวุฒิ. (2558). การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนวังหลวงพิทยาสรรพ์ จังหวัดหนองคาย โดยใช้ชุดฝึกทักษะพื้นฐานและชุดกิจกรรม การเรียนรู้ ตามวงจรการปฏิบัติการคิดสร้างสรรค์ของ Plsek. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บางกอกทูเดย์. (2558). โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้โอกาสหรือพลาดโอกาส. ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2560, จาก: <http://bangkok-today.com/web/>.
- บุริม โอทกานนท์. (2559). คุณลักษณะของผู้ประกอบการที่ประสบความสำเร็จ. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2559, จาก: <http://www.cmmu.mahidol.ac.th/ubi/index.php/articles/3-entrepreneurship>.
- บุญเลิศ สายสนิท. (2559). พลังอำนาจแห่งจินตนาการ. ค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2559, จาก: <http://www.hypnoticquality.com/>.
- บุญเสริม วิสกุล. (2552). วิกฤติภาวะผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2558). อุปนิสัยของคนประสบความสำเร็จในชีวิต. ค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2559, จาก: <https://prakal.wordpress.com/2015/06/18>.
- ประภาศ ปานเจียง. (2558). รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์และรูปแบบการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ประยุทธ์ ชูสอน. (2548). พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด . (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- ปราณี สุรสิทธิ์. (2556). การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่องานนิเทศศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พนัส ถิ่นวัน. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2548). จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและการทำงาน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินต์.
- พิมพ์พร พิมพ์เกาะ. (2557). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2549). หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการแพทย์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา: ชานเมือง.
- เพ็ญพักตร์ ภูศิลป์. (2557). องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสาธิต ระดับประถมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2556). *โรงเรียนสร้างสรรค์ : นวัตกรรมสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- มูลนิธิสุข - แก้ว แก้วแดง. (2558). *โครงการวิจัยการประเมินคุณภาพการศึกษากายนอกรอบสามบูรณาการกับการปฏิรูปการศึกษารอบทศวรรษที่ 2 และการประกันคุณภาพการศึกษาภายในรอบที่ 1 ของสถานศึกษาชายแดนภาคใต้*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2559, จาก: <http://www.onesqa.or.th/th/contentlist-view/934/1240/>
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- _____. (2551). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- รัญญรัตน์ เรืองเวทยาวงค์. (2558). *การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางการตลาด สำหรับนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2550). *ทิศทางและอาณาบริเวณการประเมิน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี. พรินท์ (1991) .
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน .(2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554* . กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2549). *การคิด Thinking*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- _____. (2557). *จิตวิทยาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). *ความคิดและความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2550). *KPI ทำให้ง่ายๆ make it easy*. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- วรภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วัชรินทร์ หนูสมตน. (2553). *การวิจัยผลงานวิธี : ความทุ่มเทในการทำงานของครูในพื้นที่พัฒนาธรรม*
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,
กรุงเทพฯ.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). *จินตนาการ*. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2559,จาก:
<https://th.wikipedia.org/wiki/>
- วิทยากร เชียงกุล. (2553). *จะเลือกการปฏิบัติทางการศึกษาหรือจะเลือกความพินาศ*. กรุงเทพฯ:
แปลน พรินติ้ง.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร:เทคนิคการจัดการสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่
ที่ 3). กรุงเทพฯ: ส. เจริญการพิมพ์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร : อินทภาษ.
- วิมล จันทรแก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด*
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพฯ.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม, สุชัยญา รัตนสัญญา, โรจน์วี พจน์พัฒนา และพีรพล เทพประสิทธิ์ (2549).
จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตกรรมการร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระ สดสังข์. (2550). *การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- วีรุธ มาฆะศิรานนท์. (2542). *การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วีระวัฒน์ ดวงใจ. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการ*
เรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 22และเขต
23. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ศักรินทร์ วรรณะปริญญ. (2556). *อิทธิพลเชิงโครงสร้างการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อ*
ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุษฎี
บัณฑิตดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศจีมาศ ณ วิเชียร และวัชรินทร์ หนูสมตน. (2553). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์กลุ่มพฤติกรรม
หมู่เทในการการทำงานของคนที่ไม่ต้องการขอย้ายออกนอกพื้นที่ และที่ต้องการย้ายออก
นอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส). มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). ทฤษฎีการประเมิน. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร กุลสานต์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาภาวะ
ผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรม
องค์กร. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซแท็กซ์.
- ศิลป์ชัย สุวรรณมณี. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามแนวพหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมของรัฐ. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ทักษิณ, สงขลา.
- สมถวิล ชูทรัพย์. (2550). การพัฒนาเครื่องและชีวิตคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร,
กรุงเทพฯ
- สมพร หลิมเจริญ. (2552). การพัฒนาหลักสูตรเสริมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สำหรับนักเรียน
ช่วงชั้นที่ 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ
- สุขพัชรา ชิมเจริญ. (2558 , มกราคม – มีนาคม). โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้นำในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วารสารสุทธิปริทัศน์. 29 (89) ,78-97
- สุนทร สินธพานนท์, วรรัตน์ วรรณเลิศลักษณ์ และพรรณี สินธพานนท์. (2555). พัฒนาทักษะการคิด
ตามแนวปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพรินต์.
- สุภามาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนิภา ภิญโญภาณุวัฒน์. (2554). สถิติวิเคราะห์
สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). *กลยุทธ์การสอนคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- สุวิทย์ ยอดสละ. (2556). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุวารี ศิวะแพทย์. (2549). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.
- สุวิมล ติรภานันท์. (2553). *การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*. ค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2558 จาก: <http://suthep.ricr.ac.th>.
- สังเวียน อ่อนแก้ว. (2558 , กรกฎาคม - กันยายน) .อิทธิพลของบทบาท และคุณลักษณะงานของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ บรรยากาศ โรงเรียนที่มีต่อประสิทธิภาพการสอนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 29 (91), 94.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ แนวคิด ทฤษฎี และกรณีศึกษา*. ขอนแก่น: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารการศึกษา*. ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2559, จาก: <https://data.bopp-obec.info/emis/>
- _____. (2559). *ข้อมูลรายชื่อโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. ค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2559, จาก: www.bopp_obec.info/home.
- สำนักงาน ป.ป.ส. กระทรวงยุติธรรม. (2550). *พระโอวาทสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช และธรรมานุชิต พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก .
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). *IMD 2015 จัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย*. มองสถิติและตัวชี้วัดทางการศึกษา. ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 มิถุนายน 2558. ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2559, จาก: http://www.onec.go.th/onec_web/page.php?mod=Book&file=register_short&bid=1421
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน. (2552). *แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2553- 2556*. ม.ป.พ.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน. (2559). *แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2557- 2560. ฉบับทบทวนใหม่ (รอบปี 2560)* ค้นเมื่อ 8 กันยายน 2559, จาก http://www.osmsouth-border.go.th/files/gover/20160524_yqwkdyzx.doc
- สำนักพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2558). *รายงานผลการดำเนินงาน โครงการพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษา ในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558*. ม.ป.พ.
- สำนักพัฒนาครู และบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำเร็จ วงศ์ศักดิ์. (2553). *รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554). *เอกสารประกอบบรรยายทางวิชาการวิชาเอกบริหารการศึกษา*. นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- _____. (2555). *ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ในสารานุกรมวิชาชีพครู เอลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- อรปวิณ สุตะพาหะ. (2554). *แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อริยา คูหา. (2556). *จิตวิทยาเพื่อการดำรงชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี: โรงพิมพ์มิตรภาพ.
- อารี พันธุ์มณี. (2557). *ฝึกให้คิดเป็น คิดให้สร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อิศรภู่ รินไธสง. (2558). *การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณขั้นสูง สำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*.
สงขลา: ภาควิชารัฐศาสตรศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุษณีย์ อนุรุทธวงศ์. (2555). *ทักษะความคิด : พัฒนาอย่างไร*. กรุงเทพฯ ฯ : อินทร์ณ.
- Adams. k. (2005). *The Sources of Innovation and Creativity. National Center on Education and the Economy (NCEE) Research Summary and Final Report* by Karlyn Adams – July, 2005
- Asif. N. & Rodrigues. R. (2015). Qualitative Analysis of Creative Potential of Educational Leaders. *Journal of Education and Training Studies*. 3 (6), 279-286
- Basadur, M. (2004). Leading others to think innovatively together: Creative Leadership. *Leadership Quarterly*, 15(1), 103 – 121.
- Bass, Bernard M. and Avolio Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Palo Alto. California : Consulting Psychologists Press.
- Beghetto, Ronald A. (2006). Creativity Self-Efficacy : Correlates in Middle and Secondary Students. *Creativity Research Journal*. 18 (4) : 447-457.
- Braun, J. B. (1991). An Analysis of Principal Leadership Vision and Its Relationship To school climate. *Dissertation Abstract International*. 52 (4) : 1139.
- Chernin, P. (2001). *Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination*. Vital Speeches of the Day, 68(8), 245.
- Colaizzi, P. (1978). *Psychological research as the Phenomenologist views it. In Existential – Phenomenological Alternatives for Psychology* (Valle R. & King M. eds), Oxford University Press, London.
- Cooper, R.K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ Intelligence in Leadership and Organization*. New York : Grosset & Putnam.
- Costello, A.B & Osborne, J.W (2005). *Best Practices in Exploratory Factor Analysis: Four Recommendations for Getting the Most From Your Analysis*. A peer-reviewed electronic journal ,Retrieved. 10 Number 7, July 2005.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Cronbach, L. J. (1951). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed). New York: Harper & Row.
- Danner, S. E. (2008.). *Creative Leadership in Art Education : Perspectives of an Art Educator*. Thesis Master of Arts (MA), in Art Education (Fine Arts), Ohio University.
- Donaldson, J. (1997). Emotional Intelligence Test. *Edmonton Journal*, 6, 1–4.
- DuBrin, A. J. (2006). *Leadership : 2 nd Asia-pacific Edition*. Boston : Houghton Mufflin Company.
- _____. (2010). *Principales of Leadership*. (6th ed). Canada: Nelson Education.ltd.
- _____. (2013). *Principales of Leadership*. (7th ed). Canada: Nelson Education.ltd
- Fraenkel, R J., Wallen E N. & Hyun H H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education*. Eighth Edition. New York : McGraw-Hill.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York : Bantam Books.
- Guilford, J. P. (1967). *The Nature of Human Intelligence*. New York : McGraw – Hill Book Co.
- Hackman, D.G.; Schmitt-Oliver, D.M., & Tracy, J.C. (2002). *The Standards - Based Administrative Internship : Putting the ISLLC Standards Into Practice*. Lanham : The Scarecrow Press.
- Hair, F. Joseph, et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed). New Jersey : Pearson Education.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Isaksen, S. G. & Dorval, K. B. & Treffinger, D. J. (2011). *Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change*. New York : age.
- Johnstone, J. N. (1981). *Indicator of Education Systems*. London : Kogan.
- Kagame, P. (2015). *Great Leaders and Flexible*. Retrieved. November 26, 2015 Form <http://www.sigmaassessmentsystems.com/flexible-leader/>.
- Kaur, B., Ferrucci, B. J., & Carter, J. A. (2004). Department heads' Perceptions of their Influence on Mathematics Achievement in Singapore and the United States. *International Journal of Educational Management*, 18 (2), 93-99.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Kloeber.L (2011). *Why Good Leaders Must Be Flexible and Adaptable*. Retrieved. October 7, 2015 From <http://ezinearticles.com/?Why-Good-Leaders-Must-Be-Flexible-and-Adaptable&id=5643376>.
- Lester, M. (2011). *A Study of the Innovation, Creativity, and Leadership Skills Associated with the College-Level Millennial Generation*. Pepperdine University The Graduate School of Education and Psychology.
- Locke, E. A. & Kirkpatrick, S. (1991). *The Essence of Leadership : The Four Keys to Leading Successfully*. New York : Lexington Books.
- Luecke, R & Katz, R. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Boston, MA : Harvard Business School Press.
- Magdich, T.B. (2011). *Characteristics of a Creative Leader*. Retrieved. May 20, 2015 From <http://ezinearticles.com/?Characteristics-of-a-Creative-Leader&id=6267222>
- Manning, T., & Robertson, B. (2002). The Dynamic Leader-leadership Development Beyond the Visionary Leader. *Industrial and Commercial Training*, 34(1), pp. 137-143.
- Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intel – ligence ? P. Salovey & D.Sluyter (eds.), *Emotional development and emotional intelligence : Education*. New York : Basic Book.
- Puccio, G., Mance, M., & Murdock, M. (2011). *Creative leadership: Skills that drivechange (2nd Ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sasson, R. (2015). *The Power of Imagination*. Retrieved. October 7, 2015 From http://www.successconsciousness.com/index_000007.htm
- Smit & Wandel. (2006). *Adaptation, adaptive capacity and vulnerability*. *Global Environmental Change* (16) 282–292 .
- Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks: Sage.
- Sternberg, R.J. (2006). *The nature of creativity*. *Creativity Research Journal*, 18, 87-98.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Stoll, L. & Temperley, J. (2009). *Creative leadership : A challenge of our times*. School Leadership and Management, 29 (1), 63-76.
- Turner.T.N (2011).*The Importance of Creative Thinking Skills in Executive Leadership*. Retrieved. October 7, 2015 From <http://www.creativeleader.com/the-importance-of-creative-thinking-skills-in-executive-leadership/>
- Ubeben, G. C. & Hughes, L. W. & Norris, C. J. (2015). *The Principal: creative leadership for excellence in schools*. 8th ed. Boston: Pearson.
- Vygotsky, L. (2004). Imagination and Creativity in Childhood. *Journal of Russian and East European Psychology*.42 (1) : 7-97, 2004
- William, C. (2005) *Management*. Australia: South-Western.
- Yudess, J. (2010). *Strategies, efficacies, and synergies of teaching creativity and leadership together; A grounded theory*. Unpublished Doctoral Dissertation, St. John Fisher College.
- Yukl, G. & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 81-93.
- Zaccaro, S. J. & Banks, D. (2004). Leader Visioning and Adaptability : Bridging the Gap between Research and Practice on Developing the Ability to Manage Change, *Human Resource Management*. 43 (4) : 367 - 380.
- Zacko-Smith. (2010). Creative Leadership: Welcome to the 21st Century. *Appears in Academic Exchange Quarterly*,14 (4)–Winter 2010

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเครื่องมือวิจัย
รายชื่อกลุ่มผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
รายชื่อผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์เพื่อศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

.....

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ | รองผู้อำนวยการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี กระโหมวงศ์ | คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกรินทร์ สังข์ทอง | คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.รพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ | อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยากรณ์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการประเมินผลและวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 6. รองศาสตราจารย์ สุเทพ สันติวรานนท์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการประเมินผลและวิจัย
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย รัตนากีรณวร | อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล |

รายชื่อผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

.....

1. นางปีเปาะ ปีรุ
ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองปัตตานี
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. นายสราวุธ ยอดรักษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตาบา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2
3. นางวันเพ็ญ แซ่แต้
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าสาป
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1
4. นายอุดม ชูอ่อน
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช่องแมว
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
5. นายบรรเทิง ละอองพันธ์
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเบตง (สุภาพอนุสรณ์)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3
6. นางภาวนา นัครมนตรี
ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
7. นางอารียา เจ๊ะมุ
ศึกษานิเทศก์
วิทยฐานะ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

**รายชื่อผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์เพื่อศึกษาแนวทางการนำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ไปใช้**

.....

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. นายศรัทธา ห้องทอง | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองน้ำใส
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 |
| 2. นายวิรัตน์ จันทรงาม | ผู้อำนวยการโรงเรียนนิคมสร้างตนเองโคกโพธิ์ (มิตรภาพที่ 148)
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 |
| 3. นายประจักษ์ ชูศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปัตตานี
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 |
| 4. นายพุฒิพงศ์ อนรรฆพวรรณ | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 |
| 5. นางอามีเนาะ มามู | ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 |
| 6. นางอรพินท์ แสนรักษ์ | ครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 52 (ชุมชนบ้านตันไผ่)
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 |
| 7. นางกาญจนา จงเดิม | ครู โรงเรียนบ้านนาประดู่
วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2 |

ภาคผนวก ข

ค่าสถิติแสดงดัชนี CVI ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 26 ข้อมูลจากการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านความยืดหยุ่น									
องค์ประกอบย่อยที่ 1 การปรับตัว									
1. การปรับตัวให้เข้ากับ									
สถานการณ์ต่างๆ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2. การปรับพฤติกรรมเข้า									
กับผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
3. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม									
ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม									
ให้เข้าวิธีการทำงาน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5. การปรับความคิดตาม									
สถานการณ์ต่างๆ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
6. การเปิดใจกว้างรับ									
สิ่งใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
7. การรับฟังความคิดเห็น									
ของผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
8. การคิดและทำอย่างอิสระ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
สัดส่วนด้านปรับตัวที่									
ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	1	1	1	1	1	1	1		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่า 1.00

2) S-CVI = $(1+1+1+1+1+1+1+1)/8 = 1.00$

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	ค่า I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านความยืดหยุ่น									
องค์ประกอบที่ 3 ความฉลาดทางอารมณ์									
1. การตระหนักรู้อารมณ์									
ของตนเอง	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2. การควบคุมอารมณ์									
ตนเอง	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
3. การสร้างแรงจูงใจให้									
กับตนเอง	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4. การเข้าใจอารมณ์									
ความรู้สึกผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5. การมองโลกในแง่ดี									
	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
6. การสร้างความ									
สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
สัดส่วนด้านความฉลาด									
ทางอารมณ์ที่ประเมิน									
โดยผู้ทรงคุณวุฒิ	1	1	1	1	1	1	1		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่า 1.00

2) $S-CVI = (1+1+1+1+1+1)/6 = 1.00$

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	ค่า I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านความยืดหยุ่น									
องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารเชิงบวก									
1. การสื่อสารที่สร้างให้									
เกิดความเข้าใจที่ดี	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2. การสื่อสารที่สร้างให้เกิด									
ความรู้สึกละและความสัมพันธ์									
ที่ดี	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
3. การสื่อสารที่สร้างการ									
จงใจให้เกิดความร่วมมือ									
ยอมรับเงื่อนไข กฎ กติกา									
และความเปลี่ยนแปลง	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4. การสื่อสารที่ชัดเจนและ									
เปิดเผย	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5.การแสดงออกทางอารมณ์									
ที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน									
ความคิด และรับรู้ถึงความ									
ต้องการ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
6. การพูดคุยโดยใช้คำพูดที่									
ดีและสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
สัดส่วนด้านการสื่อสาร									
เชิงบวกที่ประเมินโดย									
ผู้ทรงคุณวุฒิ	1	1	1	1	1	1	1		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่า 1.00

2) $S-CVI = (1+1+1+1+1+1)/6 = 1.00$

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	ค่า I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์									
องค์ประกอบที่ 1 การสร้างวิสัยทัศน์									
1. การวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์การ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2. การสอบถามความ ต้องการและความคาดหวัง จากผู้มีส่วนร่วมในองค์การ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
3. การนำข้อมูลที่ได้จาก การวิเคราะห์สภาพการณ์ มากำหนดวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4. วิสัยทัศน์มีความชัดเจน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5. วิสัยทัศน์มีความเป็นไปได้และเหมาะสม	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
6. การมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
สัดส่วนด้านการสร้าง วิสัยทัศน์ที่ประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ									
	1	1	1	1	1	1	1		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่า 1.00

2) $S-CVI = (1+1+1+1+1+1)/6 = 1.00$

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	ค่า I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์									
องค์ประกอบที่ 2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์									
1. การสื่อสารให้เกิดความ เข้าใจในวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2. การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ ปฏิบัติอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
3. การสื่อสารวิสัยทัศน์ใน หลายๆ โอกาส	1	0	1	1	1	1	0	7	.71
4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ด้วย วิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5. การพูดโน้มน้าวให้ บุคลากรยึดมั่นและร่วมสาน ฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
6. การสื่อสารสองทางเพื่อให้ บุคลากรยอมรับในวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
สัดส่วนด้านการเผยแพร่									
วิสัยทัศน์ที่ประเมินโดย ผู้ทรงคุณวุฒิ	1	.83	1	1	1	1	.83		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่าระหว่าง .71- 1.00

2) $S-CVI = (1+1+0.71+1+1+1)/6 = 0.95$

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	ค่า I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านวิสัยทัศน์									
องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์									
1. การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่									
แผนงาน โครงการ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2. การจัดโครงสร้างการ									
ดำเนินงานที่เหมาะสม	1	1	1	1	1	0	0	5	.71
3. การทบทวน ปรับปรุง									
และพัฒนาแผนงาน									
โครงการ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4. การสร้างแรงกระตุ้น									
จูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม									
ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5. การกำหนดแนวทางใน									
การดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
6. การกำกับดูแลให้ปฏิบัติ									
ตามวิสัยทัศน์ให้บรรลุ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
7. การส่งเสริม สนับสนุนให้									
มีการทำงานเป็นทีม	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
สัดส่วนด้านการปฏิบัติตาม									
วิสัยทัศน์ที่ประเมินโดย									
ผู้ทรงคุณวุฒิ	1	1	1	1	1	.86	1		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่าระหว่าง .86- 1.00

2) $S-CVI = (1+0.71+1+1+1+1+1)/7 = 0.96$

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	ค่า I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านจินตนาการ									
องค์ประกอบที่ 1 ความคิดริเริ่ม									
1. การคิดจากเดิมไปสู่ ความคิดที่แปลกใหม่	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2. การคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่ง ไปเป็นหลายสิ่งได้	1	0	1	1	0	1	1	5	.71
3. การหาวิธีการทำงานที่ แตกต่างจากคนอื่น	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4. การคิดนวัตกรรมใหม่ๆ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5. การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มา ปรับปรุงให้ดีขึ้น	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
6. การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่ใช้ในการปรับเปลี่ยน ระบบงานได้	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
7. การคิดที่เป็นประโยชน์ต่อ ตนเองและสังคม	1	1	1	1	1	0	1	7	.86
สัดส่วนด้านความคิดริเริ่ม									
ที่ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	1	.86	1	1	.86	.86	1		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่าระหว่าง .71- 1.00

2) $S-CVI = (1+0.71+1+1+1+1+.86)/7 = 0.93$

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	ค่า I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านจินตนาการ									
องค์ประกอบที่ 2 ความคิดเชิงอนาคต									
1. การคาดการณ์แนวโน้มที่ อาจเกิดขึ้นในอนาคตไว้ อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2. การวิเคราะห์ แนวโน้ม การทำงานได้อย่าง เหมาะสม	1	0	1	1	1	1	1	6	0.86
3. การวางแผนขั้นตอนของ การทำงานไว้ล่วงหน้า	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4. การคิดหาวิธีการ แก้ปัญหาในการทำงาน ล่วงหน้า	1	1	1	1	1	1	1	6	1.00
5. การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล สารสนเทศ	1	1	1	1	1	0	1	6	0.86
6. การนำสิ่งที่คาดการณ์มา ใช้ประโยชน์ได้	1	1	1	1	1	0	1	6	0.86
สัดส่วนด้านความคิด เชิงอนาคตที่ประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ									
	1	0.83	1	1	1	0.66	1		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่าระหว่าง 0.86 - 1.00

2) $S-CVI = (1+0.86+1+1+0.86+0.86)/6 = 0.93$

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	ค่า I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านจินตนาการ									
องค์ประกอบที่ 3 คตินอกกรอบ									
1.การคิดแตกต่างจาก									
ขอบเขตของความคิดเดิม									
และไม่เป็นไปตามแบบแผน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2. การคิดได้อย่างอิสระ และ									
นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์	1	0	1	1	1	1	1	6	.86
3.การกล้าคิด กล้าลอง กล้า									
เสี่ยง ไม่พลาดกลัวต่อความไม่									
แน่นอน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4.การคิดที่ก่อให้เกิดแนวคิด									
ใหม่หลาย ๆ อย่าง	1	0	1	1	1	1	1	6	.86
5.การคิดก่อให้เกิดการคิด									
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ	1	0	1	1	1	1	1	6	.86
6.การคิดที่ทำให้เกิดทางเลือก									
ที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
7.การคิดที่ทำให้เกิดการ									
แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
สัดส่วนด้านคตินอกกรอบ									
ที่ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ	1	.57	1	1	1	1	1		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่าระหว่าง .86 - 1.00

2) $S-CVI = (1+.86+1+.86+.86+1+1)/7 = 0.94$

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	ค่า I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านแรงจูงใจ									
องค์ประกอบที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ									
1. การมีอุดมการณ์ เชื้อมั่น									
ในตนเอง	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2. ความมุ่งมั่นในการทำงาน									
ให้สำเร็จ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
3. ความรับผิดชอบในงานที่ทำ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
4. ความขยัน อดทน อุทิศ									
เวลาให้แก่งาน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5. ความกระตือรือร้นและ									
คิดว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทาย									
ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
6. การตรวจสอบผลการ									
ดำเนินงานของตนเองอย่าง									
สม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
สัดส่วนด้านความต้องการ									
ความสำเร็จที่ประเมินโดย									
ผู้ทรงคุณวุฒิ	1	1	1	1	1	1	1		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่า 1.00

2) $S-CVI = (1+1+ 1+1+1+1)/6 = 1.00$

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อที่	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	จำนวน ความเห็น ที่ตรงกัน	ค่า I-CVI
องค์ประกอบหลักด้านแรงจูงใจ									
องค์ประกอบที่ 2 ทิศทางและเป้าหมาย									
1.การกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์การผ่าน									
วิสัยทัศน์	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
2.การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน									
1.การกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
3.การกำหนดวิธีการทำงานอย่างชัดเจน									
2.การวางแผนการทำงาน	1	1	1	1	0	1	1	6	0.86
4.การวางแผนการทำงาน									
3.การทำงานบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
5.การทำงานบรรลุเป้าหมาย									
4.การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	1	1	1	1	1	1	1	7	1.00
6.การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย									
5.การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	1	0	1	1	1	1	1	6	0.86
สัปดาห์ด้านทิศทางและเป้าหมายที่ประเมินโดย									
ผู้ทรงคุณวุฒิ	1	.83	1	1	.83	1	1		

1) ค่าเฉลี่ย I-CVI รวม มีค่าระหว่าง 0.86 -1.00

2) $S-CVI = (1+1+.86+1+1+.86)/6 = 0.95$

ภาคผนวก ค

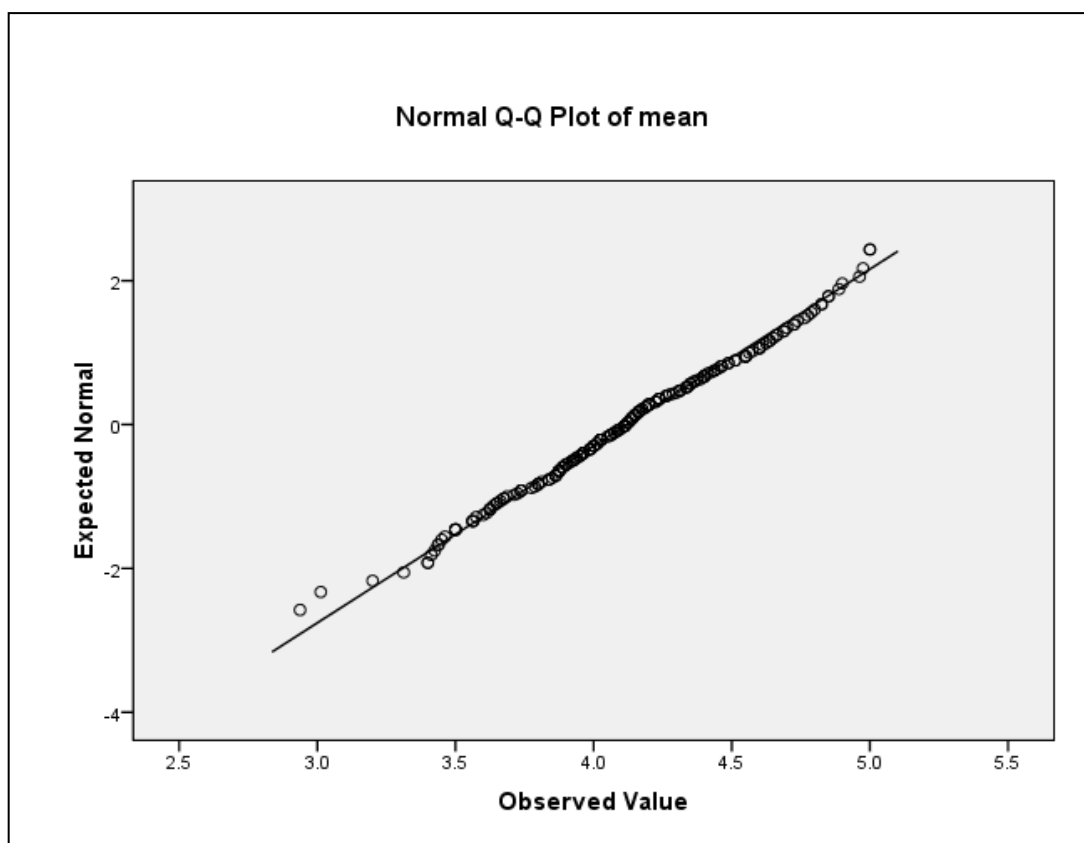
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
mean	.043	200	.200 [*]	.993	200	.438

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.



การแจกแจงเป็น โคล์ปกติ (Normality) ด้วย Normal Probability Plot

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.933
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	13355.019
	df	3160
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	33.149	41.436	41.436	33.149	41.436	41.436	25.049
2	3.842	4.802	46.238	3.842	4.802	46.238	23.304
3	2.928	3.660	49.898	2.928	3.660	49.898	18.347
4	2.381	2.976	52.875	2.381	2.976	52.875	15.827
5	2.180	2.724	55.599	2.180	2.724	55.599	16.607
6	1.774	2.217	57.816	1.774	2.217	57.816	19.946
7	1.602	2.003	59.819	1.602	2.003	59.819	17.855
8	1.444	1.805	61.625	1.444	1.805	61.625	13.108
9	1.365	1.706	63.331	1.365	1.706	63.331	13.618
10	1.312	1.640	64.971	1.312	1.640	64.971	20.895
11	1.200	1.500	66.471	1.200	1.500	66.471	14.065
12	1.145	1.431	67.902	1.145	1.431	67.902	11.877
13	1.091	1.363	69.265	1.091	1.363	69.265	1.886
14	1.029	1.286	70.552	1.029	1.286	70.552	1.901
15	.999	1.249	71.800				
16	.932	1.165	72.965				
17	.902	1.127	74.093				

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
18	.873	1.091	75.184				
19	.841	1.051	76.235				
20	.818	1.023	77.258				
21	.728	.909	78.168				
22	.708	.885	79.053				
23	.704	.880	79.932				
24	.670	.837	80.770				
25	.640	.800	81.570				
26	.617	.772	82.341				
27	.605	.756	83.097				
28	.581	.726	83.823				
29	.573	.716	84.539				
30	.539	.674	85.213				
31	.523	.654	85.867				
32	.517	.646	86.513				
33	.502	.628	87.141				
34	.491	.613	87.754				
35	.468	.585	88.339				

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
36	.447	.559	88.898				
37	.434	.542	89.440				
38	.400	.499	89.939				
39	.395	.493	90.433				
40	.372	.465	90.897				
41	.365	.456	91.353				
42	.356	.445	91.798				
43	.342	.428	92.226				
44	.334	.417	92.642				
45	.329	.411	93.053				
46	.302	.377	93.431				
47	.296	.370	93.801				
48	.291	.364	94.165				
49	.279	.349	94.514				
50	.276	.345	94.859				
51	.250	.313	95.171				
52	.246	.307	95.479				

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
53	.237	.296	95.774				
54	.229	.287	96.061				
55	.224	.280	96.341				
56	.200	.250	96.591				
57	.195	.244	96.835				
58	.186	.233	97.067				
59	.175	.219	97.286				
60	.172	.215	97.501				
61	.160	.200	97.701				
62	.155	.194	97.895				
63	.149	.187	98.082				
64	.146	.182	98.264				
65	.143	.179	98.443				
66	.123	.154	98.597				
67	.119	.148	98.745				
68	.111	.139	98.884				
69	.104	.130	99.014				

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
70	.102	.128	99.142				
71	.094	.118	99.259				
72	.085	.106	99.366				
73	.080	.101	99.466				
74	.078	.098	99.564				
75	.074	.093	99.656				
76	.064	.081	99.737				
77	.064	.080	99.817				
78	.056	.070	99.887				
79	.047	.059	99.947				
80	.043	.053	100.000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Pattern Matrix^a

	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
ADA1					.884									
ADA2					1.031									
ADA3					.906									
ADA4					.721									
ADA5					.594									
ADA6														
ADA7					.406									
ADA8														.625
CHA1										.523			.644	
CHA2										.609			.413	
CHA3										.800				
CHA4										.774				
CHA5										.794				

	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
CHA6										.788				
EMO1								.911						
EMO2								1.013						
EMO3								.515						
EMO4						.783								
EMO5														
EMO6														
COM1								.425						
COM2								.479						
COM3														
COM4														
COM5												.543		
COM6						.449								
VIS1						.656								
VIS2						.724								

	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
VIS3						.609								
VIS4						.560								
VIS5						.678								
VIS6						.471								
DIS1	.852													
DIS2	.859													
DIS3	.796													
DIS4	.827													
DIS5	1.001													
FOL1	.548													
FOL2	.506													
FOL3	.710													
FOL4	.625													
FOL5	.475													
FOL6									.437					

	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
INI1									.541					
INI2									.414					
INI3									.712					
INI4									.777					
INI5									.491					
INI6														
FUT1														
FUT2														
FUT3														
FUT4		.413												
FUT5											.842			
FUT6											.673			
OUT1														
OUT2														
OUT3		.656												

	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
OUT4		.764												
OUT5		.914												
OUT6		.828												
OUT7		.748												
SUC1			.751											
SUC2			.895											
SUC3			.932											
SUC4			.955											
SUC5			.685											
SUC6			.438											
GOA1							.620							
GOA2							.870							
GOA3							.777							
GOA4							.737							
GOA5														

	Component													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
GOA6														
SAT1				.743										
SAT2				.820										
SAT3				.673										
SAT4				.498								.856		
SAT5				.713										
SAT6				.883										

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 45 iterations.

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน และระยะเวลาในการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. ขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นโดยทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องค่าน้ำหนักคะแนนของระดับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

5. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการจัดทำและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์

นางสาวชนภรณ์ อี้อตระกูล

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () 1 – 10 ปี
- () 11 – 20 ปี
- () 21 – 30 ปี
- () 31 ปีขึ้นไป

2. ระยะเวลาในการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

- () 1 – 5 ปี
- () 6 – 10 ปี
- () 11 – 15 ปี
- () 15 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	1. ด้านความยืดหยุ่น					
	1.1 การปรับตัว					
1	การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ.....					
2	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับผู้ร่วมงาน.....					
3	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและนอกโรงเรียน.....					
4	การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับวิธีการและกระบวนการทำงาน.....					
5	การเปลี่ยนมุมมองความคิดตามสถานการณ์ต่างๆ.....					
6	การเปิดใจกว้างรับสิ่งใหม่ๆ.....					
7	การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน.....					
8	การคิดและทำอย่างอิสระ.....					
	1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
1	การพัฒนาความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการทำงานของตนเอง.....					
2	การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ.....					
3	การสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน.....					
4	การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น.....					
5	การปรับและประยุกต์วิธีการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป.....					
6	การเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน.....					

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	1.3 ความฉลาดทางอารมณ์					
1	การตระหนักรู้ เข้าใจอารมณ์ ความคิดและความรู้สึกของตนเอง.....					
2	การควบคุมและจัดการอารมณ์ของตนเองได้.....					
3	การสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง.....					
4	การเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกผู้ร่วมงาน.....					
5	การมองโลกในแง่ดี.....					
6	การสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน.....					
	1.4 การสื่อสารเชิงบวก					
1	การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความเข้าใจที่ดี.....					
2	การสื่อสารที่ก่อให้เกิดความรู้สึกและความสัมพันธ์ที่ดี.....					
3	การสื่อสารที่จูงใจให้เกิดความร่วมมือ ยอมรับเงื่อนไข กฎ กติกา และความเปลี่ยนแปลง.....					
4	การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดเผย.....					
5	การพูดคุยโดยใช้คำพูดที่ดีและสร้างสรรค์.....					
6	การติดต่อกับผู้ร่วมงานโดยอาศัยทักษะการสื่อสารสองทาง ช่องทางและรูปแบบการติดต่อสื่อสารอย่างได้ผล.....					
	2. ด้านวิสัยทัศน์					
	2.1 การสร้างวิสัยทัศน์					
1	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน.....					
2	การสอบถามความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....					
3	การนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมา กำหนดวิสัยทัศน์.....					
4	วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความชัดเจน.....					
5	วิสัยทัศน์ที่กำหนดมีความเป็นไปได้และเหมาะสม.....					
6	การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์.....					

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	2.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์					
1	การสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของโรงเรียน.....					
2	การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจน.....					
3	การสื่อสารวิสัยทัศน์กับผู้ร่วมงานในหลายๆ โอกาส ด้วยวิธีการที่หลากหลาย.....					
4	การพูดโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์.....					
5	การสื่อสารสองทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับในวิสัยทัศน์.....					
	2.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์					
1	การเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมของโรงเรียน.....					
2	การทบทวน ปรับปรุงและพัฒนาแผนงาน โครงการและกิจกรรม.....					
3	การสร้างแรงกระตุ้น จูงใจให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมปฏิบัติตามวิสัยทัศน์.....					
4	การกำหนดแนวทางในการดำเนินงานไปสู่วิสัยทัศน์.....					
5	การกำกับดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์.....					
6	การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม.....					
	3. ด้านจินตนาการ					
	3.1 ความคิดริเริ่ม					
1	การนำความคิดเดิมมาดัดแปลงประยุกต์ให้เกิดสิ่งใหม่.....					
2	การหาวิธีการทำงานที่แตกต่างจากคนอื่น.....					
3	การคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน.....					
4	การนำนวัตกรรมที่มีอยู่มาปรับปรุงให้ดีขึ้น.....					
5	การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนระบบงานได้.....					
6	การคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม.....					

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	3.2 ความคิดเชิงอนาคต					
1	การคาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอย่างชัดเจน..					
2	การวิเคราะห์ แนวโน้มการทำงานได้อย่างเหมาะสม.....					
3	การวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า.....					
4	การคิดหาวิธีการ แนวทางการแก้ปัญหาในการทำงานไว้ล่วงหน้า.....					
5	การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ.....					
6	การนำสิ่งที่คาดการณ์มาใช้ประโยชน์ได้.....					
	3.3 ความคิดนอกกรอบ					
1	การคิดแตกต่างจากขอบเขตของความคิดเดิมและไม่เป็นไปตามแบบแผน.....					
2	การคิดได้อย่างอิสระ และนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์.....					
3	การกล้าคิด กล้าลอง กล้าเสี่ยง ไม่พลาดกลัวต่อความไม่แน่นอน.....					
4	การกล้าเปลี่ยนความคิดจากแนวเดิมๆ ก่อให้เกิดแนวความคิดใหม่.....					
5	การคิดก่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ.....					
6	การคิดที่ทำให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย.....					
7	การคิดที่ทำให้เกิดการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์.....					
	4. ด้านแรงจูงใจ					
	4.1 ความต้องการความสำเร็จ					
1	การมีอุดมการณ์ เชื้อมั่นในตนเอง.....					
2	ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ.....					
3	ความรับผิดชอบในงานที่ทำ.....					
4	ความขยันหมั่นเพียร อดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน.....					
5	ความกระตือรือร้นและคิดว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายตลอดเวลา.....					
6	การตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับความเหมาะสม				
		5	4	3	2	1
	4.2 ทิศทางและเป้าหมาย					
1	การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการทำงานผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน.....					
2	การตั้งเป้าหมายในการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน.....					
3	การวางแผนการทำงานที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย.....					
4	การกำหนดวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน.....					
5	การเข้าใจทิศทางและเป้าหมายในการทำงานที่ตรงกันของผู้ร่วมงาน.....					
6	การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย.....					
	4.3 ความพึงพอใจในงาน					
1	ความรู้สึกที่มีความสุข ความพอใจต่อการทำงาน.....					
2	ความร่วมมือ ทุ่เมเทและเสียสละในการทำงาน.....					
3	ความกระตือรือร้นในการทำงาน.....					
4	การมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน.....					
5	การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน.....					
6	การไม่สร้างปัญหาและความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในโรงเรียน...					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ /สกุล นางสาวชนภรณ์ อี้อตระกูล
 วันเดือนปีเกิด 20 พฤษภาคม 2517
 สถานที่เกิด จังหวัดมหาสารคาม ประเทศไทย

ชื่อปริญญา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ครุศาสตรบัณฑิต	สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา	2540
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	2550
ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต	มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	2560

สถานที่ทำงาน โรงเรียนรัชดาภิเษก อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัชดาภิเษก วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1