

การศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2558

การศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขุฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2558

วริยะ โภคาพันธ์. (2558). การศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท: อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
2) เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู 3) เพื่อกำหนดเกณฑ์
ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระ
การเรียนรู้ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 474
คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับวัตถุประสงค์ (IOC) ค่าความยาก
ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha Coefficient) และค่าคะแนนปกติ (Normalized T Score)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์
(Vision) การมีแรงจูงใจ (Motivation) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมีความสามารถ
ในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication)
และการมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

2. แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบชนิดการ
กำหนดสถานการณ์ โดยมีตัวเลือก 5 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมีการให้คะแนนเป็นแบบ 1,
2, 3, 4 และ 5 โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 มีค่าความ
ยากระหว่าง .24 ถึง .78 มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .35 ถึง .80 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ
เท่ากับ .88

3. แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน
ดิบโดยการแปลงเป็นค่าคะแนนที่ปกติ (Normalized T Score) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ 1)
คะแนนที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 แปลว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำมาก 2) คะแนนที่
อยู่ระหว่าง 36 ถึง 45 แปลว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ 3) คะแนนที่ อยู่ระหว่าง
46 ถึง 55 แปลว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง 4) คะแนนที่อยู่ระหว่าง 56 ถึง
65 แปลว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง และ 5) คะแนนที่มากกว่า 65 แปลว่า ครูมี
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงมาก

A STUDY AND DEVELOPMENT OF CREATIVE LEADERSHIP TEST FOR TEACHERS



Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Doctor of Educational degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

August 2015

Viriya Pokapunt. (2015). *A study and development of creative leadership test for teachers*.

Dissertation, Ed.D. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School,
Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Jaruwan Ployduangrat,
Asst. Prof. Dr.Phairojana Klinkularb, Dr.Rachan Boontima.

The purpose of this research was 1) to study the factors of creative leadership for teachers, 2) to develop the quality of creative leadership test for teachers, and 3) to indicate the norm of creative leadership test. The samples used for this research were 474 participants from the head of department and teachers within the secondary educational service office Area 1 and 2. The tools used for this research were the creative leadership test for teachers, the data analysis by using IOC, the difficulty ratio, the discrimination ratio, the Cronbach method, Alpha Coefficient, and Normalized T- Score.

The results of the study were as follows :

1. The creative leadership for teachers consisted of 6 elements: Vision, Motivation, Analytical Thinking , Problem Solving Ability, Communication, and Flexibility.

2. The creative leadership test for teachers consisted of 20 situational questionnaires. The answers were represented on a point scale, ranking from 1 to 5. The IOC of each question was between .80 -1.00, the difficulty ratio ranged between .24 - .78, the discrimination ration varied from .35 to .80, and the Reliability of .88.

3. The creative leadership test for teachers was calculated by using the Normalized T- Score method, which was divided into 5 levels; 1) a score lower than 35 meant a very low level of creative leadership 2) a score between 36 - 45 meant a low level of creative leadership 3) a score between 46 - 55 meant a moderate level of creative leadership 4) a score between 56 - 65 meant a high level of creative leadership 5) a score higher than 65 meant a very high level of creative leadership.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง
การศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
ของ
วริยะ โภคาพันธ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน.....พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์)

.....ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยได้รับความเอาใจใส่ ดูแล ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจและติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่องจากคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ประกอบด้วย อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบปากเปล่า และอาจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ ที่กรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบปากเปล่าให้ผู้วิจัย พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลาร่วมในการสนทนากลุ่มและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ศ.ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, ดร.เชิดศักดิ์ ศุภโสภณ ที่กรุณาให้คำแนะนำแนวคิด ทฤษฎีในการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ขอขอบพระคุณ ดร.อรพันธุ์ สุทิน, ดร.สุปราณี ไกรวัฒน์, ดร.บุญจันทร์ สีสันต์, ดร.นิพนธ์ เสือก้อน, ดร.กรุณา นนทรักษ์, ดร.วรรณดี นาคสุขปาน, ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ และท่านอื่นๆ ที่กรุณาช่วยเหลือในการพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของคุณ ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่กรุณาสละเวลาแสดงความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของเครื่องมือ

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สนับสนุนทุนงบประมาณแผ่นดินในการทำวิจัยครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่เกิดจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิริยะ โภคาพันธ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา	
เขต 1 และ เขต 2.....	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	19
"ผู้นำ" (Leader) กับ "ภาวะผู้นำ" (Leadership).....	31
ความหมายของภาวะผู้นำของครู.....	38
องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู.....	41
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	48
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	57
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	62
การมีวิสัยทัศน์ (Vision).....	75
การมีแรงจูงใจ (Motivation).....	77
การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking).....	82
การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability).....	86
การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication).....	88
การมีความยืดหยุ่น (Flexibility).....	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	98
ประเภทของแบบทดสอบ.....	98
การใช้แบบทดสอบ.....	100
การสร้างแบบทดสอบสถานการณ์.....	101
ลักษณะของเครื่องมือวัดที่ดี.....	103
เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบ (Norm).....	108
การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัด.....	113
การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด.....	117
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	121
งานวิจัยในประเทศ.....	121
งานวิจัยต่างประเทศ.....	125
3 วิธีดำเนินการวิจัย	129
ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู.....	131
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์.....	135
ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครู.....	146
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	147
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	147
ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู.....	147
ผลการพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู.....	151
ผลการสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครู.....	156
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	161
สังเขปความมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินการวิจัย.....	161
สรุปผลการวิจัย.....	161

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
อภิปรายผล.....	165
ข้อเสนอแนะ.....	174
บรรณานุกรม.....	176
ภาคผนวก.....	190
ภาคผนวก ก.....	191
ภาคผนวก ข.....	193
ภาคผนวก ค.....	195
ภาคผนวก ง.....	200
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	204

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.....	16
2 รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	18
3 วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู.....	45
4 วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์.....	55
5 วิเคราะห์คุณลักษณะ/องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	68
6 สังเคราะห์คุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	72
7 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	93
8 ความแตกต่างระหว่างการสร้างมาตรฐานวัดคนและการสร้างมาตรฐานวัดสิ่งเร้า.....	101
9 ขอบเขตในการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการในแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครู.....	135
10 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์.....	149
11 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู	151
12 ผลการวิเคราะห์ค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครู.....	153
13 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ครู.....	155
14 เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู.....	156
15 การแปลความหมายของเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของครู.....	160
16 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (IOC).....	196
17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency : IOC).....	197
18 ค่าความยาก (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ขอครู.....	198
19 ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 474 คน ที่ตอบแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	199
20 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 474 คน ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	199

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	12
2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard.....	24
3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู.....	29
4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูตามแนวคิดของผู้วิจัย.....	30
5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการมีภาวะผู้นำของครู.....	37
6 CPL Model of Leadership.....	60
7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู	73
8 ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์.....	77
9 ตัวบ่งชี้การมีแรงจูงใจ.....	82
10 ตัวบ่งชี้การคิดวิเคราะห์.....	85
11 ตัวบ่งชี้การมีความสามารถในการแก้ปัญหา.....	88
12 ตัวบ่งชี้การมีความสามารถในการสื่อสาร.....	90
13 ตัวบ่งชี้การมีความยืดหยุ่น.....	93
14 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู.....	97
15 แผนภูมิขั้นตอนการพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู.....	108
16 การสร้างแบบทดสอบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	120
17 แสดงขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู..	130
18 วิธีดำเนินการสร้างแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู.....	143

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาของประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะความเจริญก้าวหน้าของประเทศขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของประชาชน ดังนั้นคนไทยจึงต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน การปฏิรูปการศึกษาไทยจึงเกิดขึ้นด้วยการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ และกำหนดกรอบการปฏิรูปไว้ 4 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ คนไทยในอนาคต เป็นคนเก่ง ดี มีความสุข ดำรงรักษาความเป็นไทยและรู้เท่าทันกับสถานการณ์ของโลก 2) การพัฒนาครูยุคใหม่ โครงการครูพันธุ์ใหม่ ด้วยกระบวนการผลิตการอบรมครูประจำการให้มีความพร้อมให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและเป็นวิชาชีพชั้นสูง 3) การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ โดยสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ อาทิ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์สวนสัตว์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นต้น ให้เป็นศูนย์เรียนรู้สำหรับประชาชนทั่วไป และ 4) การพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นเรื่องการกระจายอำนาจ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวและเป็นอิสระมากที่สุดควบคู่ไปกับการเน้นหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: คำนำ)

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) มีการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ครู เป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเพราะเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพของระบบการศึกษาไม่สามารถสูงกว่าคุณภาพของครู หากเรามีครูที่ไม่มีคุณภาพก็อย่าคาดหวังว่าการศึกษาของเราจะมีคุณภาพ และเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครูให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552: 11-12) สอดคล้องกับ ณรงค์ พิพัฒนาศัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประธานเปิดการเสวนา "ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน" จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า “การปฏิรูปการศึกษาจะต้องเกิดขึ้นภายในห้องเรียน ผู้ที่มีผลกระทบและมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งก็คือครู เพราะครูเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อนักเรียน ดังนั้นครูต้องปฏิรูปตัวเอง นอกจากนี้ ต้องการเห็นผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำ” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2558: ออนไลน์)

ผลจากการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) ที่ผ่านมายังพบปัญหาเกี่ยวกับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและสานต่อหลายเรื่อง มีโรงเรียนมากกว่าสามหมื่นแห่งทั่วประเทศทั้งในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ในวิชาหลักมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนจากเดิมที่ยึดครูเป็นหลักเปลี่ยนเป็นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้มีการประเมินผู้เรียนตามสภาพจริง แต่พบว่าในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญในกระบวนการเรียนการสอน เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทั้งมวลสู่ผู้เรียน สอดคล้องกับ สุทัศน์ กาญจนานนท์กุล (2558: ออนไลน์) กล่าวว่า “ปัจจุบันการศึกษาของไทยถูกวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมาก เพราะประเทศและรัฐบาลลงทุนด้านการศึกษากว่า 5 แสนล้านบาท แต่ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนตกต่ำ ผลการประเมินการศึกษาไทยของสถาบันทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกยังอยู่ในอันดับไม่ดีขึ้น ซึ่งการศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะช่วยตอบโจทย์การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพในการเรียนต่อเพื่อการทำงาน และเพื่อดำรงชีวิตประจำวันอย่างรู้เท่าทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว”

การศึกษาไทยอยู่ในภาวะวิกฤตด้านคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากตัวบ่งชี้ด้านการศึกษาและการสอบหลายครั้ง ที่สำคัญกว่าตัวบ่งชี้ คือ นักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการศึกษาไม่มีศักยภาพที่จะเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของโลกและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่จะต้องดำเนินการพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในขณะนี้ คือ ต้องพัฒนาการศึกษาของคนไทยก่อน โดยเฉพาะด้านนโยบายจะต้องกำหนดให้ชัดเจนว่า ครูผู้สอนจะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ระดับบริหารต้องคิดวิธีการหรือกำหนดโปรแกรมในการพัฒนาครู เพื่อให้ครูได้ฝึกกระบวนการสอนตามธรรมชาติของชีวิตและสังคมไทย (ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์, 2554: 10) สอดคล้องกับ นิติภูมิ นวรรณ์ (2550: 16) ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของการศึกษาไทยว่าเป็นการจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถเตรียมคนไทยให้สามารถเผชิญกับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงทุกด้านของสังคมไทยและสังคมโลกได้ ปัญหาการศึกษาไทยในภาพใหญ่ คือ คนไทยยังปรับตัวให้เผชิญกับวิกฤติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ได้ และยังไม่รู้เท่าทันโลก เพราะการศึกษาของคนไทยยังไม่ถึงทำให้สังคมไทยอ่อนแอ ขัดแย้ง ทำลายตัวเองและเกิดวิกฤติทางสังคม

ปัญหาทางด้านการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่กำลังเผชิญหน้าก็คือ ขณะที่เรากำลังเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 แต่วิธีสอนที่มีในโรงเรียนมัธยมนั้นถูกออกแบบมาเพื่อยุคศตวรรษที่ 19 เท่านั้น ทุกวันนี้ โรงเรียนส่วนใหญ่มิได้จัดระบบที่เกื้อหนุนและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม กล่าวคือ โครงสร้างบริหารที่ล้าสมัยของโรงเรียนถูกจัดแบบราชการที่มีสายบังคับบัญชาลดหลั่นหลายระดับ มีระบบค่านิยมแบบเก่า ครูมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดความคิดสร้างสรรค์ ขาดภาวะผู้นำ จึงทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในโรงเรียนครูมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียน ให้ทำงานคนเดียวแบบโดดเดี่ยว ขาดโอกาสทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มกับครูคนอื่นเพื่อแก้ปัญหาทางการสอน ขาดการแบ่งปันสารสนเทศซึ่งกันและกัน ขาดการมีส่วนร่วมในการทำแผนเพื่อปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน เป็นต้น ในส่วนของนักเรียนก็ยังขาดมาตรฐานทางวิชาการ

งานที่มอบหมายให้นักเรียนทำทางวิชาการส่วนใหญ่ ยังขาดกิจกรรมที่ทำท่ายและให้ความสนุก เพลิดเพลินแก่ผู้เรียน เป็นต้น ในส่วนของการบริหารเวลาทั้งของครูและนักเรียนก็ยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เทคโนโลยีที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนหรือมีแต่ใช้ประโยชน์ไม่เต็มที่ สอดคล้องกับ แฮมมอนด์ (Hammond. 2554: 92) ให้สัมภาษณ์ไว้ในหนังสือ 21st Century skills : Rethinking How Students Learn. “ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21” ว่า ความเสียหายที่เกิดขึ้นกับครูและนักเรียน คือ ถ้าไปถามความเห็นจากครูที่เก่งๆ ว่าจะเลือกอย่างไรระหว่างการสอนทักษะพื้นฐานกับทักษะในการคิด คำตอบของพวกเขา คือ ทั้งสองอย่าง ไม่ใช่ออย่างใดอย่างหนึ่ง ครูที่เก่งจะรู้จักแบ่งวิธีการสอนกับสิ่งที่สอนให้สมดุล สอนให้เด็กสามารถถอดความ และทำความเข้าใจเนื้อหา ให้นักเรียนรู้จักศัพท์พื้นฐานและเข้าใจวรรณกรรม ฝึกการอนุมานด้วยเหตุผล และใช้ข้อมูลเพื่อวัตถุประสงค์ใหม่ๆ นอกจากนี้จะเห็นว่าผลผลิตทางการศึกษาของเราส่วนใหญ่ขาดความคิดในการพัฒนาและขาดความคิดสร้างสรรค์ เพราะการเรียนการสอนที่ครูเป็นผู้ป้อนความรู้อย่างเดียวแถมยังตีกรอบให้ปฏิบัติตาม ทำให้ผู้เรียนขาดโอกาสในการคิดแสวงหาแนวทางอื่นๆ นอกเหนือจากที่ครูป้อนให้

การพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและแบบวิธีการพัฒนาครูตามสมรรถนะ โดยวิธีการประเมินสมรรถนะครูรายบุคคลประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับคุณภาพครู และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาในภาพรวมของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring และวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ครูมีทักษะ มีภาวะผู้นำ และมีความคิดสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสถานการณ์ที่จำเป็นต่อการบริหารโรงเรียน หากครูขาดภาวะผู้นำย่อมจะทำให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบาก โรงเรียนซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมากย่อมมีอุปสรรคต่างคนต่างทำงานไม่ประสานกันและเกิดความขัดแย้งกัน การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนย่อมจะล่าช้าหรือไม่ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องมาจากความล้มเหลวของโรงเรียนต่างๆ ที่เป็นมามากสืบเนื่องมาจากการขาดบุคลากรที่มีภาวะผู้นำนั่นเอง และไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารโรงเรียนเท่านั้นที่จะต้องมีความเป็นผู้นำ จะต้องพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีภาวะผู้นำอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550: 3) ที่ว่า ผู้นำองค์กรที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้จะต้องมีทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skill) ควบคู่กับทักษะการเป็นผู้บริหาร (Managers Skill) ซึ่งหมายถึงทั้งภาวะผู้นำ (Leadership) และการบริหารจัดการ (Management) ควรอยู่ในบุคคลเดียวกัน และบุคคลที่ว่านี้ก็คือ ครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ การจัดการศึกษาดังแนวคิดของ กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2550: 42) ที่ว่า ในการเป็นครูผู้นำ (Teacher Leadership) ครูต้องมีสอง

บทบาทอยู่ในตัวคนเดียว คือ เป็นทั้งผู้สอนและเป็นผู้บริหาร เช่น การบริหารจัดการชั้นเรียนของตนเอง ครูต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารนักเรียนที่ตนเองสอนหรือรับผิดชอบอยู่ ในยุคปัจจุบันภาระงานด้านการเรียนการสอนสลับซับซ้อนกันมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานทางวิชาชีพที่มีมาตรฐานสูง วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพหลัก เป็นตัวแทนหลักของการเปลี่ยนแปลงในยุคสังคมฐานความรู้ ถ้าปราศจากครู หรือปราศจากความสามารถของครูแล้ว สภาพสังคมในอนาคตจะผิดรูปไปจากปัจจุบัน หรือกลายเป็นสังคมที่ไม่พึงประสงค์ เพราะครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาเยาวชนผู้ซึ่งเป็นอนาคตของชาติให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของการศึกษา โดยเป็นผู้ที่สามารถคิดวิเคราะห์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ สามารถปรับตัว แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถ การใช้ศักยภาพ และแรงจูงใจในการทำงานของครู อาจารย์ บุคลากร รวมถึงการพัฒนาความสำเร็จของสถาบันการศึกษาแล้วภาวะผู้นำของครูจะส่งผลต่อความสามารถและการพัฒนาการของเด็กได้ด้วย (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 8) สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2555: 65) อธิบายไว้ว่า ครูควรจัดการสอนเท่าที่จำเป็น ครูต้องรู้ว่าตรงไหนควรสอน ตรงไหนไม่ควรสอนเพราะเด็กเรียนได้เอง ครูออกแบบกิจกรรมให้เด็กเรียนจากกิจกรรม (PBL - Project-Based Learning) แล้วชวนเด็กทบทวนไตร่ตรอง (Reflection หรือ AAR) ว่า ได้เรียนรู้อะไรบ้าง และยังไม่ได้เรียนรู้อะไรบ้าง ครูจะเข้าใจอัตราความเร็วของการเรียนรู้ของเด็กที่หัวไวไม่เท่ากัน และที่สำคัญยิ่งคือ ให้เด็กบอกว่าอยากเรียนรู้อะไรบ้าง เพื่อให้ครูนำมาออกแบบการเรียนรู้ต่อนักเรียนจะรู้จากพฤติกรรมของครูว่า ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายคนและเอาใจใส่อนาคตของเด็กแต่ละคน ต้องการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้เพื่ออนาคตของศิษย์ทุกคนนอกจากนี้ยังอาจกล่าวถึงได้อีกคือ วิกฤตของผู้เรียน กล่าวคือ ผู้เรียนมีความทุกข์เนื่องจากเนื้อหาที่เรียนไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในชีวิตประจำวัน ต้องจำใจเรียนสิ่งที่ไกลตัว ต้องสร้างจินตนาการด้วยความยากลำบาก และต้องท่องจำตลอดเวลา ขาดการเชื่อมโยงความรู้ที่ได้จากการเรียนมาใช้ปฏิบัติในชีวิตประจำวันทำให้เกิดความสับสน ผลที่เกิดขึ้นคือ มีเจตคติทางลบต่อการเรียน และเป็นปัญหาของสังคม เช่น ฆ่าตัวตาย เป็นคนเกเรหนีโรงเรียน สร้างปมเด่นในทางที่ผิด และติดยาเสพติด ครูจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ดี สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน จะทำให้ผู้เรียนเกิดความพอใจ รักใคร่และศรัทธาในตัวครู อันจะเป็นผลให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (อรพิน สีแก้ว. 2551: 2)

ภาวะผู้นำของครูมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หรือความสำเร็จของโรงเรียน ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวของโรงเรียน และยังพบผลการศึกษาวิจัยที่สนับสนุนความสำคัญของภาวะผู้นำในกลุ่มต่างๆ โดยพบว่า ผู้นำสามารถสร้างความแตกต่างในด้านความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลุ่มด้วย มีความพยายามศึกษาค้นคว้าหาแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ว่าทำอย่างไรจึงจะมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คนจำนวนมาก

ตระหนักว่าภาวะผู้นำจะเป็นหนทางนำพวกเขาไปสู่หนทางแห่งความสำเร็จ และต้องการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง นอกจากนี้ยังต้องการจำนวนมากเช่นกันที่มีความต้องการพัฒนาผู้บริหารและพนักงานให้มีภาวะผู้นำ เพราะเห็นความสำคัญว่า ภาวะผู้นำของบุคคลในองค์กรจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งข้อเท็จจริงและองค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำนี้ก็ยังเป็นเรื่องที่สามารถถกเถียงกันได้อยู่ ยังต้องมีศึกษาค้นคว้าเสนอแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึง วิจัยเพื่อให้ได้ผลการศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 57)

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทางการสอนของครูให้มีคุณภาพ จะต้องให้ครูปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความจริงใจมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพผู้เรียน มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เข้าใจแนวการจัดการเรียนรู้แนวใหม่ ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างผลงานในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนโดยคำนึงถึงศักยภาพและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้การประเมินผลแนวใหม่ที่จะพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน และเน้นประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนเป็นสำคัญแต่ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนา และแก้ไขภาวะผู้นำทางการสอนของครูในอดีต ให้มีพฤติกรรมการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษายังมีน้อยมากจากการทบทวนเอกสารงานวิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทางการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ

แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบการมีวิสัยทัศน์ของครู การใช้แรงจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ หรือใช้เป็นแบบทดสอบกระบวนการคิดวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย รวมถึงการใช้ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ครูได้ทราบความแตกต่างในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการเป็นผู้สร้างสรรค์และพบว่าครูสามารถปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ โดยเกี่ยวข้องกับความสามารถในการสื่อสาร และความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในสถานการณ์กับรูปแบบความเป็นผู้นำเฉพาะอย่างได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ วิจารย์ พานิช (2555: 25) อธิบายไว้ว่า ทักษะที่คนไทยขาดที่สุด คือ การคิดนอกกรอบ คนที่มีความรู้และทักษะอย่างดีเรียกว่า ผู้เชี่ยวชาญ การสร้างสรรค์ต้องใช้สมองหรือทักษะอื่นๆ ทุกด้านมาประกอบกัน การสร้างสรรค์นั้นเรียนรู้หรือฝึกได้ ครูเพื่อศิษย์จึงต้องหาวิธีฝึกฝนความสร้างสรรค์

จากความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ซึ่งเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่ครูต้องมี ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 เพื่อให้ครูมีทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีแรงจูงใจ (Motivation) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) และการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) โดยคาดหวังว่า หากมีการส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะส่งผลให้ครูมีความรู้และทักษะที่จะจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยครั้งนี้

จะทำให้ได้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สามารถนำไปใช้ทดสอบภาวะผู้นำของครูที่มีความสนใจ ให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในโอกาสต่อไป

คำถามการวิจัย

คำถามในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วยอะไรบ้าง
2. แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่พัฒนาขึ้น มีลักษณะอย่างไรและมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด
3. แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมีเกณฑ์ปกติ (Norm) เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
2. เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
3. เพื่อกำหนดเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 รวม 67 โรงเรียน จำนวน 5,601 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รวม 52 โรงเรียน จำนวน 5,860 คน รวมทั้งสิ้น 119 โรงเรียน จำนวนประชากร 11,461 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเปิดตารางสำเร็จของ Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 474 คน จาก 119 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 2 คน และครูโรงเรียนละ 2 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 เนื้อหาสาระที่นำมาใช้ในการศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัย และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีแรงจูงใจ (Motivation) การคิดวิเคราะห์ (Analytical

Thinking) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) และการมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

2.2 วิธีการสร้างแบบทดสอบ ในการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อาศัยแนวคิดของ อุทุมพร จามรมาน (2532) ซึ่งมีกระบวนการในการสร้างเครื่องมือประกอบด้วย 9 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดขอบเขต 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัด 3) การระบุเนื้อหาที่จะวัด 4) การจัดทำตารางโครงสร้าง 5) การให้น้ำหนักในตารางโครงสร้าง 6) การกำหนดประเภทของข้อคำถาม 7) การเขียนข้อความ 8) การจัดทำเครื่องมือ 9) และการทดลองใช้ ส่วนการพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนทั้งหมด 9 ขั้นตอน คือ 1) การทดลองใช้กับกลุ่มจริง 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 3) การวิเคราะห์รายข้อ 4) การวิเคราะห์คะแนนรวม 5) การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง 6) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 7) การปรับปรุงเครื่องมือ 8) การหาค่าปกติวิสัย 9) การสรุปผล

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ความสำคัญของการศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู จะช่วยให้ครูมีทักษะในการสร้างสรรค์กระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและช่วยให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน มีความรักและสนุกสนานในการเรียนรู้ ดังนั้น ประโยชน์ที่ได้รับ มีดังนี้

1. ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เพื่อนำไปใช้เป็นข้อสังเกต หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
2. ได้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่มีคุณภาพ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สามารถใช้แบบทดสอบเพื่อประเมินภาวะผู้นำของครูอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อเปรียบเทียบพัฒนาการการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู พัฒนาโรงเรียน และพัฒนานักเรียน นอกจากนี้ยังสามารถใช้ผลของการทดสอบเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมหรือจัดทำแผนพัฒนาครูให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
3. ได้เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เพื่อใช้ในการแปลความหมายผลของการทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
4. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าสร้างแบบทดสอบภาวะผู้นำด้านอื่นๆ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง เป็นคุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของครูผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่

ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีทักษะทางการสื่อสารที่ดี มีความอยากรู้อยากเห็น มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา มีแรงจูงใจสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมีจินตนาการ การมีวิสัยทัศน์ และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูตามแนวคิดของผู้วิจัย ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีแรงจูงใจ (Motivation) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) และการมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

1.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การที่ครูรู้จักใช้ความคิดเชิงจินตนาการอย่างสร้างสรรค์ โดยมองภาพในอนาคตด้วยความมุ่งมั่นที่อยากจะเป็นจริง มีความตระหนักรู้ในตัวเอง มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความคิดเชิงจินตนาการ 2) การมองการณ์ไกล 3) มีความมุ่งมั่นในงาน

1.2 การมีแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่ครูมีวิธีการสื่อสาร การสร้างจิตสำนึก การกระตุ้นผู้ตาม อุทิศตัวหรือแสดงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความเชื่อมั่นและแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความปรารถนาต่อความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ครูผู้นำต้องสร้างเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก มีความเชื่อว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ เป็นภาระหน้าที่และความต้องการร่วมกันของทีม แรงจูงใจมีทั้งภายในและภายนอก และมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีกำลังใจในการทำงาน 2) มีความกระตือรือร้น 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จ

1.3 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การที่ครูมีความคิดแบบตรรกะตรงและมีเหตุผล เป็นความสามารถในการคิด แยกแยะส่วนย่อยออกจากองค์ประกอบ โดยการใคร่ครวญ ไตร่ตรอง คิดอย่างรอบคอบว่าประกอบไปด้วยสิ่งใด มีความสำคัญอย่างไร และสามารถบอกได้ว่า เรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างไร มีแนวโน้มไปในทางใด เพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งครูผู้นำจะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์ผู้ตาม แล้วเลือกหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การคิดแบบตรรกะตรงและมีเหตุผล 2) มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล 3) มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล 4) มีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล

1.4 การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) หมายถึง การที่ครูใช้ความรู้ ความฉลาด ความคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อขจัดสภาวะความไม่สมดุลที่เกิดขึ้น มีกระบวนการปฏิบัติและการร่วมมือกันมาใช้ในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมาย มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ 2) มีปฏิภาณไหวพริบ 3) มีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน

1.5 การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) หมายถึง การที่ครูมีทักษะในการใช้ภาษาที่ดีทั้งการพูด การใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้วยความสุภาพอ่อนโยนและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักประชาสัมพันธ์มี

มุมมองที่หลากหลายและมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความสามารถในการพูด 2) มีความสามารถในการใช้ภาษา 3) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

1.6 การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การที่ครูสามารถปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการในการปฏิบัติงาน มีอิสระทางความคิด มีใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถเลือกเวลางานได้เหมาะสมกับตนเอง เป็นการสร้างความรู้สึกสุขสบายให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์ และตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเองตลอดเวลา ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และ 3) มีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง

2. แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เอกสารหรือเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบคุณลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เริ่มต้นจากกำหนดจุดมุ่งหมายของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ กำหนดกรอบของการวัดและนิยามเชิงปฏิบัติการ สร้างผังแบบสอบถาม กำหนดรูปแบบของข้อคำถาม นำแบบทดสอบไปทดลองใช้ วิเคราะห์ข้อคำถาม คัดเลือกข้อคำถามและทดลองใช้ใหม่ วิเคราะห์แบบทดสอบ และได้แบบทดสอบสำหรับนำไปใช้จริง

3. คุณภาพแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ที่มีค่าความเที่ยงตรง ค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

3.1 ความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ วัดได้ครอบคลุม ครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการให้วัด และวัดได้ถูกต้องตรงความเป็นจริงตามองค์ประกอบ

3.2 ความยากง่าย (Difficulty) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างจำนวนคนที่ตอบข้อคำถามในข้อนั้นถูกกับจำนวนคนที่ตอบข้อคำถามข้อนั้นทั้งหมด ถ้าแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ข้อใดมีคนทำถูกมากแสดงว่าข้อคำถามข้อนั้นง่าย แต่ถ้าข้อคำถามข้อใดมีคนทำถูกน้อยแสดงว่าข้อคำถามนั้นยาก

3.3 อำนาจจำแนก (Discriminant) หมายถึง การที่ข้อคำถามของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สามารถจัดแบ่งครูออกเป็น 2 กลุ่มได้ โดยครู 2 กลุ่มในที่นี้คือ ครูกลุ่มที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และกลุ่มที่ไม่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3.4 ความเชื่อมั่น (Reliability) หมายถึง แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความคงที่ของคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบในบุคคลเดียวกันแต่ต่างเวลาและโอกาสกัน

4. เกณฑ์ปกติ หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนตัวแทนประชากรที่นิยามไว้ ซึ่งได้จากการพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และคะแนนตัวแทนนี้แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน ที-ปกติ (Normalized T score)

5. **ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา** หมายถึง ครูและหัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อนำมาประกอบเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดทฤษฎีของวิโรจน์ สารรัตนะ (2553: 266-288) และแนวคิดของรัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 267-269) มีความสอดคล้องกับการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (The Traitist Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (The Situationist Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integration Theory) ในส่วนของการวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 3) สอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู รวมถึงแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553: 24) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อมๆ กัน ได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญจะต้องมีความคิดเชิงสร้างสรรค์

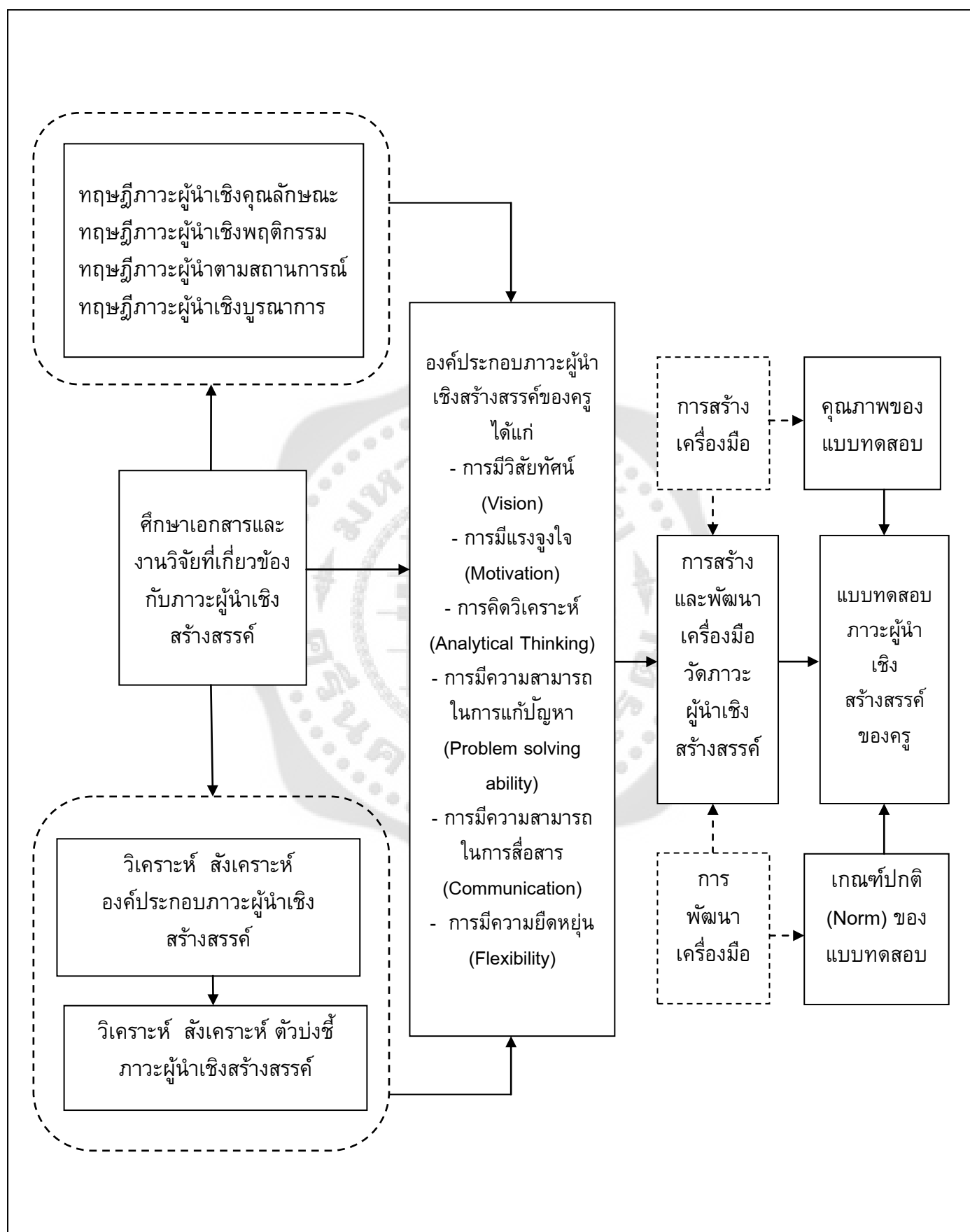
นอกจากนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2554: 6) อธิบายไว้ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดให้ นั้น จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการสื่อสาร 2) ความสามารถในการคิด 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 5) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีความสอดคล้องกับแนวคิดในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำของ อุทุมพร จามรมาน มาใช้ในการสร้างแบบทดสอบ

ในการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู อาศัยแนวคิดของ อุทุมพร จามรมาน (2532) ซึ่งมีกระบวนการในการสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดขอบเขต 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัด 3) การระบุเนื้อหาที่จะวัด 4) การจัดทำตารางโครงสร้าง 5) การให้น้ำหนักในตารางโครงสร้าง 6) การกำหนดประเภทของข้อคำถาม 7) การเขียนข้อความ 8) การจัดทำเครื่องมือ 9) และการทดลองใช้ ส่วนการพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนทั้งหมด 9 ขั้นตอน คือ 1) การทดลองใช้กับกลุ่มจริง 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 3) การวิเคราะห์รายข้อ

4) การวิเคราะห์คะแนนรวม 5) การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง 6) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 7) การปรับปรุงเครื่องมือ 8) การหาค่าปกติวิสัย 9) การสรุปผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์มาเป็นลำดับ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูได้ดังนี้





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 - 3.2 ตัวบ่งชี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
 - การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
 - การมีแรงจูงใจ (Motivation)
 - การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
 - การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)
 - การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication)
 - การมีความยืดหยุ่น (Flexibility)
4. การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - งานวิจัยในประเทศ
 - งานวิจัยต่างประเทศ

1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขต 2

การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 จึง

กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 เขต ดังต่อไปนี้

1. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ประกอบด้วยท้องที่ เขตพญาไท บางซื่อ ดุสิต สัมพันธวงศ์ ปทุมวัน ราชเทวี พระนคร ป้อมปราบศัตรูพ่าย บางแค บางขุนเทียน บางบอน ท่งครุ ราษฎร์บูรณะ จอมทอง คลองสาน ธนบุรี ภาษีเจริญ ดลิ่งชัน ทวีวัฒนา บางพลัด บางกอกน้อย บางกอกใหญ่และหนองแขม กรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนมัธยมศึกษา รวม 67 โรงเรียน

ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ตั้งอยู่ที่ เขตราชเทวี

2. เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วยท้องที่ เขตบางรัก วัฒนา สาทร พระโขนง บางนา คลองเตย บางคอแหลม ยานนาวา ดินแดง ห้วยขวาง จตุจักร ลาดพร้าว บางเขน สายไหม บึงกุ่ม บางกะปิ วังทองหลาง ดอนเมือง หลักสี่ ลาดกระบัง สะพานสูง คันนายาว มีนบุรี คลองสามวา หนองจอก ประเวศ และสวนหลวง กรุงเทพมหานคร มีโรงเรียนมัธยมศึกษา รวม 52 โรงเรียน

ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งอยู่ที่ เขตห้วยขวาง (ประกาศ กระทรวงศึกษาธิการ. 2553: 62)

โรงเรียนมัธยมศึกษา คือ สถานที่สำหรับศึกษาหาความรู้สำหรับนักเรียนภายใต้การดูแลของครูหรืออาจารย์ ประเทศไทยมีการจัดการศึกษาหลายรูปแบบ มีระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ หรือทั้งในระบบและนอกระบบ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาภาคบังคับ ในระบบการเรียนนี้ นักเรียนจะผ่านโรงเรียนตามลำดับ ชื่อของโรงเรียนเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปตามภาษาและประเทศ แต่โดยหลักจะมีโรงเรียนประถมสำหรับเด็กเล็ก และโรงเรียนมัธยมสำหรับเด็กโต ที่ได้สำเร็จการศึกษาระดับประถมมาแล้ว สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ คือ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2

ขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม

จำนวนนักเรียน	น้อยกว่า หรือเท่ากับ 500 คน	เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก
จำนวนนักเรียน	ตั้งแต่ 501 – 1,500 คน	เป็นโรงเรียนขนาดกลาง
จำนวนนักเรียน	ตั้งแต่ 1,501 – 2,500 คน	เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่
จำนวนนักเรียน	มากกว่า 2,500 คน	เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ทักษะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เป็นบุคคลสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานในการพัฒนาเยาวชนของชาติ ครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู ครูต้องเป็นผู้ทรงความรู้ในเนื้อหาที่จะถ่ายทอดสู่ผู้เรียน และครูยังต้องจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ครูต้องพัฒนาศิษย์ให้มีทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งแนวทางในการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 15 ประการ ได้แก่ (ภาสกร เรืองรองและคณะ. 2557: บทคัดย่อ)

1. ทักษะในการตั้งคำถาม ในกระบวนการเรียนการสอนครูควรตั้งประเด็นคำถาม เพื่อให้ นักเรียนรู้จักคิด และรู้จักการหาคำตอบ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง
2. ทักษะที่สอนให้เด็กหาความรู้ได้ด้วยตนเองและด้วยการลงมือปฏิบัติ เพราะความรู้ที่ได้ จากการปฏิบัติจะเป็นความรู้ที่คงทน อีกทั้งผู้เรียนยังสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ใน สถานการณ์อื่นได้อีกด้วย
3. ทักษะในการคัดเลือกความรู้ ตามสภาพแวดล้อมจริง เป็นทักษะที่สอนให้ผู้เรียนคิด อย่างมีวิจารณญาณ รู้จักกลั่นกรองข้อมูลความรู้ตามสภาพแวดล้อมจริงที่ปรากฏก่อนนำเสนอ
4. ทักษะในการสร้างความรู้ โดยครูต้องกำหนดเกณฑ์ในการทดสอบและตรวจสอบความ ถูกต้องอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้นักเรียนเกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน
5. ทักษะให้นักเรียนคิดเป็น หรือตกผลึกทางความคิด ครูต้องออกแบบการเรียนรู้ให้ เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของเด็ก สามารถประเมินลูกศิษย์แต่ละคนได้ว่ามีพื้นความรู้เพียงใด เพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และประเมินความก้าวหน้าของเด็กแต่ละกลุ่มได้อย่าง เหมาะสม โดยใช้เหตุการณ์ปัจจุบันรอบตัวมาเป็นกรณีศึกษาให้นักเรียนลองฝึกทดลองถูกเพื่อค้นหา คำตอบ
6. ทักษะในการประยุกต์ใช้ความรู้ เพราะการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดเฉพาะแต่รายวิชาใดวิชา หนึ่งแต่สามารถบูรณาการความรู้จากหลายๆวิชา เพื่อเชื่อมโยงความคิด อันจะนำไปสู่การ ประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตต่อไป
7. ทักษะในการประเมินผล เพราะนักเรียนมีความแตกต่างระหว่างบุคคล เพราะฉะนั้น การประเมินผล ก็ต้องประเมินให้เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชาและให้เหมาะสมกับความต่างนั้นๆ
8. มีจิตวิญญาณความเป็นครู ไม่เฉพาะแค่การสอนเท่านั้น แต่ครูต้องเป็นเสมือนพ่อ แม่ พี่ น้องและเพื่อน เพื่อดูแล ปรึกษาประคับประคองนักเรียนให้จบออกไปเป็นเยาวชนที่ดีของชาติต่อไป
9. ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูจึงต้อง ไม่หยุดนิ่งที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อไว้สั่งสอนศิษย์
10. เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง เพราะสังคมที่เปลี่ยนไป หลากๆสิ่งหลายๆอย่างไม่เหมือน ในอดีต ครูต้องทำใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง และไตร่ตรองเพื่อนำสิ่งใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงมา ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต
11. สร้างกำแพงคุณธรรม อีกประการที่สำคัญไม่แพ้จิตวิญญาณความเป็นครู คือครูต้อง เป็นผู้มีคุณธรรม ซึ่งจะเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนได้เป็นอย่างดี เพราะผู้มีคุณธรรมย่อมเป็นผู้เจริญ
12. โน้มนำความดีแก่นักเรียน ครูไม่เพียงให้วิชาความรู้เท่านั้น แต่ต้องเป็นที่พึ่งทางใจ สามารถเป็นที่ปรึกษาของลูกศิษย์ ยิ่งหากเป็นที่พึ่งทางจิตวิญญาณหรือมโนธรรมด้วยแล้วยิ่ง ทรงคุณค่ามหาศาล
13. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity, Creation, Creating Creative thinking) เป็นหนึ่งใน ทักษะสำคัญของครูที่ได้รับการกำหนดให้เป็นทักษะที่จำเป็นจะต้องนำไปใช้ในกระบวนการพัฒนา ผู้เรียนในช่วงศตวรรษที่ 21

14. ครูต้องทำตนให้ศิษย์รัก หนักแน่นในจริยา พัฒนาความรู้ อุตสาหะสร้างศิษย์ตน อดทน ต่อคำหยาบคาย ขยายคำลึงซึ่ง ไม่ตึงศิษย์ไปในทางเสียหาย

15. บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ โตตามสังคมรอบข้าง รู้จักคำว่า ขอโทษ รู้จัก คำว่า ให้อภัย

ซึ่งครูยุคใหม่จำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 15 ด้าน ในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เด็ก แทนที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้เหมือนก่อน หากครูไทยมีทักษะสำคัญดังกล่าวแล้ว เชื่อว่าผู้เรียนจะเป็นเด็ก ยุคใหม่ที่ใส่ใจ และรู้เท่าทันเทคโนโลยี รวมทั้งเห็นคุณค่าของการศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง และมีการแสวงหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ และใช้ความรู้เหล่านั้นเป็นเกราะ ป้องกันในการใช้ชีวิตบนสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างงดงาม

ตาราง 1 รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
จำนวน 67 โรงเรียน

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
1	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา	2	โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์
3	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย	4	โรงเรียนวัดสังเวช
5	โรงเรียนวัดสระเกศ	6	โรงเรียนวัดราชบพิธ
7	โรงเรียนเบญจมราชาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์	8	โรงเรียนมักกะสันพิทยา
9	โรงเรียนเทพศิรินทร์	10	โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย
11	โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย	12	โรงเรียนโยธินบูรณะ ๒ (สุวรรณสุทธาราม)
13	โรงเรียนสตรีวิทยา	14	โรงเรียนศรีอยุธยา ในพระอุปถัมภ์ฯ
15	โรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย	16	โรงเรียนมัธยมวัดเบญจมบพิตร
17	โรงเรียนศิลาจารย์พัฒน	18	โรงเรียนมัธยมวัดมกุฏกษัตริย์
19	โรงเรียนโยธินบูรณะ	20	โรงเรียนราชันนทาคารย์ สามเสนวิทยาลัย 2
21	โรงเรียนราชวินิต มัธยม	22	โรงเรียนวัดน้อยนพคุณ
23	โรงเรียนวัดบวรนิเวศ	24	โรงเรียนวัดราชาธิวาส
25	โรงเรียนมัธยมวัดนายโรง	26	โรงเรียนวิมุตยารามพิทยากร

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
27	โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม	28	โรงเรียนสตรีวัดระฆัง
29	โรงเรียนวัดบวรมงคล	30	โรงเรียนสุวรรณารามวิทยาคม
31	โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร	32	โรงเรียนสวนอนันต์
33	โรงเรียนฤทธิธรรค์รอน	34	โรงเรียนชินโรสวิทยาลัย
35	โรงเรียนทวิธาภิเศก	36	โรงเรียนมหารณพาราม
37	โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ใน พระราชูปถัมภ์ฯ	38	โรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา (วัดน้อยใน) ในพระราชูปถัมภ์ฯ
39	โรงเรียนสุวรรณพลับพลาพิทยาคม	40	โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล
41	โรงเรียนโพธิสารพิทยากร	42	โรงเรียนมัธยมวัดดาวคอง
43	โรงเรียนวัดอินทาราม	44	โรงเรียนธนบุรีวรเทพีพลารักษ์
45	โรงเรียนวัดราชโอรส	46	โรงเรียนศึกษานารี
47	โรงเรียนบางมดวิทยา สีสุขหาวาดจวน อุปถัมภ์	48	โรงเรียนวัดพุทธบูชา
49	โรงเรียนอิสลามวิทยาลัยแห่งประเทศไทย	50	โรงเรียนแจรงร้อนวิทยา
51	โรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม	52	โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ธนบุรี
53	โรงเรียนพิทยาลงกรณ์พิทยาคม	54	โรงเรียนทวิธาภิเศก 2
55	โรงเรียนศึกษานารีวิทยา	56	โรงเรียนมัธยมวัดสิงห์
57	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช บางขุนเทียน	58	โรงเรียนราชวินิตบางแคปานขำ
59	โรงเรียนวัดรางบัว	60	โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม
61	โรงเรียนปทุมวารคูน	62	โรงเรียนไชยนิมพลีวิทยาคม
63	โรงเรียนวัดประดู่ในทรงธรรม	64	โรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม
65	โรงเรียนสตรีวัดอัมรินทร์	66	โรงเรียนวัดนวลนรดิศ
67	โรงเรียนนวลนรดิศวิทยาคม รัชมังคลาภิเษก		

ตาราง 2 รายชื่อโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
จำนวน 52 โรงเรียน

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
1	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	2	โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพฯ
3	โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม	4	โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง
5	โรงเรียนสตรีวิทยา 2	6	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
7	โรงเรียนสีกัน (วัฒนานครอุปถัมภ์)	8	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย 2
9	โรงเรียนดอนเมืองจตุรจินดา	10	โรงเรียนหอวัง
11	โรงเรียนสารวิทยา	12	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ
13	โรงเรียนราชวินิตบางเขน	14	โรงเรียนศรีพฤฒา
15	โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ	16	โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง
17	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการรัชดา	18	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)
19	โรงเรียนราชดำริ	20	โรงเรียนเทพศิลา
21	โรงเรียนนวมินทราชูทิศ บดินทรเดชา	22	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2
23	โรงเรียนนวมินทราชูทิศ เบญจมราชาลัย	24	โรงเรียนบางกะปิ
25	โรงเรียนนวมินทราชูทิศ สตรีวิทยา 2	26	โรงเรียนบางกะปิสุขุมวิทอุปถัมภ์
27	โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก	28	โรงเรียนเศรษฐบุตธำเพ็ญ
29	โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 4	30	โรงเรียนสตรีเศรษฐบุตธำเพ็ญ
31	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	32	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์
33	โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า	34	โรงเรียนกุนนทีรุทธาราณพิทยาคม
35	โรงเรียนพรตพิทยพยัต	36	โรงเรียนเจ้าพระยาพิทยาคม
37	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	38	โรงเรียนนนทรีวิทยา
39	โรงเรียนนวมินทราชูทิศ เตรียมอุดมศึกษา น้อมเกล้า	40	โรงเรียนปทุมคงคา
41	โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย	42	โรงเรียนวัดสุทธิวราราม
43	โรงเรียนพุทธจักรวิทยา	44	โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระราชูปถัมภ์
45	โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง	46	โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
47	โรงเรียนยานนาวาพิทยาคม	48	โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ
49	โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต	50	โรงเรียนสิริรัตนาร
51	โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี	52	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวรรณภูมิ

สรุปได้ว่า กรุงเทพมหานครแบ่งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาออกเป็น 2 เขต คือ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 มี 67 โรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มี 52 โรงเรียน รวม 119 โรงเรียน และครูยุคใหม่จำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 15 ด้าน ตามแนวคิดของ ภาสกร เรืองรองและคณะ (2557: บทคัดย่อ)

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎี (Theory) หมายถึง ความเห็น การเห็นด้วยใจ ลักษณะที่คิดคาดเอาตามหลักวิชา เพื่อเสริมเหตุผลและรากฐานให้แก่ปรากฏการณ์หรือข้อมูลในภาคปฏิบัติ ซึ่งเกิดขึ้นมาอย่างเป็นระเบียบ หรืออีกคำ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำ เราก็มักจะหมายถึง ข้อความที่กล่าวถึงภาวะผู้นำที่ได้รับการตรวจสอบหรือพิสูจน์หลาย ๆ ครั้ง มีข้อมูลหรืองานวิจัยเชิงประจักษ์รองรับจนสามารถอธิบายข้อเท็จจริงหรือสามารถทำนายปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอย่างถูกต้องในระดับหนึ่ง และมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป (รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556: 187) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ดังนี้

หากพิจารณาจากวิวัฒนาการของแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคแต่ละสมัย อาจจำแนกทฤษฎีภาวะผู้นำออกเป็น 4 ยุค ดังนี้ คือ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2553: 266-288)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ
2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม
3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

ในช่วงทศวรรษ 1930-1940 มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาคำตอบว่าภาวะผู้นำเกิดจากคุณลักษณะ (Traits) ใดบ้าง หรือมีคุณลักษณะใดบ้างที่ทำให้ผู้นำ (Leader) แตกต่างจากผู้ที่มีไม่ใช่ผู้นำ (Non-leader) ซึ่งก็พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล มีดังนี้ เช่น

1. ชอบนำคนอื่น (Dominance)
2. มีพลังสูงตื่นตัวมุ่งความสำเร็จ (High energy)
3. เชื่อมั่นตนเอง (Self-confidence) ในความคิด การตัดสินใจ และความสามารถที่แสดงออกจนได้รับการยอมรับจากผู้ตามแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นผู้รู้ไปเสียทุกอย่าง (Know it all) หรือเป็นผู้ที่ถูกต้องอยู่เสมอ (Always right)
4. เชื่ออำนาจแห่งตน (Internal focus of control) ว่าสามารถเป็นผู้ฟันฝ่าปัญหาอุปสรรคสู่ความสำเร็จด้วยศักยภาพแห่งตน ไม่ใช่ผู้หวังพึ่งโชคชะตา
5. อารมณ์มั่นคง (Stable) ควบคุมตนเองได้และเป็นไปในทางบวก
6. น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ (Integrity)

7. มีสติปัญญาปฏิภาณไหวพริบ (Intelligence) ในการคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

8. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี และสามารถนำพาสู่ความสำเร็จได้แม้ในสถานการณ์ที่ต่างกัน

9. ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น (Sensitive to others) มีความเห็นอกเห็นใจ เข้าใจสมาชิกเป็นรายบุคคล สภาพงานที่ทำ วิธีการสื่อสารและวิธีการจูงใจ เป็นต้น

จากผลการศึกษาพบว่า ไม่มีคุณลักษณะใดที่ทำนาย หรือจำแนกผู้นำให้แตกต่างจากผู้มิใช่ผู้นำ ได้อย่างคงเส้นคงวา และแม้จะมีผลการวิจัยค้นพบเพิ่มเติมว่า ลักษณะ (Traits) มีส่วนสัมพันธ์กับภาวะผู้นำหรือไม่ก็ตาม แต่ในระยะต่อมามีผู้เชื่อกันมากกว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ผู้นำได้กระทำมากกว่ากับคุณลักษณะที่ผู้นำมี การศึกษาวิจัยในระยะต่อมาจึงเน้นไปที่พฤติกรรมของผู้นำ (Leader behavior) มากกว่า ดังนั้น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ประกอบด้วย 1) มีความมุ่งมั่น ทะเยอทะยาน 2) มีความเชื่อถือและไว้วางใจได้ 3) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 4) มีความยุติธรรม 5) มีความสามารถในการตัดสินใจ 6) มีวินัยในตนเองและผู้อื่น 7) มีความรับผิดชอบ 8) ชอบนำคนอื่น 9) มีความยืดหยุ่น

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม

ในปลายทศวรรษ 1940 นักวิชาการภาวะผู้นำได้เปลี่ยนความสนใจจากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำไปเป็นพฤติกรรมของผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะหาคำตอบหรือคำอธิบายว่า “ผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร” ดังเช่น ผลการศึกษาวิจัยที่มหาวิทยาลัยไอโอวา Lewin และคณะพยายามจะตอบคำถามดังกล่าวจากพฤติกรรม 3 รูปแบบ คือ

1. ผู้นำแบบอำนาจนิยม (Autocratic) เป็นแบบที่ผู้นำมีพฤติกรรมชอบตัดสินใจเอง กำหนดวิธีการทำงานให้ทำ ให้ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานที่ละขั้นตอนเน้นการควบคุม

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยม (Democratic) ซึ่งผู้นำมีพฤติกรรมให้มีการตัดสินใจโดยกลุ่ม ให้กำหนดวิธีการทำงานกันเอง ให้ทราบจุดมุ่งหมายการทำงานโดยรวม เน้นการให้คำแนะนำปรึกษา

3. ผู้นำแบบอิสระเสรีนิยม (Laissez-faire) ซึ่งปล่อยให้ผู้ปฏิบัติมีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ เพียงแต่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้ และคอยตอบข้อคำถามข้อสงสัย หลีกเลี่ยงความเกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยได้ใช้วิธีการฝึกอบรมให้มีผู้แสดงพฤติกรรมสามรูปแบบนั้นแล้วนำไปใช้กับกลุ่มคนสามกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบอิสระเสรีนิยมให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอำนาจนิยมและแบบประชาธิปไตยนิยมทุกเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษา ขณะที่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยและแบบอำนาจนิยม แม้จะมีปริมาณงานเท่ากัน แต่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยกลับมีคุณภาพของงาน และผู้คนมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผลจากการศึกษานี้ จึงดูเหมือนว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีประสิทธิผลมากกว่าแบบอื่น แต่มีผลการศึกษาวิจัยใน

ระยะหลังพบว่า มีความไม่แน่นอนระหว่างผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมกับผู้นำแบบอำนาจนิยม กล่าวคือ ในบางครั้งผู้นำแบบอำนาจนิยมได้ก่อให้เกิดผลงานสูงกว่าหรือเท่ากันกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมเว้นแต่เรื่องความพึงพอใจ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นกับผู้นำแบบประชาธิปไตยนิยมประจำมากกว่า จึงก่อให้เกิดความคลุมเครือและตอบคำถามได้ไม่ชัดเจนนัก

ในระยะต่อมา แทนเนนบม และชมิท (Tannenbaum & Schmidt) ได้พัฒนาเส้นความต่อเนื่อง (Continuum) ของพฤติกรรมผู้นำ จากขั้วแบบอำนาจนิยมทางซ้ายมือไปหาขั้วแบบประชาธิปไตยนิยมทางขวามือ ซึ่งจากแนวคิดเช่นนี้ การที่จะตอบได้ว่าพฤติกรรมผู้นำแบบใดจะใช้ได้ดีที่สุด จึงอยู่ที่การพิจารณาที่ตัวผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์ว่าตัวผู้นำเองเป็นอย่างไร สะดวกจะใช้ระดับใดตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเองเป็นอย่างไร มีความพร้อมและรับผิดชอบเพียงใด และสถานการณ์เป็นอย่างไร อยู่ในสภาวะกดดันหรือไม่ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ก็มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารใหม่ควรมีพฤติกรรมผู้นำที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในระยะเริ่มแรกแล้วค่อยมุ่งไปหาแบบประชาธิปไตยนิยมหรือแบบยึดถือผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางให้มากขึ้นในระยะหลัง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพในการตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม ขวัญกำลังใจที่ดี และมีการพัฒนา

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

แม้จะมีความพยายามศึกษารูปแบบพฤติกรรมผู้นำ เพื่อนำไปใช้ให้ได้ดีกับทุกสถานการณ์ แต่นักวิจัยก็พบว่าพฤติกรรมผู้นำที่ใช้ได้ดีในที่หนึ่งอาจใช้ไม่ได้ดีในที่หนึ่ง ดังนั้นในช่วงปลายทศวรรษ 1960 จึงได้พัฒนาทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational contingency theory) ขึ้นมา โดยคำนึงถึงปัจจัยตามสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งด้านลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality traits) ด้านพฤติกรรม (Behaviors) และด้านอื่นๆ มีทฤษฎีที่สำคัญดังต่อไปนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Fiedler มีทัศนะว่า ผู้นำมีระดับการมุ่งงานและการมุ่งคนแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ทำให้ผู้นำทำได้ดีในสถานการณ์หนึ่งมากกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ทฤษฎีนี้พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์แบบไหนที่ผู้นำสามารถจะกระทำได้ดีที่สุด จึงได้จำแนกภาวะผู้นำเป็นสองรูปแบบ คือ แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน (Relationship-oriented & Task-oriented) โดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality traits) ที่เรียกว่า “The Least-preferred coworker (LPC) Scales” เครื่องมือนี้ประกอบด้วยคำคุณศัพท์บนข้อสองข้อ ใช้ถามผู้นำว่า “บุคคลที่ทำงานด้วยได้ด้น้อยที่สุดเป็นคนอย่างไร” โดยทำเครื่องหมายบนตัวเลข 1-8 ในแต่ละชุด

ผู้นำที่ตอบคำถามไปในทางลบจะมีภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งงาน ส่วนผู้ที่ตอบไปในทางบวก จะมีภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality traits) เป็นสิ่งที่ค่อนข้างตายตัว ยากที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวคิดเบื้องหลังก็คือ จะต้องนำเอาลักษณะเชิงบุคลิกภาพ ที่วัดได้นี้ไปจับคู่ (Matching) กับปัจจัยด้านสถานการณ์ เพื่อระบุรูปแบบภาวะผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จในสถานการณ์หนึ่งๆ ได้ โดยปัจจัยด้านสถานการณ์มี 3 ลักษณะคือ สถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้นำ (Leader-member relations) ซึ่งผู้นำต้องพิจารณา

ว่า “สมาชิกในกลุ่มจะทำตามที่ฉันบอกหรือไม่ เชื่อถือได้หรือไม่ พวกเขาจะสนับสนุนฉันหรือไม่” สถานการณ์โครงสร้างของงาน (Task structure) ผู้นำต้องพิจารณาว่า “ฉันรู้สิ่งที่ฉันจะทำดีเพียงใด จะทำอะไร”และ สถานการณ์อำนาจในตำแหน่ง (Position power) ผู้นำต้องพิจารณาว่า “ฉันมีอำนาจและนายใหญ่จะสนับสนุนฉันเพียงใดในการทำงานกับสมาชิกในองค์กร” หากคำตอบที่ได้เป็นไปทางบวก ก็แสดงว่าผู้นำนั้นจะมีความชอบหรือสามารถจะควบคุมสถานการณ์นั้นได้ หากคำตอบเป็นไปในทางลบก็จะมีลักษณะตรงกันข้าม

รูปแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสสถาน (Nonnative leadership model) พัฒนาขึ้นโดย Vroom & Yetton เป็นรูปแบบที่จะช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินปัจจัยด้านสถานการณ์ที่สำคัญที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมว่า เขาควรจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยมากน้อยเพียงใด รูปแบบนี้ประกอบด้วยวิธีการตัดสินใจ 5 วิธี ดังนี้

1. ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลเท่าที่หามาได้
2. ผู้นำได้รับข้อมูลที่สำคัญจากผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วใช้ประกอบการตัดสินใจ อาจจะบอกหรือไม่บอกเกี่ยวกับปัญหาหรือการตัดสินใจผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ
3. ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเป็นรายคน ไม่จัดเป็นกลุ่ม แล้วทำการตัดสินใจเอง โดยการตัดสินใจนั้นอาจนำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้หรือไม่ใช้ก็ได้
4. ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแบบเป็นทีมเมื่อได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้ว ก็ตัดสินใจแก้ปัญหาเอง โดยอาจจะใช้หรือไม่ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพวกเขา
5. ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแบบเป็นทีม ร่วมวิเคราะห์ปัญหาประเมินทางเลือกและเลือกทางเลือก ผู้นำมีบทบาทเป็นเหมือนกับประธานหรือผู้ประสานงาน เพื่อให้มีการอภิปรายร่วมกัน โดยอาจจะเสนอความคิดเห็น แต่ไม่กดดันให้ยอมรับ และผู้นำเต็มใจที่จะยอมรับและนำเอาทางเลือกที่ได้จากกลุ่มไปปฏิบัติ

รูปแบบการตัดสินใจดังกล่าว เห็นได้ว่า เริ่มจากการตัดสินใจด้วยตนเองไปหาการตัดสินใจโดยกลุ่ม ซึ่งการที่จะช่วยให้ผู้นำกำหนดวิธีที่จะใช้กับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งนั้น ต้องอาศัยคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาและการตัดสินใจ 8 คำถาม ดังนี้

1. ทางแก้ปัญหาที่จะช่วยให้บรรลุจุดหมายสำคัญแค่ไหนจากการตัดสินใจนี้
2. ความมีพันธะผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาสำคัญแค่ไหนจากการตัดสินใจนี้
3. ท่านมีข้อมูลเพียงพอหรือไม่ที่จะทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ
4. ปัญหามีความชัดเจนหรือไม่ ปัจจุบันเป็นอย่างไรต้องการไปที่ไหนและทำอะไรจึงจะไปถึงที่นั่นได้
5. ถ้าท่านต้องตัดสินใจเอง มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพันธะผูกพันกับการตัดสินใจนั้นหรือไม่
6. ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรหรือไม่
7. มีความขัดแย้งกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ในทางเลือกที่จะเลือกนั้น

8. ผู้ใต้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอหรือไม่ ที่จะทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ

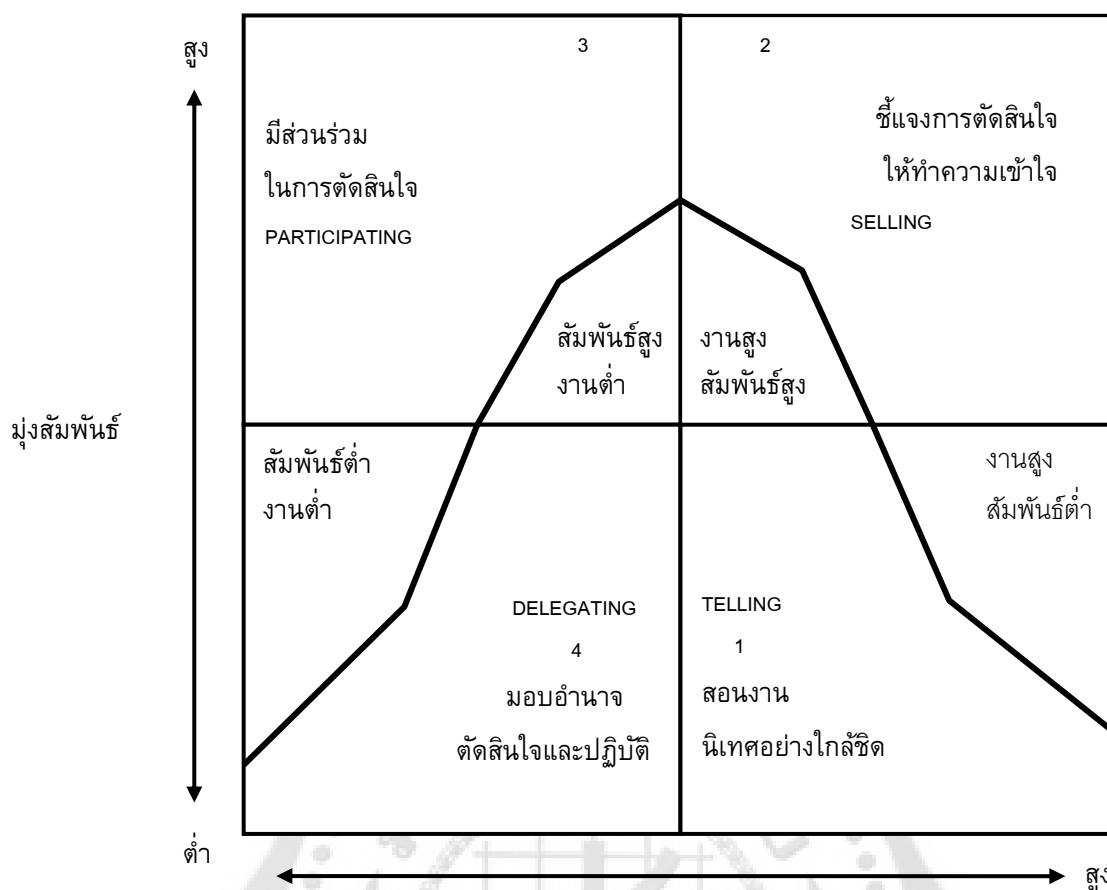
ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation leadership theory) Hersey & Blanchard เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้น ในระยะแรกเรียกว่า ทฤษฎีวงจรชีวิตของภาวะผู้นำ (Life-cycle theory of leadership) ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็นมิติเช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยที่รัฐโอไฮโอคือ พฤติกรรมมุ่งงาน (Task behavior) ซึ่งผู้นำจะให้บุคคลหรือกลุ่มได้ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานว่า จะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไร และทำที่ไหน เป็นต้น และพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship behavior) ซึ่งผู้นำจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางหรือมากกว่า พฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับสถานการณ์ใด พิจารณาจากความพร้อม (Readiness) ของผู้ใต้บังคับบัญชาใน 2 ด้านคือ ด้านความสามารถ (Ability) ดูจากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับงาน ด้านความเต็มใจ (Willingness) ที่จะทำให้งานสำเร็จ ดูจากความเชื่อมั่น ความมีพันธะผูกพันและแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ความพร้อมเหล่านี้จะแบ่งได้ 4 ระดับที่ต่อเนื่องกัน คือ ระดับต่ำ (R1) ระดับต่ำถึงปานกลาง (R2) ระดับปานกลางถึงสูง (R3) และระดับสูง (R4) ในแต่ละระดับมีเส้นโค้งตัดผ่าน ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับความพร้อมระดับใด เป็นภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ ดังนี้

แบบกำกับ (Telling) ต้องกำหนดสิ่งที่จะทำและวิธีการดำเนินงานให้กำกับและควบคุมอย่างใกล้ชิด ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมต่ำ ไม่มีความสามารถ ไม่เต็มใจหรือจะมีความเสี่ยงเกินไปถ้าให้รับผิดชอบงานนั้น

แบบขายความคิด (Selling) อธิบายถึงสิ่งที่จะทำและให้โอกาสในการทำความเข้าใจในงานที่จะทำนั้น ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถแต่มีความเต็มใจที่จะทำงานนั้น

แบบมีส่วนร่วม (Participating) เน้นการติดต่อสื่อสารสองทางและความร่วมมือ ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานแต่ไม่มีความเต็มใจหรือมีความเสี่ยงเกินไปที่จะให้ทำงานนั้น

แบบมอบอำนาจ (Delegating) ให้ความเป็นอิสระในการทำงานมากใช้กับสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถ มีความเต็มใจหรือความมั่นใจที่จะทำงานนั้น



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey & Blanchard

ที่มา : วิโรจน์ สารัตนะ. (2553). ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทฤษฎีเส้นทางและจุดหมาย (Path-goal theory) พัฒนาขึ้นโดย House และคณะ เริ่มจากความพยายามที่จะอธิบายถึงประเด็นข้อโต้แย้งจากผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะในประเด็นที่พบว่า ในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้มากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคน ทฤษฎีนี้อาศัยทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ใน 3 องค์ประกอบ คือ EP expectancy, PO expectancy และ Valence มาใช้เพื่ออธิบายว่าพฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการจูงใจและต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไร โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบ ดังนี้ คือ

พฤติกรรมเชิงชี้แนะ (Directive) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่จะทำ กำหนดแนวปฏิบัติ ให้ มีตารางการทำงาน และมาตรฐานการประเมินผลงานคล้ายกับพฤติกรรมการมุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้างงาน

พฤติกรรมเชิงสนับสนุน (Supportive) คำนึงถึงฐานะ ความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานให้น่าสนใจ มีมิตรภาพคล้ายกับพฤติกรรมมุงสัมพันธ์

พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม (Participative) มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ขอความเห็น ข้อเสนอแนะ และนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ

พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement oriented) กำหนดจุดหมายที่ท้าทาย คาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุด และนำพาสู่ความเชื่อมั่นในตนเองสูง

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนการทัศน์เชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมและทฤษฎีตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีประสิทธิผล เช่น นักวิจัยพยายามที่จะศึกษาว่าทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงอุทิศตนให้กับงานและความสำเร็จของกลุ่มและองค์การในระดับสูง หรือศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตาม หรือศึกษาว่าทำไมพฤติกรรมเดียวกันของผู้นำอาจจะส่งผลต่อผู้ตามแตกต่างกันในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นต้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี
2. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง
3. ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์

ทั้งสามทฤษฎีนี้มีคำอธิบายร่วมกันหลายประเด็นจนนักวิชาการบางท่านใช้คำทั้งสามนี้ในความหมายเดียวกันหรือทดแทนกันได้ แต่ก็มีนักวิชาการบางท่านได้พยายามแยกแยะชี้ให้เห็นประเด็นที่มีความแตกต่างกันดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิกในองค์การและการสร้างความมีพันธะผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤติ โดยอาศัยคุณลักษณะหรือคุณภาพของผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ความมั่นใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือ กล้าเสี่ยง มีพลังตื่นตัวและมุ่งก่อให้เกิดการกระทำ แสดงอำนาจเชิงสัมพันธ์มั่นคงในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์แม้อยู่ในสภาวะเปลี่ยนแปลง ให้อำนาจผู้อื่น ประชาสัมพันธ์ตนเอง เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีข้อเตือนใจว่า การแสดงภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้มีลักษณะเป็นดาบสองคม ผู้นำจะต้องมุ่งให้เป็นไปในทางบวก ตอบสนองต่ออุดมการณ์และผลประโยชน์ขององค์การหรือส่วนรวม (Socialized charismatic) ไม่มุ่งการตอบสนองต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตัว (Personalized charismatic)

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะ

ลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้คือการมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร จากคำอธิบายดังกล่าวนักวิชาการบางท่านได้กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงก้าวล้ำนำทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีไปก้าวหนึ่ง เพราะเน้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง และภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีในบางกรณีก็เป็นไปเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนตน นอกจากนั้น ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงยังเกิดขึ้นได้กับบุคคลในทุกระดับขององค์กร แต่ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีอาจมีได้จำกัดเพราะส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในสภาวะวิกฤติสำหรับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่น เป็นตัวการการเปลี่ยนแปลง (change agent) มีวิสัยทัศน์และแนวโน้มที่จะทำให้บรรลุผล กล้าเสี่ยงแต่ด้วยการไตร่ตรอง สามารถสร้างค่านิยมหลักเพื่อชี้นำพฤติกรรมแห่งตนมีความสามารถทางสติปัญญาเคารพในความสามารถของบุคคลอื่น มีความยืดหยุ่น เปิดกว้างต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์

ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการกำหนดทิศทางองค์กร การสร้างทางเลือกและการนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่าการที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอกองค์กร การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาว และการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น

วิวัฒนาการของการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ ตามแนวคิดของรัตติกรณ จงวิศาล (2556: 267-269) แบ่งได้กว้างๆ เป็น 6 แนวทาง คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) อำนาจและอิทธิพล 3) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 4) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 5) ภาวะผู้นำเชิงบาร์มีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ ประกอบไปด้วย ทฤษฎีวีรบุรุษผู้ยิ่งใหญ่และทฤษฎีคุณลักษณะซึ่งมีความสนใจในคุณลักษณะที่คาดว่าจะทำให้ประสิทธิผลของภาวะผู้นำและผลการปฏิบัติงานของผู้นำสูงขึ้น เช่น มีการศึกษาถึงคุณลักษณะเฉพาะและสมรรถนะของผู้นำที่พบว่าส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำ ตัวอย่างเช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจในตน มีความซื่อสัตย์ มีแรงจูงใจใฝ่ อำนาจทางสังคม บุคลิกภาพ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความฉลาดทางสังคม มีการคิดเป็นระบบ มีความสามารถในการเรียนรู้

2. ทฤษฎีอำนาจและอิทธิพล มีการอธิบายประสิทธิผลของผู้นำในลักษณะของแหล่งที่มาของอำนาจและปริมาณอำนาจที่ใช้ รวมถึงวิธีการใช้อำนาจนั้น แนวทางนี้มองภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ใช่คุณลักษณะของผู้นำอย่างเดียวและมุ่งเน้นในแง่อำนาจและอิทธิพล ตัวอย่างของอำนาจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้นำ เช่น มีการศึกษาพบว่าอำนาจความเชี่ยวชาญและอำนาจอ้างอิงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจหรือผลการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ยุคนี้เป็นทิศทางใหม่ ที่มุ่งเน้นสิ่งที่ผู้นำทำ ซึ่งตรงข้ามกับคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือแหล่งอำนาจของผู้นำเขา ยุคนี้เน้นที่รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ มี

วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผลและผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล เช่น มีการศึกษาพบว่าพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงานสูง-มุ่งคนสูง จะมีผลการปฏิบัติและความพึงพอใจสูงกว่าแบบอื่นๆ มีการมองว่าพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้นำเป็นการเสริมแรงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการ ขั้นตอนการพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นเมื่อเข้าสู่ยุคของสถานการณ์ ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำค่อยๆ เคลื่อนจากการศึกษาในเชิงมิติเดียว ไปสู่การศึกษาในหลายมิติที่ศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์

4. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ยุคนี้เป็นยุคที่มีความก้าวหน้าครั้งสำคัญของการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยมีการพิจารณาปัจจัยที่สำคัญนอกเหนือจากตัวผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ยุคนี้เห็นว่าปัจจัยต่างๆ ทางสถานการณ์ เป็นตัวกำหนดชนิดของคุณลักษณะของผู้นำ อิทธิพล และพฤติกรรมที่เป็นสาเหตุให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หรือเรียกได้ว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการณ์แปรตามเหตุการณ์ หรือขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อผู้นำแบบต่างๆ หรือผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำไปตามสถานการณ์ หรือความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของผู้ตามนั้น และในสถานการณ์ที่ต่างกันอาจจะต้องใช้พฤติกรรมภาวะผู้นำที่แตกต่างกันด้วย นอกเหนือจากนั้นผู้นำอาจจะต้องใช้แบบภาวะผู้นำที่ผสมผสานกันมากกว่าหนึ่งแบบในเวลาเดียวกัน ต่อมาพบจุดบกพร่องที่สำคัญพบว่า โมเดลทฤษฎีภาวะผู้นำในยุคสถานการณ์นี้มีความซับซ้อนยุ่งยากเกินกว่าที่จะนำไปใช้ได้อย่างเป็นระบบในการบริหารจัดการ ต่อจากนั้นเริ่มสนใจการเชื่อมโยงความสัมพันธ์รายคู่ที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีความสนใจในเรื่องสถานการณ์แวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีความสนใจในเรื่องสถานการณ์แวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ระยะนี้จึงเกิดยุคของการศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำไม่ได้เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น แต่จะเกี่ยวข้องกับการจำแนกตามบทบาทและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ดังนั้น ยุคนี้จึงเสนอว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ต่อมาในช่วงระยะเวลาของยุคต่อต้านภาวะผู้นำทฤษฎีในกลุ่มนี้เสนอว่าภาวะผู้นำอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็น ปัจจัยอื่นๆ เช่น งาน คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะขององค์การสามารถป้องกันหรือขัดขวางไม่ให้ภาวะผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พวกเขาเรียกว่าเป็นตัวทดแทนภาวะผู้นำและเป็นตัวที่ทำให้ผู้นำมีความเป็นกลาง จากนั้นทฤษฎีได้ก้าวหน้าต่อไปเมื่อจุดที่ให้ความสำคัญเปลี่ยนจากภาวะผู้นำที่ส่วนใหญ่จะเป็นกระบวนการจากข้างบนไปข้างล่างไปเป็นกระบวนการจากข้างล่างไปข้างบน จึงเกิดยุคของการศึกษาภาวะผู้นำจากวัฒนธรรม ซึ่งเป็นส่วนขยายจากช่วงตัวทดแทนของผู้นำ ระยะนี้มีแนวคิดที่ว่าหากผู้นำสามารถสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งในองค์การได้ พนักงานจะสามารถนำตนเองได้ ในยุคนี้ยังขยายขอบเขตของภาวะผู้นำจากปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มไปถึงปฏิสัมพันธ์ขององค์การทั้งหมด

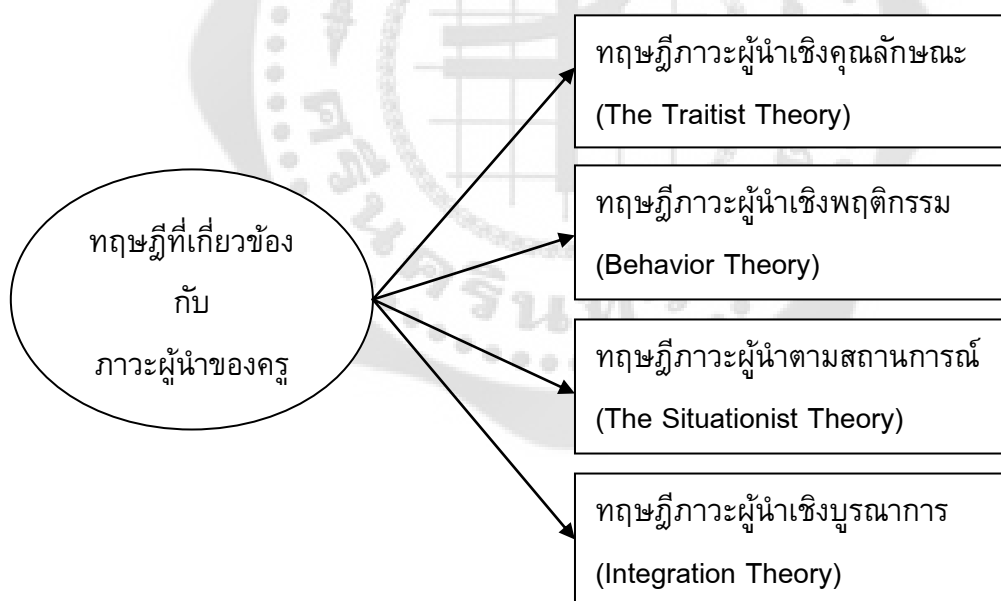
5. ภาวะผู้นำเชิงবারมีและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุคนี้เรียกได้ว่าเป็นตัวแทนของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ และมีศักยภาพมากที่สุดในวิวัฒนาการการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ

การพัฒนาแนวคิดในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้อยู่บนพื้นฐานของแรงจูงใจภายใน และมองภาวะผู้นำว่าเกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การ และมีผลกระทบต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งในสถานการณ์และอิทธิพลที่พวกเขามีต่อกันและกัน เป็นการศึกษาภาวะผู้นำที่เริ่มจะมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ไปสู่การที่ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ให้ความสนใจกับการนำไปเพื่อสู่เป้าหมายที่ดีขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความคาดหวัง มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ผู้นำต้องมอบหมายอำนาจเสริมสร้างพลังจูงใจ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างทั้งในเรื่องของค่านิยม เป้าหมาย และวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ผู้นำจะต้องกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย รวมถึงผู้นำต้องเป็นผู้มีคุณธรรม

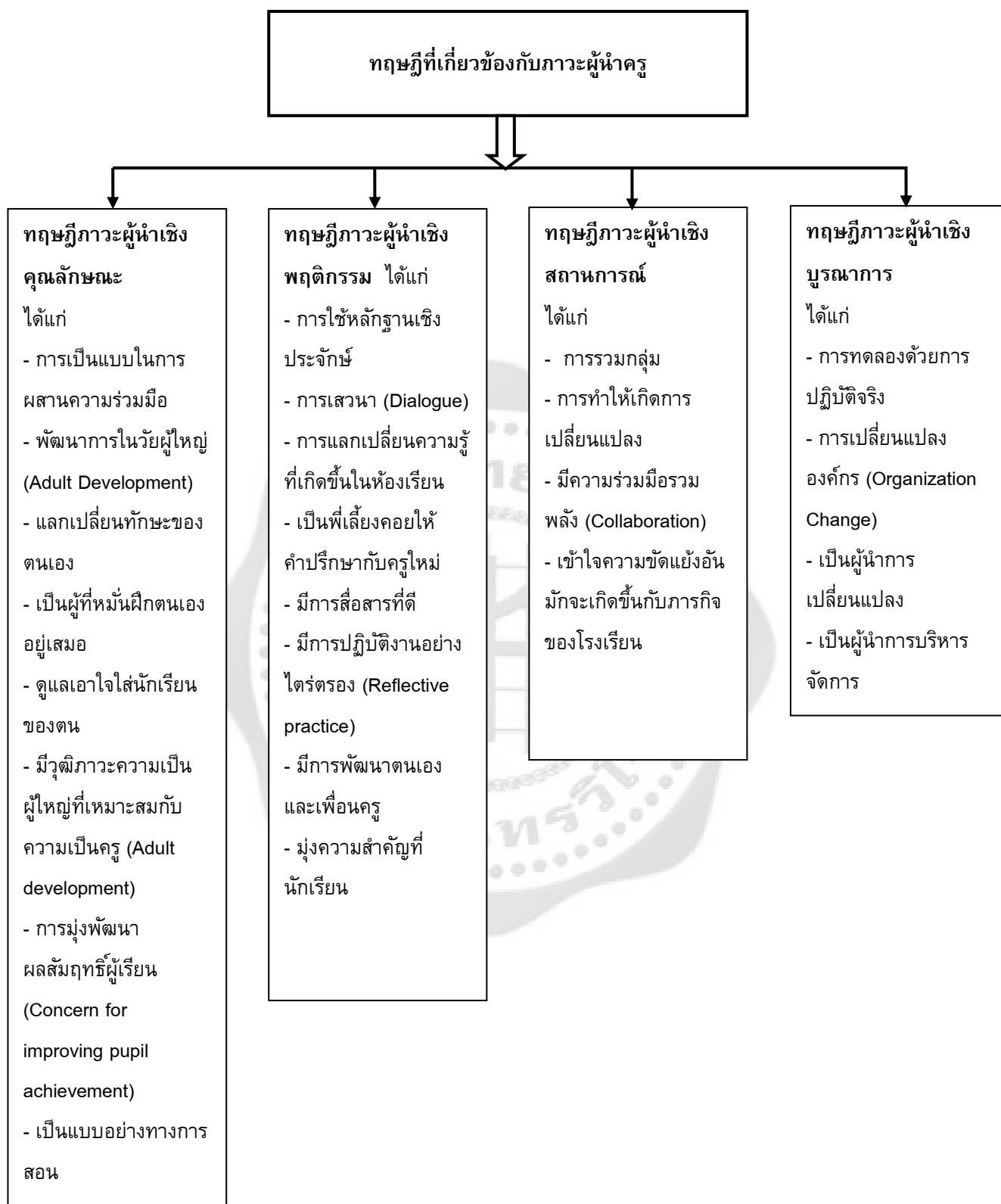
6. ภาวะผู้นำแนวใหม่หรือภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ พร้อมกับมีการขยายทฤษฎีของภาวะผู้นำ และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การ สิ่งที่สำคัญ สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่ คือ โครงสร้างของกรอบแนวความคิดที่มีการผสมผสาน และเชื่อมแนวคิดที่แตกต่างกันเข้าไว้ด้วยกัน และพบว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำมีได้หลายปัจจัย

สรุป จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดของ วูมิชย์ วรชิน (2546: 20) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา, แนวคิดของ มงคล อรัญเพิ่ม (2551: 27) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้นำ, ปรีชา วงศ์เสน (2549: 4) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกไป, ภารดี อนันตนาวิ (2551: 77) ให้ความสำคัญกับการมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม, ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550: 49) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของครุผู้นำในการจัดการเรียนรู้, และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 13-14) ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล จากแนวคิดดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของครุมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory) ส่วนรัตติกรณ จงวิศาล (2556: 14-17) ให้ความสำคัญกับอำนาจของภาวะผู้นำจะมาจากคุณลักษณะประจำตัวของตัวผู้นำเอง, ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550: 49) ให้ความสำคัญกับความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญของการแสดงภาวะผู้นำ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 13-14) ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคลและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกัน เป็นแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theory) ส่วนไพฑูรย์ สินสารัตน์ (2551: 9) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามี ความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (The Situationist Theory) และนอกจากนี้ ยอร์ค-บาร์ และดิวค (York-Barr; & Duke. 2004: 260) ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำครุไว้อย่างหลากหลาย เช่น ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์การ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ และภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนาน ผู้วิจัยสรุปว่า ภาวะผู้นำครุมีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integration Theory)

ดังนั้น แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู ควรประกอบด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (The Traitist Theory) ได้แก่ การเป็นแบบในการผสมความร่วมมือ พัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ (Adult Development) แลกเปลี่ยนทักษะของตนเอง เป็นผู้ที่หมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอ ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult development) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement) เป็นแบบอย่างทางการสอน ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory) ได้แก่ มีการสื่อสารที่ดี การใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ การเสวนา (Dialogue) การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective practice) มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มุ่งความสำคัญที่นักเรียน ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (The Situationist Theory) ได้แก่ การรวมกลุ่ม การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้ความร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการพัฒนา และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integration Theory) ได้แก่ การทดลองด้วยการปฏิบัติจริง การเปลี่ยนแปลงองค์กร (Organization Change) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agency) เป็นผู้นำการบริหารจัดการ



ภาพประกอบ 3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู



ภาพประกอบ 4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครู

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูทั้ง 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (The Traitist Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (The Situationist Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integration Theory) มีคุณลักษณะ ดังนี้ มีความมุ่งมั่น มีความยืดหยุ่น มีความเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีวินัยในตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ชอบนำคนอื่น มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจในตน มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม มีบุคลิกภาพ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความฉลาดทางสังคม มีการคิดเป็นระบบ มีความสามารถในการเรียนรู้

2.1 "ผู้นำ" (Leader) กับ "ภาวะผู้นำ" (Leadership)

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ได้รับการมอบหมายอาจจะได้มาโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิก มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังกันเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ในลักษณะที่ต่าง ๆ กัน ดังเช่น

อุดม สิงห์โตทอง (2550: 19 - 20) ให้ความหมายของ ผู้นำ ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการชักนำผู้อื่นอย่างมีศิลปะ มีการแนะนำ โน้มน้าวและสร้างแรงจูงใจให้ยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามด้วยความศรัทธาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผู้นำอาจได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ และความเป็นผู้นำไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเหมือนกับผู้บริหาร

มงคล อรรถเพิ่ม (2551: 27) ให้ความหมายของ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถแสดงพฤติกรรม หรืออิทธิพล ที่จูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานตามแนวคิดของตนเองจนประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 1) สรุปความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น หรือได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กรเพื่อให้งานขององค์กรดำเนินไปตามวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง เลือกตั้ง หรือได้รับการยกย่องจากสมาชิกให้ทำหน้าที่เป็นผู้นำ โดยใช้ศิลปะและความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เช่น การชี้แนะสั่งการ และการช่วยเหลือในกลุ่มให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้โดยทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งไม่ใช่แต่มนุษย์เท่านั้น แม้กระทั่งในฝูงสัตว์ก็มีตัวที่ทำหน้าที่ผู้นำ มีตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหว

อยู่ในองค์กร บางครั้ง ภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร

ดิมมอค และ อเลน (Dimmock; & Allan. 2005: 11-12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ และความสำเร็จระหว่างผู้ตาม ภายใต้การคาดหวังอย่างมีเหตุผล และเป็นผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดระยะยาวและระยะสั้นขององค์กร

ปรีชา วงศ์เสน (2549: 4) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่เหนือผู้อื่นในด้านการกระทำตามที่ผู้นำต้องการมีผลต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ และใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งของผู้นำจนได้รับความนับถือในพฤติกรรมของผู้นำจากสมาชิกของกลุ่มและกลุ่มอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลโดยมีบุคคลคนหนึ่งทำหน้าที่ให้การชี้นำการกระทำดังกล่าว ทำให้บุคคลอื่นเชื่อมั่นในผลงานของผู้นำซึ่งสามารถจะพิสูจน์ได้จาก การแสดงออกในการชี้แนะตามที่ผู้นำได้ชี้แนะไว้ พร้อมทั้งให้ความคิดริเริ่มและการรักษาภาพของความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันและผู้นำที่มีอิทธิพลมากทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์กร โดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังความรู้ ความสามารถในการช่วยแก้ปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

นิธิตา บุรณจันทร์ (2550: 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นการหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำเพื่อที่จะเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ระบบที่ทำให้ครูสอนและนักเรียนได้เรียนอย่างดีที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์ความก้าวหน้าของโรงเรียนได้เพื่อที่จะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย

ธวัช บุญยมณี (2550: 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

วิทยากร เชียงกุล (2550: 124) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำที่ตระหนักถึงรากเหง้าและความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา มองปัญหาเรื่องการศึกษาอย่างเชื่อมโยงกับเรื่องอื่นในสังคมแบบเป็นระบบองค์รวม และรู้จักจัดลำดับความสำคัญเร่งด่วนของปัญหาเพื่อก่อให้เกิดแกนนำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Critical Mass) ที่จะไปผลักดันการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบได้อย่างแท้จริง”

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2550: 63) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กรยุคใหม่ไว้ว่า ในยุคของการปรับเปลี่ยนเมื่อเราเข้าใกล้สภาวะ “Head to Head Competition” องค์กรที่จะเป็นผู้นำได้นั้น ต้องเริ่มมาจากตัวบุคคลที่ต้องมี “ภาวะผู้นำ” และผู้ที่มีภาวะผู้นำนั้นก็จะต้องกระทำการในสิ่งใดๆ

ที่ล้วนมีประสิทธิผลอยู่เสมอ ผู้นำ (Leader) อย่างน้อยที่สุดก็ต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) ที่จะต้องแสดงตนเอง (Self-Leader) ไปสู่ความสำเร็จในชีวิตด้วยจริยธรรมและคุณธรรมที่จะพึงมีต่อสังคม และเมื่อประสิทธิผลนานัปการได้เป็นที่ประจักษ์ชัดแล้ว การยอมรับและความไว้วางใจในการเป็นผู้นำขององค์กร (Organizational Leader) ก็จะเกิดขึ้นติดตามมา

กิตติภณ สุวิญญูกร (2551: 10) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม ในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2551: 9) กล่าวถึง ภาวะผู้นำใหม่ : ผู้นำเชิงวิเคราะห์ (Critical Leadership) ว่า อุดมศึกษาไทยจำเป็นต้องมีทางเลือก มีแบบแผนใหม่ แต่ความคิดและทางเลือกใหม่ไม่ใช่ทางเลือกของโลกาภิวัตน์แบบเดิมที่มีมากกว่าทศวรรษ ทางเลือกใหม่ต้องเป็นทางเลือกของตัวเอง มีเอกลักษณ์เป็นผู้นำมีลักษณะเป็นไทย แท้จริงไม่ตามอย่างคนอื่นอยู่เสมอและสร้างความสอดคล้องกับของไทยเอง นอกจากนี้ ยังกล่าวไว้ในหนังสือ "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่เราควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต" ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อมๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบ และที่สำคัญจะต้องมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2553: 24)

ธ สุนทราวุธ (2551: 326) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่นๆ ที่อำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่ม สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

มงคล อรรถเพิ่ม (2551: 29) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลโน้มน้าวจิตใจในการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามความคิดของตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้

ภารดี อนันตนาวิ (2551: 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้ในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่มของบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 1) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

วิจารณ์ พานิช (2555: 56) กล่าวไว้ในหนังสือ เรื่อง วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน ว่า ภาวะผู้นำที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 คือ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจายบทบาท (Distributed leadership and Responsibility) และความรับผิดชอบมี 3 ระดับ คือ

1. รับผิดชอบต่อตนเอง
2. รับผิดชอบการทำงานประสานสอดคล้องกันในทีม
3. ความร่วมมือกันในทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

จิระ หงส์ลดารมภ์ (2555: ออนไลน์) เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ คุณภาพภาวะผู้นำที่พึงปรารถนา กล่าวถึงคุณภาพของภาวะผู้นำที่พึงปรารถนาประกอบด้วย

1. ตั้งความเอาเป็นเลิศของทีมงานออกมา ปลดปล่อยให้ออกความเห็นเต็มที่ทุกมุมมอง
2. สรุปประเด็นที่ทีมงานมองไม่เห็นและผู้ที่เห็น เพราะต่างคนต่างมองในมุมของตัวเอง
3. กระตุ้นให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมเต็มที่ และแสดงออก
4. ได้มาอย่างไร

และให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ Leadership roles (Chira Hongladarom style) ประกอบด้วย

1. Crisis management การจัดการภาวะวิกฤต
2. Anticipate change การมีส่วนร่วมในความเปลี่ยนแปลง
3. Motivate others to excellent การกระตุ้นผู้คนสู่ความยอดเยี่ยม
4. Conflict resolution การแก้ไขความขัดแย้ง
5. Explore opportunities การสร้างโอกาสแก่ผู้อื่น
6. Rhythm & Speed รู้จักใช้จังหวะและความรวดเร็ว
7. Edge (Decisiveness) กล้าตัดสินใจ
8. Teamwork ทำงานเป็นทีม
9. การบริหารความไม่แน่นอน

ท่านได้วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวของบุคคลที่เป็นผู้นำและมีชื่อเสียง เช่น Steve Jobs มีคุณลักษณะพิเศษของความเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ Creativity, Innovation, Executions / Get thing done, Ronald Reagan อดีตประธานาธิบดีของสหรัฐอเมริกา มีคุณลักษณะพิเศษของความเป็นผู้นำ คือ ผู้นำต้องมีอารมณ์ขัน (Humors), มีวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กระตือรือร้นในมุมมองกว้าง ผู้นำต้องเป็น Good Messenger ไม่ใช่แค่มี Message, ผู้นำที่ดีต้องสื่อสารสิ่งที่เขารู้ให้คนอื่นเข้าใจอย่างชัดเจน, เป็นผู้นำต้อง “นำ” อย่าจุกจิกกับเรื่องเล็กๆ มอบให้คนอื่นทำแทน “Lead ไม่ใช่ Manage”, ผู้นำต้องทำตัวให้เข้ากับคนได้ทุกกลุ่ม ใช้ชีวิตให้สมดุล มีครอบครัว มีงานดี ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ เช่น เล่นกีฬาและทำกิจกรรมที่น่าสนใจ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 14-17) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ หรือ เป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่สามารถ

มีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำ จะเน้นการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ มีการกำหนดค่านิยมหลักเป็นแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง ทั้งผู้นำและพนักงานจะเป็นผู้คิดวางแผนและเป็นผู้ปฏิบัติรวมถึงเป็นผู้นำตนเอง ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ผู้นำจะเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม การให้พนักงานมีส่วนร่วมและมีความเท่าเทียมกัน ผู้นำจะสื่อสาร ตั้งคำถาม รับฟัง ให้คำแนะนำ และให้การสนับสนุน มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงานและช่วยให้พนักงานเกิดความพยายามใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ จะให้ความสนใจในบุคคล จะมุ่งเน้นในการสร้างแรงจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่น จะเน้นความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของอิทธิพลส่วนบุคคล (Personal influence) ภาวะผู้นำจะใช้อิทธิพลที่ไม่เน้นการใช้อำนาจบังคับ ผู้นำจะมีการเพิ่มพลังอำนาจ (Empower) ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองได้ ผู้นำจะช่วยเหลือใจให้งานน่าดูน่าสนใจ ทำหาย และดึงดูดคนให้มาร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะพยายามกระตุ้นพลังและกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เน้นการใช้รางวัลภายนอกและการลงโทษ ผู้นำจะมีงานที่สำคัญมากที่สุดอย่างหนึ่ง คือ การช่วยให้ผู้อื่นมีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าเพิ่มขึ้น อำนาจของภาวะผู้นำจะมาจากคุณลักษณะประจำตัวของตัวผู้นำเอง ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) หรือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ผู้ที่มีภาวะผู้นำไม่จำเป็นจะต้องมีตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ เราพบว่ามีคนจำนวนมากที่มีตำแหน่งที่มีอำนาจ เช่น เป็นผู้บริหาร แต่ไม่มีภาวะผู้นำ

กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์และคณะ (2555: 26) กล่าวไว้ในหนังสือ "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต" สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบการเป็นผู้นำจะทำให้เราสามารถกำหนดรูปแบบของผู้นำ ลักษณะของผู้นำให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์การนั้นๆได้ รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำก็ควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์สภาพแวดล้อมขององค์การต่างๆ ได้เป็นอย่างดี จึงจะทำให้ผู้นำสามารถทำงานประสานกัน (มงคล อริญเพิ่ม. 2551: 44) การอธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบของผู้นำสามารถพิจารณาได้ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของผู้นำ (Trait of Leader) ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีลักษณะท่าทางมีความตื่นตัว มีสติปัญญา มีความทะเยอทะยาน มีความคิดริเริ่ม รู้จักการเข้าสังคม ฯลฯ เป็นแบบฉบับหรือแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อได้สัมผัสหรือพบเห็นเข้าก็เกิดการยอมรับในตัวผู้นำ นอกจากนั้นแล้วผู้นำจะต้องมีลักษณะทางกายที่ดี เช่น ขนาดของร่างกาย ความสูง ความแข็งแรง ว่องไว เสียงมีพลังอำนาจฟังดูแล้วน่าเกรงขาม เป็นต้น

2. ลักษณะของผู้ตาม (Trait of Follower) ต้องศึกษาพิจารณาถึง องค์ประกอบพื้นฐานด้าน การศึกษา เชื้อชาติ เพศ อายุ วัย ทัศนคติ เจตคติ ค่านิยม อารมณ์ของผู้ตาม เพื่อจะสามารถ มองเห็นว่าผู้ตามเป็นคนแบบไหน ประเภทไหน ทั้งนี้เพื่อจะได้วางตัวผู้นำให้สอดคล้องเหมาะสมกับ องค์การหรือหน่วยงาน ก็จะเกิดการร่วมมือประสานงานกัน มีความสามัคคีพร้อมเพรียงกัน เพื่อให้ บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ดังที่ Ralph Stogdill ได้ รวบรวมและวิเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องผู้ตามไว้ โดยได้ให้ทัศนะความเห็นไว้ว่า “ผู้ที่ จะเป็นผู้นำคนอื่น มิใช่สามารถเป็นได้โดยอาศัยแต่เพียงลักษณะทางกายภาพ และทางบุคลิกภาพที่ ตนมีอยู่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ลักษณะทางกายภาพและทางบุคลิกภาพของผู้นั้นจะต้องมี ความสัมพันธ์หรือเข้ากันได้กับลักษณะสภาวะดำเนินงาน และจุดหมายของผู้ตามด้วย” (Stogdill. 1948)

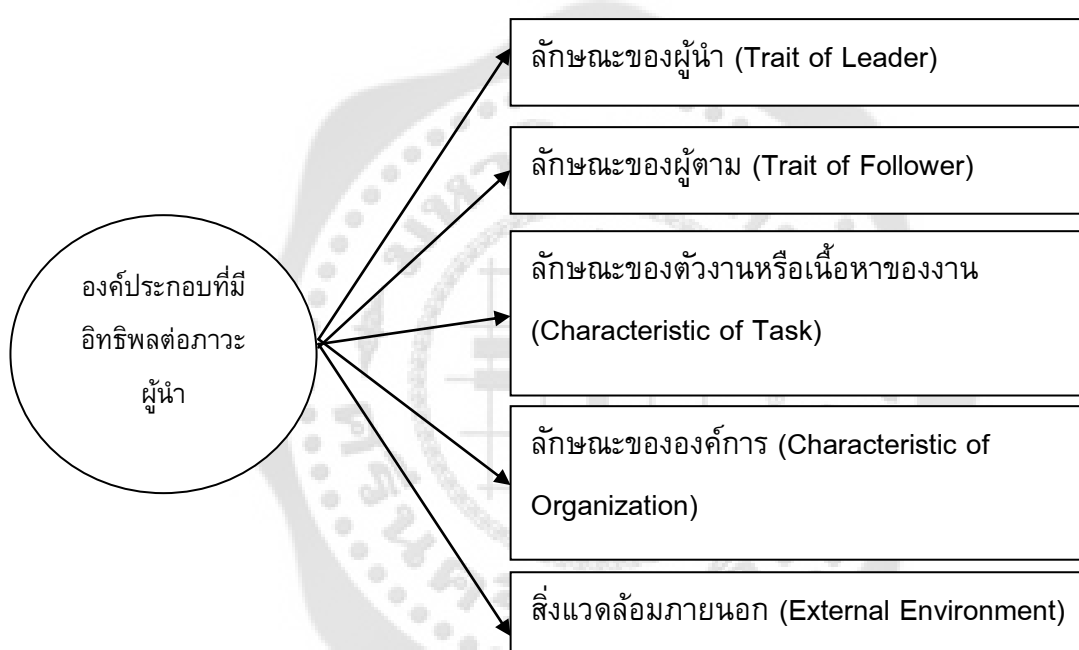
3. ลักษณะของตัวงานหรือเนื้อหาของงาน (Characteristic of Task) ตัวงานหรือเนื้อหา ของงานจะมีรายละเอียดของงานแตกต่างกัน จึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะอย่างให้ เหมาะสมกับตัวงานหรือเนื้อหาของงานนั้นๆ ในบางสถานการณ์ ลักษณะของงานจะมีความซับซ้อน วิธีการทำงานจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นหรือเป็นตัวกำหนดว่าควรจะต้องการผู้นำแบบใดจึงจะมีความ เหมาะสมในลักษณะของงานบางอย่าง ซึ่งต้องใช้ความสามารถพิเศษและความเชี่ยวชาญสูง จึงต้อง อาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญเป็นอย่างมากเหนือคนอื่นใดเป็นผู้นำ บางตัวงานหรือเนื้อหา ของงานเป็นในลักษณะของการให้บริการ ให้ความรู้ ให้การอบรมทางวิชาการ ให้การแนะนำเพื่อการ ดำรงชีวิตที่ดีอยู่ในสังคม เช่น อาชีพครู อาจารย์ สาธารณสุข พัฒนาการ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัว งานหรือเนื้อหาของงานจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงว่าต้องการผู้นำมีลักษณะอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับ ประเภทและชนิดของงานนั้นๆ

4. ลักษณะขององค์การ (Characteristic of Organization) ต้องพิจารณาศึกษาถึงปรัชญา ค่านิยมขององค์การ จะทำให้เกิดแบบอย่างของการบริหาร (Management Style) เช่น ถ้าต้องการ การควบคุมอย่างใกล้ชิดก็ต้องใช้ผู้นำตามทฤษฎี X ถ้าไม่ต้องการควบคุมมากและปล่อยให้มีความ อิสระบ้างก็ต้องใช้ผู้นำตามทฤษฎี Y ซึ่งจะเห็นว่าลักษณะขององค์การจะเป็นเครื่องมือบ่งบอกถึง ความต้องการของผู้นำที่มีลักษณะเฉพาะอย่างให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดขององค์การนั้นๆ นอกจากนี้แล้วยังต้องพิจารณาถึงรูปแบบขององค์การว่ามีรูปแบบองค์การเป็นแบบใด ขนาดของ องค์การมีจำนวนสมาชิกมากหรือมีสมาชิกน้อยเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ โครงสร้างของ องค์การมีการแบ่งส่วนงานอย่างไร กระบวนการดำเนินงานขององค์การเป็นอย่างไร บรรยากาศของ องค์การส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมหรือไม่ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีผลต่อการกำหนดทางเลือกของผู้นำ แทบทั้งสิ้น เช่น องค์การที่เน้นการใช้ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย ก็ต้องใช้ผู้นำที่มีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถทางวิชาการสูง มีปริญญาบัตรหรือ วุฒิทางการศึกษาสูง

5. สิ่งแวดล้อมภายนอก (External Environment) สิ่งแวดล้อมภายนอกของการเกิดผู้นำ แต่ละกรณีก็จะแตกต่างกันไปเป็นกรณีๆไปสถานการณ์อย่างหนึ่งเหมาะสมหรือต้องการบุคคลหนึ่ง

เป็นผู้นำ แต่สถานการณ์อีกอย่างหนึ่งต้องการอีกบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มนั้นๆสูงขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำที่จะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งหรือเหตุการณ์อย่างหนึ่ง อาจต้องการผู้นำแบบหนึ่งทำให้การเป็นผู้นำของเขายอมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการมีภาวะผู้นำ ได้แก่ ลักษณะของผู้นำ (Trait of Leader) ลักษณะของผู้ตาม (Trait of Follower) ลักษณะของตัวงานหรือเนื้อหาของงาน (Characteristic of Task) ลักษณะขององค์การ (Characteristic of Organization) และสิ่งแวดล้อมภายนอก (External Environment)



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการมีภาวะผู้นำของครู

จากการศึกษาความหมายของภาวะผู้นำจากนักวิชาการดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ศิลปะ หรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้นำทางด้านความคิด มีรูปแบบของการคิดการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบ และใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ คุณลักษณะหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำโดยทั่วไป ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีแรงบันดาลใจ มีการแก้ปัญหา มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์ การมีอำนาจ มีอิทธิพล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม และมีอารมณ์ขัน

2.2 ความหมาย “ภาวะผู้นำของครู”

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาจะเห็นว่า ภาวะผู้นำของครูสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ด้วยกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายเมื่อครูเริ่มต้นที่จะพัฒนาตนเองก็จะเกิดภาวะผู้นำ ถือเป็นคุณสมบัติที่หาได้ยาก การแสดงภาวะผู้นำของครูในโลกยุคปัจจุบัน ครูต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและรู้จักผู้อื่นด้วยเพื่อให้สามารถใช้ภาวะผู้นำเกิดประสิทธิผลของงานอย่างสูงสุด ตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2556: 6-7) กล่าวไว้ในบทความ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 ในสมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)

ตัวบ่งชี้ที่ 2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)

ตัวบ่งชี้ที่ 3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agency)

ตัวบ่งชี้ที่ 4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)

ตัวบ่งชี้ที่ 5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for Improving Pupil

Achievement)

สมน อมรวิวัฒน์ (2555: ออนไลน์) ราชบัณฑิตยสถาน สภาวัฒนธรรม สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ กล่าวว่า ทุกวันนี้การใช้ชีวิตของคนเราไม่เหมือนเดิม ทั้งสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว บทบาทของครูไทยจากเดิมขอบเขตอยู่ที่ชั้นเรียน แต่ปัจจุบันนี้ไม่ใช่แล้วที่ครูจะยืนเป็นหุ่นเชิดอยู่แต่หน้าชั้นเพียงอย่างเดียว ครูต้องรู้จักปรับเปลี่ยนการสอน ไม่มุ่งเน้นเฉพาะเรื่องทฤษฎี แต่ต้องเปลี่ยนบริบทการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนรู้จักหาคำตอบและตั้งคำถามด้วยตนเอง ตนจึงต่อต้านการสอนที่มีการสอบเพียงข้อเขียนอย่างเดียว การสอนการสอบต้องมีการถกเถียงและสัมภาษณ์ร่วมด้วย สิ่งที่ยากให้ครูได้เปลี่ยนแปลงจะต้องไม่เป็นครูเฉยอีกต่อไปนั่นคือ รู้จักปรับเปลี่ยนในเรื่องความรู้ว่าจะรู้อะไรใหม่ในวันนี้บ้างผ่านสื่อที่อยู่รอบตัวมากมาย คิดบวก มีเหตุผล คิดสร้างสรรค์ หัดจินตนาการ เช่น จินตนาการว่าลูกศิษย์โตไปจะเป็นอะไร เป็นต้น รู้จักความสามารถของตนเองว่ามีอะไรดีแต่อย่าอวดตัวและสะสมเผื่อแผ่ไปยังลูกศิษย์ ทั้งนี้เด็กทุกคนเกิดมามีทุนติดตัวที่ไม่เท่ากัน ทั้งการอบรมเลี้ยงดู สภาพแวดล้อมที่เขาเกิด ครูจึงมีหน้าที่เสริมเติมเต็ม ให้เด็กเขามีกำไรในชีวิต โดยเฉพาะทักษะการใช้ชีวิตที่ต้องมีมากขึ้น

ยอร์ก-บาร์ และดักค์ (York-Barr; & Duke. 2004: 260) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู แล้วสรุปความหมายของภาวะผู้นำของครู ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของครูในแง่ของการใช้พฤติกรรมผู้นำ คือ การที่ครูผู้นำใช้พฤติกรรมครูผู้นำทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะ ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคุณภาพขององค์กร ครูผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรด้วยการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นเลิศ แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้

1.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ครูผู้นำให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงาน ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ

1.3 ภาวะผู้นำตามภารกิจที่ปฏิบัติ ครูผู้นำใช้พฤติกรรมผู้นำให้สอดคล้องกับลักษณะของภารกิจที่ปฏิบัติและคุณลักษณะของกลุ่ม

1.4 ภาวะผู้นำแบบใช้บทบาทคู่ขนาน ครูผู้นำให้ความสำคัญกับกระบวนการในการสร้างความผูกพันให้ฝ่ายบริหารเข้ามาปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อเป้าหมายสร้างศักยภาพให้กับโรงเรียน ด้วยการสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจซึ่งกันและกันและการสื่อสารแบบเปิด

2. ภาวะผู้นำของครูในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน ใช้บทบาทความเป็นผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

การพัฒนาครูให้เป็นครูผู้นำ และใช้ภาวะผู้นำเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ 4 ประการ

1. การเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ รูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นให้ครูผู้นำซึ่งเชี่ยวชาญด้านการสอนให้คำชี้แนะและให้คำปรึกษาครูคนอื่น ตลอดจนร่วมคิดร่วมปฏิบัติการแบบกัลยาณมิตรระหว่างครูผู้นำและครู ช่วยคลายบรรยากาศและวิธีการทำงาน แบบต่างคนต่างอยู่ของครูและช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศด้านการสอน

2. การเปิดโอกาสให้ครูผู้นำได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารและจัดการการศึกษาโดยลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือและร่วมรับผิดชอบในภารกิจต่างๆ จากทุกฝ่าย โดยครูผู้นำเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมผู้สอนที่มีความผูกพัน และเต็มใจในการปฏิบัติการสอนแบบมีอาชีพ และเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครูคนอื่น ครูผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติ

3. การเป็นต้นแบบสำหรับครูผู้นำแบบประชาธิปไตย ให้กับผู้เรียน ถ้าโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำของครูเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการการศึกษา ย่อมทำให้ผู้เรียนได้เห็นเป็นต้นแบบของสังคมประชาธิปไตยในโรงเรียนที่เน้นการมีส่วนร่วมและการสื่อสารแบบเปิด เพื่อการปฏิบัติการกิจไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4. การประกาศเกียรติคุณ การสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในวิชาชีพและรางวัลสำหรับครูที่มีภาวะผู้นำ ครูผู้นำเป็นศูนย์กลางในการสร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญทางการสอนให้ครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้นำลึกซึ้ง และนำไปปฏิบัติได้จริง

จนเป็นที่ประจักษ์ จึงเป็นไปได้ที่ครูผู้นำจะมีโอกาสได้รับการยกย่อง และเชิดชูเกียรติ และเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตน ทำให้วงการวิชาชีพครูมีครูที่มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนเพิ่มขึ้น ครูเหล่านี้ จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป

ฮาร์ริส และมูจส์ (Harris, A.; & Muijs, D. 2005: 1) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้องกับการแสดงความเป็นมืออาชีพแนวใหม่ ซึ่งครูจะมีความเป็นอิสระ และการชี้นำตนเองมากขึ้น

ชาญชัย อาจินสมมาตร (2550: 49) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูผู้นำในการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า ปัจจุบันครูจะต้องดำเนินบทบาทในการเรียนการสอนใหม่โดยพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำ เช่น การกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้เรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การเป็นผู้นำทางวิชาการในชุมชนที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งบทบาทการเป็นครูผู้นำดังกล่าวนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงจำเป็นต้องกำหนดให้ครูมีภาวะผู้นำสูงขึ้นเพียงพอที่จะดำเนินการในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพด้านต่างๆ ของโรงเรียนได้สำเร็จโดยระบุว่า การเป็นครูผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพื่อนำตนเองสู่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการจัดการเรียนการสอน จากนั้นจึงร่วมกับเพื่อนร่วมงานช่วยกันพัฒนาให้กลายเป็น “วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)” และครูผู้นำต้องแสดงออกด้วยพฤติกรรมเชิงรุก (Proactive) แสดงความกล้าตัดสินใจที่จะยอมรับสิ่งใหม่ๆ แม้จะเป็นการเสี่ยง (Tasking risk) อยู่บ้างก็ตาม ครูผู้นำจัดการเรียนรู้จะต้องยอมรับและเน้นความสำคัญที่ผลประโยชน์และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญของการแสดงภาวะผู้นำ

สุรวิทย์ พัฒนเชียร (2552: 130-142) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การแสดงออกของครูในการร่วมกันทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมีความสัมพันธ์ และความเกี่ยวข้องต่างๆ ระหว่างครูแต่ละบุคคลภายในสถานศึกษา รวมไปถึงความสามารถของครูในการนำทั้งการนำในห้องเรียน การน่านอกห้องเรียน และการนำครูคนอื่นๆ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลในการกระตุ้น ชักจูงเพื่อนครูให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา เข้าร่วมในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ภาวะผู้นำของครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องให้ความสำคัญกับความเชื่อใจ การสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอันดับแรก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 13-14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำของครูในคู่มือการประเมินสมรรถนะครูในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ ในสมรรถนะที่ 5 ให้ความหมายของภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของ

ครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) มีภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult development) 2) มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) 3) เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agency) 4) มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective practice) 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 8) กล่าวสรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำของครู หมายถึง การแสดงออกของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่วัดได้จากพฤติกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู องค์ประกอบด้านเป็นแบบอย่างทางการสอน องค์ประกอบด้านมีส่วนร่วมในการพัฒนา และองค์ประกอบด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายๆท่าน ผู้วิจัยสรุปภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะของครูที่มุ่งพัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ และพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวไปสู่เป้าหมายที่ท้าทาย แสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นความเป็นเลิศ แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้ ใ้บทบาทความเป็นผู้นำเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู

จากผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู (Teacher leadership) จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการหลายๆ ท่าน พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู มีดังนี้

แฮริสและแลมเบิร์ต (Harris; & Lambert. 2003: 47) ที่เสนอว่าภาวะผู้นำของครูจะมีบทบาทต่อครูคนอื่นๆ โดยการฝึก (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การนำในการทำงานกลุ่มมีบทบาทต่อการปฏิบัติการ ในภาระหน้าที่ที่เป็นศูนย์กลางสู่การปรับปรุงการเรียนรู้และการสอนให้ดีขึ้นและด้านวิธีการสอน โดยการพัฒนาและการออกแบบรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพสามารถเป็นนักพัฒนาหลักสูตร นักเขียนที่อดทน และนักวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เชื่อมโยงไปสู่ห้องเรียน ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย การฝึก (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การพัฒนาและการออกแบบ

แดนิลสัน (Danielson. 2006: 12) เสนอว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของครูแสดงออกถึงความรอบรู้ เชี่ยวชาญและมีทักษะในการเชิญชวนเพื่อนครู มีความมุ่งมั่นและตั้งใจแน่วแน่ในการดำเนินตามภารกิจของโรงเรียน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนจะต้องอาศัยการกระทำในสิ่งที่แตกต่างออกไปจากอดีต ภาวะผู้นำของครู (Teacher Leadership) จึงต้องใช้ความสามารถ

ในการจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงานให้มีทักษะเพิ่มขึ้น มีความคิดวิเคราะห์ เพิ่มขึ้นในงานของตน ขณะเดียวกันภาวะผู้นำของครูก็ต้องพัฒนาตนเองด้วย ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำครู ประกอบด้วย ความรอบรู้ เชี่ยวชาญ มีทักษะในการเชิญชวนเพื่อนครู มีความมุ่งมั่นและตั้งใจแน่วแน่ มีการสร้างแรงจูงใจ มีความคิดวิเคราะห์ และพัฒนาตนเอง

แอคเคอร์แมน และ แมคเคนซี (Ackerman; & Mackenzie. 2006: 66-71) กล่าวถึงภาวะผู้นำของครู ประกอบด้วย

1. การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น
2. เป็นผู้ที่หมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่
3. การเป็นแบบในการผานความร่วมมือ
4. ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน
5. เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับการกิจของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 13-14) เขียนไว้ในคู่มือการประเมินสมรรถนะครู เกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล โดยการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้นครูผู้สอนจะเป็นผู้ทำการประเมินตนเอง ในสมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำของครูมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult development) คุณลักษณะทางพฤติกรรม ได้แก่

1.1 พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม

1.2 เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น

1.3 กระตุน้จูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2. มีการสื่อสารที่ดี (Dialogue) คุณลักษณะทางพฤติกรรม ได้แก่

2.1 มีปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารหรือการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.3 สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น

3. เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agency) คุณลักษณะทางพฤติกรรม ได้แก่

3.1 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น

3.2 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม

3.3 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ

3.4 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

4. มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective practice) คุณลักษณะทางพฤติกรรม ได้แก่

4.1 พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้

4.2 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ

4.3 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา

5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement) คุณลักษณะทางพฤติกรรม ได้แก่

5.1 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

5.2 ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

5.3 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

5.4 ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

5.5 ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 16--17) สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของครู ได้ดังนี้

1. มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1.1 มีความมุ่งมั่นและการพัฒนาตน ไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพด้วย

1.2 มีการพัฒนาตนไปสู่ครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันของครู

1.3 สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นการใช้ปัญญา ให้ทีมสร้างแนวคิดใหม่ สร้างวิธีการใหม่และนำไปสู่การปฏิบัติงานเห็นผลเชิงประจักษ์ได้

1.4 มีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้

1.5 เป็นผู้นำทางชีวิตให้กับเพื่อนครู

1.6 การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน

1.7 เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ เป็นผู้ที่หมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอ

1.8 การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครูโดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหาด้วย

ตนเอง

1.9 ส่งเสริมและสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูขึ้นในโรงเรียนบนรากฐานการจัดการเชิงระบบขององค์การที่ตายตัวไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น

2. เป็นแบบอย่างทางการสอน มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

2.1 เป็นผู้นำทางการเรียนการสอนที่เกิดจากตนเอง

2.2 การแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้

2.3 เป็นผู้นำด้านการเรียนการสอน

2.4 ครูแสดงความเชี่ยวชาญระดับสูงด้านการเรียนการสอน

2.5 ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ

2.6 มุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้ และการประเมิน

2.7 เป็นผู้สอนที่ดีในห้องเรียน

3. มีส่วนร่วมในการพัฒนา มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1 เป็นผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานในทีมกับเพื่อนครูในโรงเรียนของตนเอง และสามารถปฏิบัติงานในชุมชนได้

3.2 ทำงานร่วมกับครูคนอื่นและผู้บริหาร

3.3 มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน

3.4 เป็นผู้นำด้านการมีส่วนร่วม

3.5 การให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับครูคนอื่น

3.6 เป็นแบบอย่างในการผสานความร่วมมือ

4. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบย่อยดังนี้

4.1 เป็นผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

4.2 แปลงแนวคิด วิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติที่ทำได้จริง

4.3 มีความสามารถในการระบุลักษณะของปัญหาและข้อขัดแย้ง

4.4 เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียน

4.5 เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง

4.6 เมื่อถึงคราวคับขันก็พร้อมที่จะปลุกให้ทุกคนลุกขึ้นสู้เพื่อโรงเรียนและเพื่อ

นักเรียนของตน

5. เป็นผู้นำการบริหารจัดการ เมืองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 5.1 เป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ
 - 5.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 5.3 ชำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งสู่ความสำเร็จ
 - 5.4 การประสานงานและการจัดการ
6. มุ่งความสำคัญที่นักเรียน เมืองค์ประกอบย่อยดังนี้
 - 6.1 ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 6.2 ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน
 - 6.3 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557: 32) ประทานกรรมการคุรุสภา กล่าวว่า คุณลักษณะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 จึงประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1. สร้างและบูรณาการความรู้ได้ 2. มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 3. มีวิสัยทัศน์และตักตวงทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน 4. ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ 5. มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ 6. ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรมและชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม 7. มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น

ตาราง 3 วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู

นักวิชาการ/นักวิจัย	คุณลักษณะ/องค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู
ยอร์ก-บาร์ และดักค์ (York-Barr; & Duke. 2004)	- มีความเชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนรู้ - มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
แฮร์ริสและแลมเบิร์ต (Harris; & Lambert. 2003)	- การฝึก (Coaching) - การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) - การพัฒนาและการออกแบบ

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	คุณลักษณะ/องค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู
แดนิลสัน (Danielson. 2006)	- มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ - มีทักษะในการเชิญชวนเพื่อนครู - มีความมุ่งมั่น - มีการสร้างแรงจูงใจให้กับเพื่อนร่วมงาน - มีความคิดวิเคราะห์ - มีการพัฒนาตนเอง
แอกเคอร์แมน และ แมคเคนซี (Ackerman, R.A.; & Mackenzie, S.V. 2006)	- การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน - แลกเปลี่ยนทักษะของตนเอง - เป็นผู้ที่หมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอ - เป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ - การเป็นแบบในการผานความร่วมมือ - ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน - เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับการกิจของโรงเรียน
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553)	- มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความ เป็นครู (Adult development) - มีการสื่อสารที่ดี (Dialogue) - เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agency) - มีการปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective practice) - การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)
อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554)	- มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู - เป็นแบบอย่างทางการสอน - มีส่วนร่วมในการพัฒนา - เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง - เป็นผู้นำการบริหารจัดการ - มุ่งความสำคัญที่นักเรียน

ตาราง 3 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	คุณลักษณะ/องค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู
ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2555)	- สร้างและบูรณาการความรู้ได้ - มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ - มีวิสัยทัศน์และตักมลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน - ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ - มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ - ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม - มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น

จากการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำครูตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำครู แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง ได้แก่ มีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่มีมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอและเป็นพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษากับครูใหม่ มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู เป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำการบริหารจัดการ ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม

2. การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญด้านการออกแบบการเรียนรู้ การพัฒนาและการออกแบบ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ การฝึก (Coaching) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ความรอบรู้ เชี่ยวชาญ การแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและแลกเปลี่ยนทักษะของตนเองกับผู้อื่น มีการปฏิบัติงานอย่างไต่ตรง การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน มุ่งความสำคัญที่นักเรียน มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น สร้างและบูรณาการความรู้ได้ มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ เป็นแบบอย่างทางการสอน

3. การสื่อสาร ได้แก่ มีการสื่อสารที่ดี (Dialogue) มีทักษะในการเชิญชวนเพื่อนครู มีความมุ่งมั่นและตั้งใจแน่วแน่ การเป็นแบบในการผสมผสานความร่วมมือ มีส่วนร่วมในการพัฒนา ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้

4. ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และตกผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน

5. การสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ มีการสร้างแรงจูงใจ ดูแลเอาใจใส่นักเรียนของตน เข้าใจความขัดแย้งอันมักจะเกิดขึ้นกับภารกิจของโรงเรียนและชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

คำว่า “ ความคิดสร้างสรรค์ ” (Creative Thinking) อาจจะแยกออกได้เป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือความคิดที่เกิดจากสมองซึ่งมีลักษณะ นามธรรม เช่น ความคิดที่จะประดิษฐ์สินค้าใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำรูปแบบสินค้าอื่นในตลาด ส่วนที่สอง คือสร้างสรรค์เกิดตามหลัง ความคิด หมายถึง การทำสิ่งที่คิดไว้ออกมาให้เห็นปรากฏเป็นรูปร่าง อาจกล่าวได้ว่า การสร้างสรรค์เป็นลักษณะของรูปแบบรวมความแล้วจึงอาจกล่าวได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์คือ ความคิดที่ดัดแปลงจากของเดิมหรือดัดแปลงจากสิ่งที่มีอยู่แล้ว นำมาสร้างสรรค์ปฏิบัติแสดงออกมาให้เป็นผลงานที่ดี บรรจุความคิดใหม่ เป็นรูปทรงใหม่หรือมีหน้าที่ใหม่ หรือนำไปใช้ในแง่ใหม่ให้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิมได้ หรือเป็นการสร้างชิ้นงานชิ้นใหม่ให้ดีกว่าที่มีอยู่เดิม

ความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณภาพที่มีอยู่ในมนุษย์ทุกคน หากได้รับการส่งเสริมพัฒนาและนำไปใช้ให้เหมาะสม ก็จะเกิดประโยชน์มหาศาล หากประชากรในสังคมใด มีทรัพยากรบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูง ก็ย่อมเป็นแรงขับให้สังคมนั้นพัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว คนที่มีความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นบุคคลที่จำเป็นอย่างยิ่งในทุกสังคม การพัฒนาประชากรให้เป็นนักคิดสร้างสรรค์จึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญยิ่ง ความคิดสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างมากในปัจจุบันทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาและผลิตผลงานอย่างสร้างสรรค์ในอนาคต สังคมมีแนวโน้มที่จะทวีความสลับซับซ้อนมากขึ้น บุคคลต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ไปในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น (สุพรรณิ ดวงแก้ว. 2555: 13)

ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์

Davis (1973; อ้างถึงใน กรมวิชาการ. 2544: 6-7) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของนักจิตวิทยาที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีของความคิดสร้างสรรค์ โดยแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ 4 กลุ่ม

1. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงจิตวิเคราะห์ นักจิตวิทยาทางจิตวิเคราะห์หลายคน เช่น ฟรอยด์ และคริส ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการเกิดความคิดสร้างสรรค์ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นผลมาจากความขัดแย้งภายในจิตใต้สำนึกระหว่างแรงขับทางเพศ (Libido) กับความรู้สึกรับผิดชอบทางสังคม (Social conscience) ส่วน คูโบ และรัค ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแนวใหม่ กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเกิดขึ้นระหว่างการรู้สติกับจิตใต้สำนึก ซึ่งอยู่ในขอบเขตของจิตส่วนที่เรียกว่า จิตก่อนสำนึก

2. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงพฤติกรรมนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ โดยเน้นที่ความสำคัญของการเสริมแรง การตอบสนองที่ถูกต้องกับสิ่งเร้าเฉพาะหรือสถานการณ์ นอกจากนี้ยังเน้นความสัมพันธ์ทางปัญญา คือการโยงความสัมพันธ์จากสิ่งเร้าหนึ่งไปยังสิ่งเร้าต่างๆ ทำให้เกิดความคิดใหม่ หรือสิ่งใหม่เกิดขึ้น

3. ทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์เชิงมานุษยนิยม นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้มีแนวคิดที่ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด ผู้ที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์ออกมาใช้ได้คือผู้ที่มีสัจการแห่งตน คือรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และใช้ตนเองเต็มตามศักยภาพของตนมนุษย์จะสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาได้อย่างเต็มที่นั้นขึ้นอยู่กับการสร้างสภาวะหรือบรรยากาศที่เอื้ออำนวย ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่สำคัญในการสร้างสรรค์ว่า ประกอบด้วยความปลอดภัยในเชิงจิตวิทยา ความมั่นคงของจิตใจ ความปรารถนาที่จะเล่นความคิดและการเปิดกว้างที่จะรับประสบการณ์ใหม่

4. ทฤษฎีออตา (AUTA) ทฤษฎีนี้เป็นรูปแบบของการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวบุคคล โดยมีแนวคิดที่ว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นมีอยู่ในมนุษย์ทุกคนและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ตามรูปแบบออตาประกอบด้วย

4.1 การตระหนัก (Awareness) คือ ตระหนักถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อตนเอง สังคม ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และตระหนักถึงความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในตนเองด้วย

4.2 ความเข้าใจ (Understanding) คือ มีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์

4.3 เทคนิควิธี (Techniques) คือ การรู้เทคนิคในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทั้งที่เป็นเทคนิคส่วนบุคคล และเทคนิคที่เป็นมาตรฐาน

4.4 การตระหนักในความจริงของสิ่งต่างๆ (Actualization) คือ การรู้จักหรือตระหนักในตนเอง พอใจในตนเอง และพยายามใช้ตนเองและพยายามใช้ตนเองเต็มศักยภาพ รวมทั้งการเปิดกว้างรับประสบการณ์ต่างๆ โดยมีการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การตระหนักถึงเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การผลิตผลงานด้วยตนเอง และมีความคิดที่ยืดหยุ่นเข้ากับทุกรูปแบบของชีวิต

สุพรรณิ ดวงแก้ว (2555: 13-18) ได้ศึกษาแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ไว้ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ทางศิลปะ (ทัศนศิลป์) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สรุปได้ว่า แนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์มี 8 แนวคิด ได้แก่ ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ ทฤษฎีมนุษยนิยม ซึ่งเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นกระบวนการทางจิต ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมนิยม เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้เน้นการเสริมแรง ทฤษฎีชินเนคติคของกอร์ดอน เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เกิดเมื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติแตกต่างกันร่วมกันทำงานในระบบกลุ่ม ทฤษฎีของ Taylor เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งใน 6 ขั้นตอน ทฤษฎีความคิดนอกกรอบหรือคิดแนวข้าง เชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดแหวกแนว หรือการคิดแบบไม่สมมูล ทฤษฎี

โครงสร้างทางสติปัญญา บ้างเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการทางสมองหรือสติปัญญา ประกอบด้วย 4 ประเภท เช่น ความคิดริเริ่ม ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดลออ โดยรวมแล้วเชื่อว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะความคิด ถ้ามีสิ่งเร้ามากระตุ้น บุคคลจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าในลักษณะหลายทิศทาง ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะที่มีอยู่ในบุคคลทุกคนและสามารถที่จะพัฒนาให้สูงขึ้นได้โดยการฝึก ส่งผลให้มีการค้นพบสิ่งใหม่เพื่อให้ได้คำตอบหรือผลผลิตที่แปลกใหม่ และได้นิยามความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองและปัญญาหลายๆ อย่างที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากจินตนาการ สัมพันธ์กับการมีอิสรภาพ นำมาซึ่งการค้นพบสิ่งแปลกใหม่ หรือคิดดัดแปลงปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้แปลกออกไปจากเดิม ความคิดสร้างสรรค์สามารถสังเกตได้ ในรูปของความคิด บุคลิกลักษณะ และผลผลิต ความคิดสร้างสรรค์ในตัวบุคคลทุกคนมีระดับแตกต่างกันและสามารถพัฒนาให้สูงขึ้นได้ด้วยการฝึก และปฏิบัติอย่างถูกวิธี

อาร์ พันธ์มณี (2540: 32) กล่าวว่า จากทฤษฎีโครงสร้างทางสติปัญญาของกิลฟอร์ด อธิบายได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกลหลายทิศทาง หรือเรียกว่าลักษณะการคิดแบบอเนกนัยซึ่งประกอบด้วย

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะการคิดแบบแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดง่าย ๆ ความคิดริเริ่มเป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม อาจเป็นการที่เอาความรู้เดิมมาดัดแปลง แล้วประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดในเรื่องการแปลงรูป
2. ความคล่องในการคิด (Fluency) หมายถึง ความสามารถในการคิด ได้คำตอบจำนวนมากซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดในเรื่อง หน่วย ความสัมพันธ์และระบบ
3. ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) หมายถึง การคิดได้หลายแบบหลายอย่างหลายประเภทอย่างเป็นอิสระ และกว้างขวางมีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา คนที่มีความคิดยืดหยุ่นในการคิดมีความแปลกแตกต่างออกไป หลีกเลียงการซ้ำซ้อนหรือเพิ่มคุณภาพความคิดให้มากขึ้นด้วยการจัดเป็นหมวดหมู่และมีหลักเกณฑ์ยิ่งขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการเกิดเรื่องจำพวกและการแปลงรูป
4. ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) หมายถึง ความสามารถในการคิดรายละเอียด เพื่อตกแต่งหรือขยายความคิดริเริ่ม ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลของการคิดเรื่องการแสดง ความหมาย

ทฤษฎีการโยงสัมพันธ์ของวอลลาซ และโคเกน (Wallach & Kogan. 1964; อ้างถึงใน จิตินา วรณศรี. 2550: 66) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการอันหนึ่งซึ่งอยู่ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองซึ่งอาการที่สิ่งเร้ากับการตอบสนองแสดงปฏิกริยาต่อกันทำให้เกิดการระลึกได้ และถ้าปฏิกริยาของสิ่งเร้าและการตอบสนองเป็นไปอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้เกิดการระลึกได้มากขึ้น การระลึกได้มากนี้อาจมีความสัมพันธ์เข้ากับสิ่งใหม่ ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวอาจเป็นไปได้โดยความบังเอิญหรือความจงใจก็ได้ และผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะระลึกได้หลายแง่หลายมุม หลายทิศทาง ส่วนผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์น้อยจะระลึกได้น้อย ความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการโยงความสัมพันธ์ระหว่างมโนทัศน์ต่าง ๆ ที่บุคคลได้สร้างสมมาจากการเรียนรู้ จาก

ประสบการณ์ที่ตนได้รับ จึงกล่าวได้ว่า ประสบการณ์และการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ คือ เมื่อบุคคลมีประสบการณ์มากและมีการเรียนรู้ที่ดีย่อมทำให้บุคคลนั้นเกิดความสามารถในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของมโนทัศน์ต่างๆ ของตนกับสิ่งใหม่ได้มาก จึงทำให้บุคคลนั้นมี ความคิดสร้างสรรค์สูงขึ้นนั่นเอง

สุชาดา ยอดสุรางค์ (2552: 40-41) ได้นำเสนอทฤษฎีของทอแรนซ์ (Torrance) โดยทอแรนซ์ได้ให้ความหมายของกระบวนการคิดสร้างสรรค์ (Creative process) ว่าเป็น กระบวนการของความรู้สึกไวต่อปัญหาหรือสิ่งที่บกพร่องขาดหายไป แล้วจึงรวบรวมความคิดตั้งเป็นสมมุติฐานขึ้น ต่อจากนั้นก็ทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทดสอบสมมุติฐานที่ตั้งขึ้นต่อไป แล้วจึงเป็นการรายงานผลที่ได้รับจากการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเป็นแนวคิดและแนวทางต่อไป ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหาทางวิทยาศาสตร์นั่นเอง และ ทอแรนซ์ เรียกกระบวนการนี้ว่า กระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การพบความจริง (Fact finding) ในขั้นนี้เริ่มจากการรู้สึกกังวลใจ ความสับสน วุ่นวาย (Mess) เกิดขึ้นในใจ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นอะไร จากจุดนี้ต้องพิจารณาดูว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้กังวลใจ

ขั้นที่ 2 การค้นพบปัญหา (Problem-finding) ขั้นนี้เกิดต่อจากขั้นที่ 1 เมื่อได้พิจารณาอย่างรอบคอบแล้ว จึงสรุปได้ว่า ความกังวลใจ ความสับสน วุ่นวายใจนั้น ก็คือการมีปัญหาเกิดขึ้นนั่นเอง

ขั้นที่ 3 การตั้งสมมุติฐาน (Idea-finding) ขั้นนี้เกิดต่อจากขั้นที่ 2 เมื่อรู้ว่ามีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามคิดและตั้งสมมุติฐานขึ้น และรวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการทดสอบสมมุติฐานในขั้นต่อไป

ขั้นที่ 4 การค้นพบคำตอบ (Solution-finding) ในขั้นนี้ก็จะพบคำตอบจากการทดสอบสมมุติฐานในขั้นที่ 3

ขั้นที่ 5 ยอมรับผลจากการค้นพบ (Acceptance-finding) ในขั้นนี้จะเป็นการยอมรับคำตอบที่ได้จากการพิสูจน์เรียบร้อยแล้วว่าจะแก้ปัญหาให้สำเร็จได้อย่างไร และต่อจากจุดนี้การแก้ปัญหาหรือการค้นพบยังไม่จบตรงนี้ แต่ที่ได้จากการค้นพบนำไปสู่หนทางที่จะทำให้เกิดแนวคิดหรือสิ่งใหม่ต่อไปที่เรียกว่า New Challenge

ทฤษฎีของเทเยอร์ (Tayer 1964; อ้างถึงใน สุชาดา ยอดสุรางค์. 2552: 41-42) ได้ให้ข้อคิดของทฤษฎีที่น่าสนใจว่าผลงานของความคิดสร้างสรรค์ของคนนั้น ไม่จำเป็นจะต้องสูงสุดเสมอไป คือ ไม่จำเป็นต้องคิดค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ที่ยังไม่มีผู้คิดมาก่อนเลย หรือสร้างทฤษฎีที่ต้องใช้ความคิดด้านนามธรรมอย่างสูงสุด แต่ความคิดสร้างสรรค์ ของคนเรานั้นอาจจะเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 6 ขั้นตอนต่อไปนี้คือ

ขั้นที่ 1 เป็นความคิดสร้างสรรค์ขั้นต้นสุด เป็นสิ่งธรรมดาสามัญ คือ เป็นพฤติกรรมหรือการแสดงออกของตนอย่างอิสระ ซึ่งพฤติกรรมนั้นไม่จำเป็นต้องอาศัยความริเริ่มและทักษะแต่อย่างใด คือเป็นแต่เพียงให้แสดงออกอย่างอิสระเท่านั้น

ขั้นที่ 2 ได้แก่งานที่ออกมาเป็นผลผลิต ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะบางประการแต่ไม่จำเป็น ต้องเป็นสิ่งใหม่ เช่น การทำกับข้าวพลิกแพลงให้อร่อย เป็นต้น

ขั้นที่ 3 เป็นขั้นที่เรียกว่าขั้นสร้าง คือเป็นผลงานที่แสดงให้เห็นว่า ผู้กระทำได้แสดงความคิด ใหม่ของเขาไม่ได้ลอกเลียนแบบมาจากคนอื่น ถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานที่ผู้อื่นเคยทำ มาแล้วก็ตาม ก็จัดว่าเป็นงาน ที่อยู่ในขั้นสร้างสรรค์ได้ เพราะเป็นสิ่งที่ผู้ทำคิดค้นขึ้นเอง เช่น การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

ขั้นที่ 4 เป็นขั้นความคิดสร้างสรรค์ขั้นประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆโดยไม่ซ้ำแบบใครเป็นขั้นที่ ผู้กระทำ ได้แสดงให้เห็นความสามารถที่แตกต่างไปจากผู้อื่น

ขั้นที่ 5 เป็นขั้นที่สามารถปรับปรุงขั้นที่สี่ให้ดียิ่งขึ้น

ขั้นที่ 6 เป็นขั้นคิดความสร้างสรรค์สุดยอด สามารถคิดสิ่งที่เป็นนามธรรมขั้นสูงสุดได้ เช่น ชาร์ล ดาร์วิน คิดค้นทฤษฎีวิวัฒนาการขึ้น เป็นต้น

กระบวนการคิดสร้างสรรค์

เป็นวิธีคิดหรือกระบวนการทำงานของสมองที่มีขั้นตอนต่างๆในการคิดแก้ปัญหาจนสำเร็จ ซึ่งมีหลายแนวคิด เช่น

วอลลาส (Wallas. อ้างถึงใน นิพาดา เทวกุล. 2554: ออนไลน์) ได้เสนอว่ากระบวนการ ของความคิดสร้างสรรค์เกิดจากการคิดสิ่งใหม่ๆโดยการลองผิดลองถูก ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นเตรียมการ คือการข้อมูลหรือระบุปัญหา
2. ขั้นความคิดกำลังฟักตัว คือการอยู่ในความสับสนวุ่นวายของข้อมูลที่ได้มา
3. ขั้นความคิดกระจ่างชัด คือขั้นที่ความคิดสับสนได้รับการเรียบเรียงและเชื่อมโยงเข้า

ด้วยกัน ทำให้เห็นภาพรวมของความคิด

4. ขั้นทดสอบความคิดและพิสูจน์ให้เห็นจริง คือขั้นที่รับความคิดเห็นจากสามขั้นแรก ข้างต้นมาพิสูจน์ว่าจริงหรือถูกต้องหรือไม่

ฮัทชินสัน (Hutchinson. อ้างถึงใน นิพาดา เทวกุล. 2554: ออนไลน์) มีความคิดคล้ายๆ กันว่าความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ที่มีอยู่เข้าด้วยกันอันจะนำไปสู่การ แก้ปัญหาใหม่ที่คิดใช้เวลาการคิดเพียงสั้นๆ อย่างรวดเร็วหรือยาวนานก็อาจเป็นไปได้ โดยมีลำดับ การคิดดังนี้

1. ขั้นเตรียมเป็นการรวบรวมประสบการณ์ มีการลองผิดลองถูกและตั้งสมมุติฐานเพื่อ แก้ปัญหา
2. ขั้นครุ่นคิดขัดข้องใจ เป็นระยะที่มีอารมณ์เครียด อันสืบเนื่องจากการครุ่นคิด แต่ยังคิด ไม่ออก
3. ขั้นของการเกิดความคิด เป็นระยะที่เกิดความคิดในสมอง เป็นการมองเห็นวิธี แก้ปัญหาหรือพบคำตอบ

4. ขั้นพิสูจน์ เป็นระยะการตรวจสอบประเมินผลโดยใช้เกณฑ์ต่างๆ เพื่อดูคำตอบที่คิดออกมานั้นเป็นจริงหรือไม่

อีริคสัน (Ericsson. 2001: 6) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ถือเป็นกรอบแห่งการสร้างคุณงามความดี เป็นการสร้างอนาคต แต่ความคิดสร้างสรรค์ทางการบริหารจัดการ และ ความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรไม่ได้เป็นประเด็นหลักในเป้าหมายของการบริหาร อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารไม่ควรใช้อำนาจกดดันผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะคนเหล่านั้นก็มีความคิดสร้างสรรค์เป็นของตนเอง การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นไม่ได้เป็นเรื่องลึกลับ แต่เป็นการสร้างความสร้างสรรค์ในการทำงาน องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์นั้นเปรียบได้กับกระจกที่สะท้อนความทันสมัย เป็นจุดประสงค์หลังสงครามเพื่อก่อให้เกิดความเท่าเทียมกันทุกคน

โรดส์ (Rhodes. 1961; อ้างถึงใน Hong; & Lu. 2004: 3) ได้ศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ อาศัยทฤษฎีการบูรณาการตามองค์ประกอบ 4Ps ได้แก่ บุคคล (Person), กระบวนการ (Process), ผลผลิต (Product) และสถานที่ (Place) ตามกรอบแนวคิดของ Sternberg and Lubart (1993) พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดกระบวนการความคิดสร้างสรรค์ มี 6 องค์ประกอบ คือสติปัญญา (Intelligence) ความรู้ (Knowledge) รูปแบบการคิด (Thought pattern) บุคลิกภาพ (Personality) แรงจูงใจ (Motivation) และสภาพแวดล้อม (Environment)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549: 4) กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม และความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผลงานที่แตกต่างไปจากคนอื่น เป็นความรู้ลึกที่ไวต่อปัญหา หรือข้อบกพร่องที่ขาดหายไป แล้วรวบรวมความคิดนั้นตั้งเป็นสมมติฐาน ทดสอบสมมติฐานแล้วรายงานผลที่ได้

จิตติมา วรรณศรี (2550: 66) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการคิดหรือสร้างสิ่งใหม่ที่สามารถนำมาใช้กับสถานการณ์หรือแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย การมีความคล่องตัวในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด การคิดสิ่งใหม่และความละเอียดลออในการคิด ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคนในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความคิด การกระทำหรือสร้างผลผลิตแปลกใหม่ตลอดเวลาสนองนโยบาย ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เดิม เชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ บูรณาการใหม่เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

สกนธ์ ภูงามดี (2547: 60) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความคิดที่นำไปสู่การทำให้สิ่งที่พบเห็นในปัจจุบันมีลักษณะแปลก แตกต่างกว่าที่ปรากฏอยู่เดิม เช่น จากรูปเหมือนจริงอย่างที่สุดให้กลายเป็นรูปทรงเหลี่ยม หรือรูปทรงยัดตัว หรือบิดเบี้ยว แม้กระทั่งการตัดทอนและการทำลายรูปทรงสิ่งเหล่านี้คือการสร้างสรรค์ทั้งสิ้น หากการสร้างสรรค์จะเกิดขึ้นในระบบความคิดนั้นหมายถึง การเกิดจินตนาการ (Imagination) ในมนุษย์ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ถูกนำมาถ่ายทอดผ่านการลงมือปฏิบัติงานจนออกมาเป็นผลงานอย่างใดอย่างหนึ่ง

วณิช สุรารัตน์ (2547: 164) ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดที่เกิดขึ้นต่อเนื่องจากจินตนาการโดยมีลักษณะที่แตกต่างไปจากความคิดของบุคคล ความคิดสร้างสรรค์อาศัยพื้นฐานจากประสบการณ์เดิม คือ ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร การศึกษาเหตุผล และการใช้ปัญญาในการจัดสร้างรูปแบบของความคิดในรูปแบบใหม่อาจแสดงออกมาเป็นรูปธรรมอย่างประจักษ์ชัดหรือมีลักษณะเป็นนามธรรม ซึ่งจะเป็นพื้นฐานให้มีความคิดเชื่อมโยงจนเกิดความคิดประจักษ์ชัด และก่อให้เกิดการค้นพบสิ่งใหม่ๆ ทำให้เกิดผลงานทางศิลปะและวิทยาการสาขาต่างๆ รวมทั้งผลงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอันเป็นประโยชน์แก่สังคม ประเทศชาติและมนุษยชาติ

สุวิทย์ มูลคำ (2547: 9) กล่าวถึงความหมายความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คือ กระบวนการทางปัญญาที่สามารถขยายขอบเขตความคิดที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากความคิดเดิมและเป็นความคิดที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

ทวีเดช จีวบาง (2549: 1-2) กล่าวว่า การกล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ในภาพของสังคมจึงมักกล่าวถึงที่สัมพันธ์กับการมีอิสรภาพ การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ และเลยไปถึงสังคมอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์มวลวัตถุอย่างไ้ก็ตามการกล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์มิได้สัมพันธ์แต่เพียงการผลิตวัตถุเท่านั้น แต่ความคิดสร้างสรรค์ได้ก้าวสู่การดำรงชีวิต ศิลปกรรม รวมทั้งการเลือกสรรอีกด้วย นักจิตวิทยาและนักศึกษาค้นคว้าได้ให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ไว้มากมาย บางท่านให้ความหมายทางวัตถุ เช่น การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์บ้าง เน้นถึงกระบวนการสร้างสรรค์บ้าง ลักษณะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์บ้าง หรือสภาพการณ์ของความคิดสร้างสรรค์อย่างไรก็ตาม ความหมายเหล่านั้นจะรวมถึงผลผลิตของบางสิ่งบางอย่างที่แปลกใหม่สร้างสรรค์หมายถึง สร้างให้มีให้เป็นขึ้นเนรมิต การทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ด้วยอำนาจพิเศษ การทำการผลิต การวาดรูป หรือการสร้างสื่อใดๆ ให้เกิดขึ้นใหม่มีคุณสมบัติในการสร้างหรือตกแต่งให้ได้ลักษณะ หรือสิ่งที่แปลกใหม่ไม่ซ้ำแบบใคร โดยสรุป ลักษณะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

- 1) มีความสามารถในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงด้วยดี
- 2) ไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยมีเหตุผล
- 3) มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงาน และมีความอดทนอย่างทรหด
- 4) เป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่ายๆ หรือเป็นนักสู้ที่ดี
- 5) มีความคิดคำนึงหรือจินตนาการสูง
- 6) มีลักษณะความเป็นผู้นำ
- 7) มีลักษณะขี้เล่น รื่นเริง
- 8) ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆ
- 9) นับถือตนเอง และเชื่อมั่นในตัวเองสูง
- 10) มีความคิดอิสระ และยืดหยุ่น
- 11) ยอมรับและสนใจสิ่งแปลกๆ
- 12) มีความซบซึ้งในการรับรู้
- 13) กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง

14) ไม่ค่อยเคร่งครัดกับระเบียบแบบแผน

15) ไม่ยึดมั่น (Dogmatism) ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไป ชอบทำงานเพื่อความสนุกและความพอใจของตนเอง

16) มีอารมณ์ขัน

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551: 177) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถในการจินตนาการและรวบรวมความรู้ความคิดเดิมอย่างหลากหลายและรวดเร็ว แล้วสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ของตนเอง สามารถคิดนอกกรอบได้มีผลงานการคิด สามารถริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ๆ ได้ เช่น งานเขียน งานศิลปะ งานสร้างสรรค์ผลงานอื่นๆ

ตาราง 4 วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์
วอลลาซ (Wallas. อ้างถึงใน นิพาดา เทวกุล. 2554: ออนไลน์)	- มีการคิดสิ่งใหม่ๆ
ฮัทชินสัน (Hutchinson. อ้างถึงใน นิพาดา เทวกุล. 2554: ออนไลน์)	- มีการคิดแก้ปัญหา
อีริกสัน (Ericsson. 2001: 6)	- มีความสร้างสรรค์ในการทำงาน
ไรตส์ (Rhodes. 1961; อ้างถึงใน Hong. & Lu. 2004: 3)	- สติปัญญา (Intelligence) - ความรู้ (Knowledge) - รูปแบบการคิด (Thought pattern) - บุคลิกภาพ (Personality) - แรงจูงใจ (Motivation) - สภาพแวดล้อม (Environment)
เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549: 4)	- คิดใหม่ นำไปใช้ประโยชน์ได้
จิตติมา วรณศรี (2550: 66)	- คิดแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม - มีความคล่องตัวในการคิด - มีความยืดหยุ่นในการคิด - มีการคิดสิ่งใหม่ - มีความละเอียดลออในการคิด
สกนธ์ ภู่งามดี (2547: 60)	- มีจินตนาการ (Imagination)
วนิช สุรารัตน์ (2547: 164)	- มีจินตนาการ - มีการใช้ปัญญา - มีความคิดเชื่อมโยง

ตาราง 4 (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์
สุวิทย์ มูลคำ (2547: 9)	- คิดใหม่ นำไปใช้ประโยชน์ได้
ทวีเดช จีวะบาง (2549: 6-7)	- มีความสามารถในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงด้วยดี - ไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยมีเหตุผล - มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงาน และมีความอดทนอย่างทรหด - เป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่ายๆ หรือเป็นนักสู้ที่ดี - มีความคิดคำนึงหรือจินตนาการสูง - มีลักษณะความเป็นผู้นำ - มีลักษณะขี้เล่น รื่นเริง - ชอบรับประสบการณ์ใหม่ๆ - นับถือตนเอง และเชื่อมั่นในตัวเองสูง - มีความคิดอิสระ และยืดหยุ่น - ยอมรับและสนใจสิ่งแปลกๆ - มีความซบซนในการรับรู้ - กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง - ไม่ค่อยเคร่งครัดกับระเบียบแบบแผน - ไม่ยึดมั่น (Dogmatism) ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไป ชอบทำงานเพื่อความสุขและความพอใจของตนเอง - มีอารมณ์ขัน
ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551: 177)	- มีความสามารถในการจินตนาการ - สร้างองค์ความรู้ใหม่ - คิดนอกกรอบ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ โดยวิเคราะห์แนวคิดให้สอดคล้องกับภาวะผู้นำของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อการแก้ไขปัญหา ใช้การจินตนาการ สร้างเป็นความรู้ ความคิดใหม่ คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ สร้างสรรค์การทำงาน เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความคิด การกระทำ

หรือสร้างผลผลิตแปลกใหม่ตลอดเวลา ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ บูรณาการใหม่เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

มีความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ๆ ได้แก่ มีรูปแบบการคิด (Thought pattern) มีความละเอียดลออในการคิด มีความคล่องตัวในการคิด มีความคิดเชื่อมโยง คิดนอกกรอบ

มีความสามารถในการแก้ปัญหา

มีบุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ มีลักษณะความเป็นผู้นำ นับถือตนเอง และเชื่อมั่นในตัวเองสูง กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง มีลักษณะขี้เล่น รื่นเริง มีอารมณ์ขัน

มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ได้แก่ มีความคิดอิสระ ไม่ชอบทำตามอย่างผู้อื่นโดยมีเหตุผล มีสภาพแวดล้อม (environment) ยอมรับและสนใจสิ่งแปลกๆ ไม่ค่อยเคร่งครัดกับระเบียบแบบแผน ไม่ยึดมั่น (Dogmatism) ในสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกินไป ชอบทำงานเพื่อความสุขและความพอใจของตนเอง

มีจินตนาการ (Imagination)

มีแรงจูงใจ (Motivation) ได้แก่ มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงาน และมีความอดทนอย่างทรหดเป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่าย ๆ หรือเป็นนักสู้ที่ดีมีความสร้างสรรค์ในการทำงาน

มีสติปัญญา (Intelligence) ได้แก่ มีความรู้ (Knowledge) และการสร้างองค์ความรู้ใหม่

3.1 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้รับการพัฒนาโดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาททภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as leaders) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leaders) “อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย สอดคล้องกับ อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 9) ให้ความเห็นว่า ครูผู้นำการพัฒนาเพื่อนครู เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเป็นเลิศด้านการสอน ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นและมีทักษะการบริหารจัดการงานต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งนิยามดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ “เป็นครูผู้นำการพัฒนาเพื่อนครู” ประกอบด้วย 1) สนับสนุนให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของโรงเรียน 2) เป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้กับเพื่อนครู 3) ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน 4) มีความมุ่งมั่นและมีทักษะในการบริหารจัดการ 5) สร้าง

สัมพันธภาพกับผู้อื่นและทำงานอย่างเป็นระบบ 6) ร่วมคิดร่วมทำงานกับเพื่อนครู 7) มีการสื่อสารและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่เพื่อนร่วมงาน 8) พัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับที่ วิโรจน์ สารัตนะ (2553: 195-196) ได้กล่าวถึง แนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการพัฒนาครู ไว้ในหนังสือ “ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนานิวิชาชีพ สู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล” ว่า ในการพัฒนาครู ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจในความต้องการของทั้งตัวบุคคลและของกลุ่มบุคคลด้วย เนื่องจากครูจะมีระดับความพร้อมหรือระดับความมีวุฒิภาวะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และเนื่องจากครูเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” (Adult learners) จึงจะต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ด้วย เช่น

1. ผู้ใหญ่ต้องการกำหนดแผนงานและรูปแบบในการพัฒนาการเรียนรู้ของพวกเขาด้วย

ตนเอง

2. ควรเน้นปัญหาเป็นศูนย์กลางมากกว่าการเน้นเนื้อหา
3. สิ่งที่พัฒนาควรให้สอดคล้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของพวกเขา
4. ประสบการณ์ในอดีตอาจนำมาใช้ร่วมกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะเสริมสร้างขึ้นมาใหม่ได้ อันจะทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างได้ผล

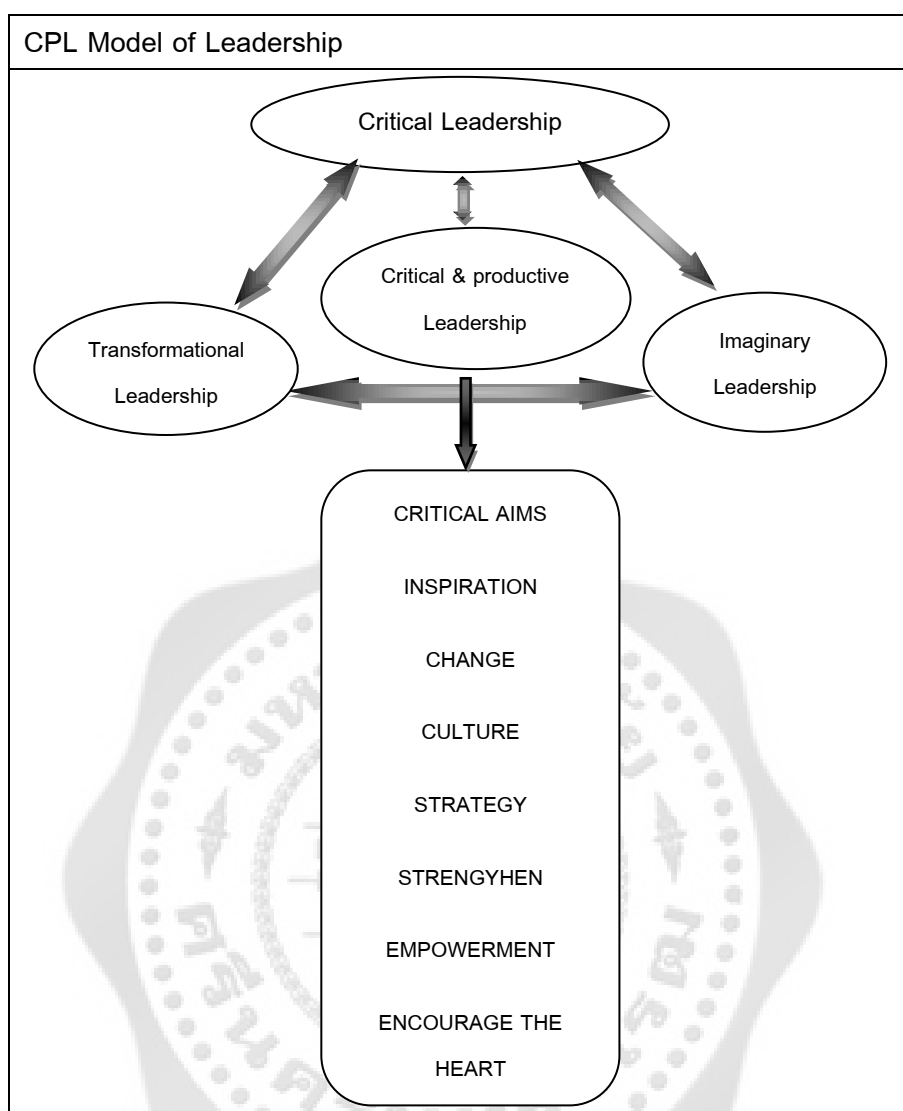
แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ถือว่า การสนทนาเป็นกลไกที่มีความสำคัญและมีพลังยิ่งที่ทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขึ้น ปกติในชีวิตประจำวันของครูได้มีการสนทนาพูดคุยทั้งระดับสองคนและเป็นกลุ่มในเรื่องต่างๆ ที่สนใจร่วมกันอยู่แล้ว ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องเพิ่มความท้าทายด้วยการให้ข้อมูลสารสนเทศใหม่ ๆ แก่ครู พยายามจัดโอกาสให้เกิดการร่วมมือกันวางแผนและแก้ปัญหาด้วยกัน ช่วยส่งเสริมให้ครูมาร่วมสนทนาเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับโรงเรียน นักเรียนมีการพบปะเพื่อพูดคุยกันถึง เรื่องความเชื่อของการจัดการศึกษา เรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจงานที่มอบหมายให้นักเรียนทำ ตลอดจนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเมื่อจบจากโรงเรียน เป็นต้น การได้สนทนาในประเด็นเหล่านี้ นอกจากช่วยสร้างความเข้าใจดีต่อกันของคณะครูแล้ว ยังเป็นเครื่องมืออันทรงพลังที่นำมาสู่การปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ของโรงเรียน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2553: 6-7) ดังนั้น ทฤษฎีที่ต่างกันก็จะถูกนำไปใช้กับประเภทของผู้นำที่มีลักษณะต่างกัน ผู้นำแต่ละประเภทก็จะแสดงออกได้อย่างชัดเจนผ่านทางกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าผู้นำแต่ละคนอาจจะอยู่ในกลุ่มประเภทที่ต่างกัน แต่พวกเขาก็จะถูกจัดจำแนกแบบที่แตกต่างกันออกไป แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ สเต็มเบิร์ก (Stenberg. 2003: 98 - 99) กล่าวว่าไว้ว่า การเป็นผู้นำไม่ใช่การคิดสร้างสรรค์ หรือ การไม่คิดสร้างสรรค์ แต่มันคือการคิดอย่างสร้างสรรค์มากหรือน้อยในทางที่แตกต่างกันออกไป ความสามารถในการสร้างสรรค์ในแต่ละองค์กรนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้นำและสภาพแวดล้อมขององค์กรร่วมกัน บางองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนหรือชอบที่จะเปลี่ยนมากกว่าที่อื่นๆ องค์กรที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้นเหมือนจะมีผู้นำในเชิงสร้างสรรค์ที่ยอมรับแนวคิดในแบบเดิมๆ ที่มีอยู่แล้ว ส่วนองค์กรที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น อาจจะมีผู้นำแนวคิดสร้างสรรค์ที่ไม่ยอมรับในระบบแบบเดิม แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ พุคซีโอ; แมนซ์ และ เมอร์ดอร์ค

(Puccio; Mance; & Murdock. 2011: 14) ให้นิยามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าเป็นความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (Imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ราฟ (Ralph. 2009: 2) Creative Leadership: Leading your staff out of the box. อธิบายความหมายของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเป็นความสามารถในการชักนำผู้อื่นให้ก้าวสู่ความแปลกใหม่ มีนวัตกรรมที่ไม่สามารถคาดเดาได้ เป็นศูนย์กลางของการเพิ่มความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ผ่านทางการสะท้อนกลับด้วยเทคนิคและเครื่องมือใหม่ๆ เพื่อเชื่อมโยงไปสู่สถานการณ์และความท้าทาย

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ มิคุลสกี (Mikulski; senator. 2012: 4-6) กล่าวไว้ว่าการเป็นผู้นำนั้นเป็นการสร้างสรรค์ความคิดทางจิตใจในกับผู้อื่น ผู้นำนั้นเปรียบได้กับคนที่ทำให้กองไฟลุกโชน ทำให้เกิดการเคลื่อนไหว และเป็นพลังงานขับเคลื่อนให้เกิดความต้องการ มันเป็นความรู้สึกที่มุ่งมั่นที่ทำให้รู้สึกว่ "พวกเราต้องมุ่งหน้าไปให้ถึงจุดหมาย" ภาวะการเป็นผู้นำต้องสามารถรู้สึกได้ถึงจุดยืนขององค์กร ณ ปัจจุบัน และทิศทางที่องค์กรกำลังมุ่งหน้าไปสู่ในอนาคต ผู้นำนั้นต้องมีสติที่จะไม่ครอบครองทุก ๆ การกระทำหรือความคิด ผู้นำต้องมีความอดทนและมีสติปัญญาที่จะชี้แนะให้ผู้อื่นกล้าที่จะเสี่ยง ผลักดันให้พวกเขาเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ เพื่อขยายขอบเขตความสามารถ เพิ่มความฉลาด และก่อให้เกิดการเติบโต

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ไพทอรี่ สีนลาร์ตัน (2553: 74-75) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า มีกระบวนการอยู่ 10 ลักษณะด้วยกัน คือว่า ถ้าเราต้องเป็นผู้นำในเชิง Creative & Productive เราจำเป็นจะต้องมีกระบวนการดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 6 CPL Model of Leadership

ที่มา : ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553: 74-75) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

1. Critical Aims คือ เป้าหมายที่ผ่านการวิเคราะห์วิจารณ์ ไม่ใช่เพียงแค่เขาออกมาเราก็ทำ ไม่ว่าเราจะทำอะไรก็ตามผ่านการวิเคราะห์วิจารณ์ภายใต้กรอบของสังคมไทย
2. Inspiration พอเรามีเป้าหมายที่ผ่านการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างดีแล้ว เราต้องสร้างแรงจูงใจในกลุ่มของเราให้ได้ ให้เขาทำงานแบบมีแรงจูงใจที่จะทำ ไม่ใช่ทำเพื่อเราและงานที่ต้องทำนั้นในกระบวนการจะมีการเปลี่ยนแปลง
3. Change เป็นตัวนำ
4. เข้าใจวัฒนธรรม

5. Strategy ต้องมีกลยุทธ์

6. Strengthening คือ สร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรของเรา

7. สร้าง Empowerment ให้คนในหน่วยงานของเรามีความสามารถที่จะทำได้ เพราะว่าด้วยรูปแบบของผู้นำ เราไม่สามารถทำงานคนเดียวได้เลย

8. Encourage the Heart มีหนังสือเล่มหนึ่งชื่อว่า Leadership Challenge (Kowzs and Posnor. 2002) เขาจะพูดคำหนึ่งว่า ผู้นำจะต้อง Encourage the Heart กับผู้ร่วมงานให้ได้ ซึ่งเป็นเรื่องของอารมณ์กับความรู้สึกในการทำงานคนที่ทำงานเพราะว่ามีใจจะทำมากกว่า และไม่ยอมแพ้

9. Don't give up และให้คิดว่า เมื่อเรามีความสำเร็จในงาน นั่นคือ ความสำเร็จของพวกเรา

10. Our Success ไม่ใช่ของท่าน ไม่ใช่ของคุณ แต่เป็นความสำเร็จของพวกเรา เพราะฉะนั้น Creative & Productive Leadership นี้ จำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้อง Create และ Produce อะไรใหม่ๆ พร้อมกันไป

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ชีระ บุญเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554: 54) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556: 36-37) กล่าวไว้ในหนังสือ "ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต" จำแนกคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ 2 กลุ่ม ประกอบไปด้วย กลุ่มแรก เชื่อว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการสร้างหรือการนำบุคคลอื่นๆ ผ่านกระบวนการ (Process) หรือวิธีการ (Method) ร่วมกันไปสู่อนาคตใหม่ๆ ที่ริเริ่มสร้างสรรค์อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อนหรือถูกมองข้ามไปและมีปฏิกริยาตอบสนองเชิงจินตนาการโดยคิดไตร่ตรองอย่างละเอียดถี่ถ้วน ในสถานการณ์ และประเด็นต่างๆ ที่ท้าทาย และที่สำคัญคือคนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะต้องสร้างสภาพแวดล้อม (Environment) สำหรับผู้อื่นให้มีความสร้างสรรค์ กลุ่มที่สอง เชื่อว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นเรื่องของการประสานงานกับบุคคลต่างๆ ที่มีความคิดแตกต่างกันหรือสอดคล้องกันเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ด้วยการกระตุ้น (Encourage) ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการใหม่ๆ ให้เกิดความสมดุล (Balancing) ระหว่างความเร่งรีบ (Emergence) และการเปลี่ยนแปลงแบบช้าๆ ค่อยเป็นค่อยไป ทั้งที่อาจจะเกิดขึ้นและที่ยังไม่ได้เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีความอยากรู้อยากเห็น มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

3.2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ มีมุมมองที่เกี่ยวกับคำว่า “ครูคือผู้นำ (Teacher as leader) โดยมีครูใหญ่คือผู้นำของผู้นำ (Leader of leader) “อีกทอดหนึ่ง โดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร จึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทำให้เห็นถึงบทบาทสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อลดความไม่เข้าใจกัน ผู้นำจะต้องมีมุมมองหลาย ๆ ทางและเปลี่ยนมุมมองไปเรื่อย ๆ เป็นการตรวจสอบกรอบแนวคิดในปัจจุบันเพื่อนำไปสู่อนาคต กระตุ้นให้ผู้ตามได้มองเห็นปัญหาและความแตกต่าง ซึ่งจะเพิ่มการค้นหาวิธีการสร้างสรรคที่หลากหลาย ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสร้างสรรค์ควรเป็นนักสังเกตที่ดีด้วย คือเป็นผู้ที่มีการมองสิ่งต่าง ๆ ในแนวทางไม่ธรรมดา ซึ่งมักจะมองอย่างลึก ๆ และมองถึงความหมายในส่วนลึกนั้น ด้วยความอยากรู้อยากเห็นและมีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่นและไม่ตีกรอบให้กับตนเอง มีแรงดลใจเป็นของตนเองและสามารถให้รายละเอียดในความคิดนั้นได้ ไม่เลิกล้มง่าย ๆ แต่ไม่ดื้อรั้นโดยไม่มีเหตุผล ใจกว้างไม่สรุปสิ่งใดง่าย ๆ มีอารมณ์ขัน เต็มใจรับภาวะเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น สอดคล้องกับ กฤติยา เห่งนาเลน (2545: 2) พบว่า ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จะนำทีมงานหรือผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนด การมีภาวะผู้นำสร้างสรรค์จะต้องสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคล เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ สร้างโอกาสในการประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ มีวิสัยทัศน์และมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำจะต้องวางแผนโดยอาศัยวิสัยทัศน์ในช่วงเวลานั้นและคาดการณ์ต่อไปยังอนาคต หากผู้นำไม่มีภาวะผู้นำสร้างสรรค์ ผู้นำจะไม่สามารถประยุกต์วิธีการบริหารงานที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ของบุคคลและการมุ่งผลสำเร็จของงานได้ในขณะเดียวกัน การแสดงออกซึ่งการผสมผสานของการให้ความสำคัญของงานและบุคคลต้องอาศัยการแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้นำ ในการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อม โครงสร้าง การสนับสนุน และการตอบแทนเพื่อให้ผู้ตามดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรมี คือ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีวิสัยทัศน์ (Vision) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542 : 2) กล่าวว่า องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีรูปแบบในการคิด (Thinking style) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีอารมณ์ขัน (Playfulness/Humor)

โฮง และ ลู (Hong; & Lu. 2004: Abstract) อาจารย์ในมหาวิทยาลัย National Chengchi University ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ “The Characteristics of Creative Leadership in School Innovation : A case study on Pi Tow elementary school principal” สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) มีความมั่นใจในตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมรับความเสี่ยง 2) มีความเป็นผู้นำ 3) มีความคิดเชิงระบบ 4) มีเครือข่ายการเรียนรู้ 5) มีแรงจูงใจ

พาลัส และ ฮอร์ท (Palus; & Horth. 2002: 4) การเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์นั้นประกอบด้วย การสร้าง ได้แก่ การสร้างความรู้ การสร้างผลิตภัณฑ์ การสร้างระบบองค์กร การสร้างในสิ่งที่ไม่เคยสร้างมาก่อน และรวมไปถึงการแก้ปัญหาความท้าทายที่ซับซ้อน การวิเคราะห์ทั้งศาสตร์และศิลป์ถือเป็นประเด็นหลักของการสร้างสรรค์ ประเด็นแรกนั้นเกิดขึ้นจากหลักสูตร ซึ่งขึ้นอยู่กับการกำหนดการสร้างและการร่วมมือซึ่งกันและกัน ประเด็นที่สองนั้นเกิดจากการรับรู้และการจัดวางองค์ประกอบ ซึ่งมาจากการมีส่วนร่วมของหลายๆฝ่าย การผสมผสานระหว่างการวิเคราะห์อย่างมีหลักเกณฑ์ตรงไปตรงมาและความงามด้านศิลป์จะทำให้ผู้คนมีความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้พวกเขาและองค์กรสามารถเติบโต มีการปรับตัว มีการค้นคว้า พัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรม ดังนั้นองค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication)

โซวซาร์ (Sousa. 2003: 2-3) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ “The Leadership Brain” สรุปสาระสำคัญขององค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบไปด้วย มีสติปัญญา (intelligence) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

พาร์คเกอร์ และ เบญาร์ด (Parker; & Begnaud. 2004: 4) ได้สรุปทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือชื่อว่า “Developing Creative Leadership” ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ประกอบด้วย มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

อริลลาโน และ มาร์ติน (Arellano; & Martin. 2004 : 2) สรุปไว้ว่า การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคลอื่นๆ อย่างมีลักษณะที่โดดเด่น เป็นการช่วยเหลือให้มีความสามารถและความพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และเพื่อแบ่งปันแนวความคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหา การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นอีกมุมมองหนึ่งที่จะสร้างสถานการณ์เพื่อการสนับสนุนการให้เกิดความร่วมมือและนวัตกรรมภายในองค์กร ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควร

ประกอบด้วย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Thinking) มีการแก้ไขปัญหา (problem solving)

ฟรานซิส (Francis. 2004: 2) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นจะแสดงออกด้วยความมุ่งมั่นที่จะสามารถเอาชนะใจและจิตวิญญาณ เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจกับคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร และยังก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม พวกเราทุกคนกำลังทำงานอยู่ในช่วงเวลาของการลงทุนกับทรัพย์สินที่เป็นนามธรรม สร้างคุณค่าร่วมกันในหมู่คณะ ทำกิจกรรมทางสังคมเพื่อที่ที่จะเอาชนะใจคนรอบนอก และสร้างความซื่อสัตย์ระหว่างบุคคลในอนาคต ผู้นำเชิงสร้างสรรค์นั้นต้องรู้การสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้คน ไม่ได้หิบบยืนคำตอบให้แต่จะสนับสนุนเพื่อให้เกิดการค้นคว้ามากกว่าจะยื่นมือให้ความช่วยเหลือในด้านวิสัยทัศน์แต่ไม่ใช่หนทางการแก้ปัญหา จะสร้างจุดศูนย์รวมแต่ไม่ใช่การควบคุม ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสร้างแรงจูงใจที่ทำให้องค์กรนั้นไม่ยึดติดอยู่กับจุดประสงค์วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์แบบเดิมๆ สนับสนุนการคิดนอกกรอบ การใช้การสื่อสารทางอารมณ์ การเข้าถึงความเสี่ยง ลูกเล่นกลเม็ดต่างๆ การสร้างความสัมพันธ์ การสร้างอิทธิพลระหว่างคนในกลุ่ม การก่อให้เกิดกระบวนการตั้งคำถาม และการลดความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ การกระทำรูปแบบนี้ ผู้นำจะถูกมองว่าเป็นผู้สร้างนวัตกรรม ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ควรประกอบด้วย การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การใช้การสื่อสารทางอารมณ์ (Emotional communication) การเข้าถึงความเสี่ยง (Risk taking)

บาสซาร์เตอร์ (Basadur. 2004: 103 - 104) กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ มุ่งไปที่พฤติกรรมทางด้านร่างกาย บุคลิกลักษณะ ความคิดสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วม การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ผู้นำที่มีคุณภาพจะต้องสามารถสลายความแตกต่างที่ผ่านกระบวนการคิดสร้างสรรค์ร่วมกัน ต้องมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมในการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร ภาวะผู้นำของครูในศตวรรษที่ 21 จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำจะต้องเป็นคนที่สามารถนำองค์การและสมาชิกให้สามารถปรับตัวเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานของการดำรงชีวิต ซึ่งในขั้นตอนนี้จะยากกว่าการทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในองค์การ เพราะว่าผู้นำจะต้องมีทักษะในการนำคนอื่นให้คิดอย่างแตกต่าง นำให้ผู้อื่นให้สามารถค้นพบปัญหาที่เขามารบกวกันอย่างต่อเนื่อง มันจะสำคัญมากในการนำให้ผู้อื่นเขามารวมตัวกันเพื่อให้คิดอย่างสร้างสรรค์ด้วยกัน การที่จะทำให้ทุกคนคิดอย่างสร้างสรรค์ด้วยกันนั้น ผู้นำต้องมีความเป็นผู้นำที่รู้ถึงขั้นตอนการคิดของคนอื่น ซึ่งรวมไปถึงการสร้างทักษะในภาวะการเป็นผู้นำในการช่วยเหลือผู้อื่น ผู้นำจะต้องสามารถก้าวไปสู่ขั้นตอนของการคิดอย่างสร้างสรรค์ การให้คุณค่าในความพึงพอใจของความแตกต่างในระบบและการนำความเข้าใจเหล่านั้นมาใช้ เพื่อให้งานนั้นสามารถเกิดเป็นความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกันออกไปในระบบความคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้คนมักจะขาดทักษะของความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ ความคิดอย่างแตกต่าง และการประเมินความคิด ผู้นำสามารถใช้ทักษะนั้นๆเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้อื่นสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสร้างสรรค์ เครื่องมือเหล่านี้จะช่วยให้ผู้นำเข้าถึงคนอื่นเพื่อจะหาทางแก้ไขปัญหาสำคัญใหม่ๆ จากรายงานการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การดึงบุคคลอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดอย่างสร้างสรรค์นั้น คือ การทำให้เกิด

แรงบันดาลใจในตัวเอง หรือมีแรงจูงใจจากภายในนั่นเอง ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ (Flexibility) มีความคิดอย่างแตกต่าง (Thinking differently) มีการแก้ไขปัญหา (Problem solving) มีแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation)

สเทินเบิร์ก (Sternberg. 2006: 6) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญใน Yale University และทำวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ไว้ในบทความในหัวข้อ “Creating a Vision of Creativity: The First 25” ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) มีสติปัญญา (Intellectual abilities) 2) มีความรู้ (Knowledge) 3) มีรูปแบบการคิด (Styles of thinking) 4) มีบุคลิกภาพ (Personality) 5) มีแรงจูงใจ (Motivation) และ 6) มีสภาพแวดล้อม (Environment)

วอเตอร์ (Waters. 2007: 2) สรุปไว้ในหนังสือชื่อ Center for Creative Leadership กล่าวว่า องค์ประกอบของคนที่เป็ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย การประเมิน (Assessment) การมีความท้าทาย (Challenges) มีความคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (Supportive environment)

สโตลล์ และเทมเพอเลย์ (Stoll, L.; & Temperley, J. 2008: 4-5) ศาสตราจารย์ใน University of London และ เป็นผู้อำนวยการ Centre for Educational Leadership และ Temperley (2009) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความในหัวข้อชื่อ “Creative Leadership : A Challenge of Our Times” ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่า ครูควรเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คือ มีจินตนาการ ครูต้องกล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่แตกต่างเพื่อพัฒนาการศึกษา สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต มีความท้าทาย มีวิสัยทัศน์ และการคิดวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของครูมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ช่วยส่งเสริมความสามารถทางการคิดและการแสดงออก องค์ประกอบของผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีจินตนาการ (Imaginative) มีความท้าทาย (Challenging) สภาพแวดล้อมแบบเปิด (Open environment) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การแก้ปัญหา (Problem solving)

อিবบอสสัน และดาร์ส (Plibbotson; & Dars. 2008: 548 – 559) สรุปไว้ว่า ลักษณะของคนที่จะเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องสามารถบ่งบอกประเภทของพฤติกรรม มีกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีความท้าทาย มีความยืดหยุ่นในกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ซึ่งอาจจะไม่ง่ายหรือเป็นทางที่ชัดเจน ระเบียบ ข้อบังคับเหมือนจะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ เพราะจะทำให้คนเกิดความสับสนในการค้นหา และใช้ความแตกต่างทั้งทางร่างกายและจิตใจ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการกระทำนั้นๆ ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Problem solving) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความท้าทาย (Challenging)

แดนนอร์ (Danner. 2008: 4) ได้ทำการวิจัยในหัวข้อที่ชื่อว่า Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator ซึ่งเป็นผลงานการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง

และเป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นต้นแบบที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำคือ Ohio University ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ คือ มีความยืดหยุ่น (Flexibility) และมีความไว้วางใจ (Trust)

แฮร์ริส (Harris. 2009: 9 -11) กล่าวว่า องค์ประกอบพื้นฐานของการเป็นผู้นำนั้น คือ การมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงจูงใจ และการเป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง ส่วนการเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์นั้น ควรตอบสนองความต้องการที่มีผลต่อผู้อื่นได้ และรู้จักใช้ประโยชน์จากความสามารถของบุคคลอื่นให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด รู้จักการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) การเป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง (Leadership changes) มีความยืดหยุ่น (Flexibility)

อเมบิล (Amabile. 2010: 32 - 34) อธิบายไว้ในบทความเรื่อง “KEYS to Creativity and Innovation” Prepared For 2010 Sample Organization – Overall Center for Creative Leadership. (www.ccl.org) อธิบายได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เกี่ยวข้องกับการใช้นวัตกรรม (Innovation) การสื่อสารที่ดี (Good communication) มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีกำลังใจที่ดี (Encouragement) มีความยืดหยุ่น (Flexible) และมีความท้าทาย (Challenging)

แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ อิคซัคเซน, ดอร์วอล และทรีฟฟินเกอร์ (Isaksen ; Dorval; & Treffinger. 2011: 8-9) ได้กำหนดคุณลักษณะบางอย่างของความคิดสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ Creative : Approaches to Problem Solving ว่าประกอบไปด้วยการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีจินตนาการ (Imagination) และมีความเป็นอิสระ (Independence)

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2553: ออนไลน์) เลขาธิการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเว็บไซต์ <http://www.chiraacademy.com/> ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาหรือเพิ่มเติมโลกทัศน์ วิสัยทัศน์ ให้กว้างไกล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แบ่งปันความรู้ และสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเครือข่ายที่เข้มแข็งที่สำคัญต้องมี"คุณภาพ" ด้วยมุมมองที่ผู้บริหารจะเป็นคนขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องเริ่มตั้งแต่กระบวนการเชิงระบบคือ พัฒนาความสามารถ โดยการกระตุ้นหรือจุดประกายให้"คิด" คิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) คิดอย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ ดังนั้น องค์ประกอบของผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ควรประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีความคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 30) พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีจินตนาการ (Imagination) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทาย และสร้างสรรค์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2555: 3) ได้เขียนบทความที่เรียบเรียงมาจากข้อเขียนเรื่อง The Principal as Chief Learning officer : The New Work of Formative Leadership ของ Ruth Ash และ Maurice Persall แห่ง Samford University สหรัฐอเมริกา ที่กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวก

(Facilitation skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ ได้แก่ 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) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์ตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น ภาวะผู้นำภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลให้ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์ขึ้นใหม่ ให้สามารถที่จะเผชิญกับแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ต้องยอมรับแนวคิดที่ต้องให้บริการ (Service mentality) ต่อผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เริ่มจากแสดงพฤติกรรมและเจตคติที่ดีแก่ลูกน้องของตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เน้นความสัตย์ซื่อถือคุณธรรม ยึดมั่นหลักการ
2. มองการณ์ไกล (Global perspective) ชาญฉลาดและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อปัจจัยทางวัฒนธรรม ความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถเข้าใจและมีปฏิสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม
3. รู้จักบูรณาการ (Integration) ผู้นำต้องเข้าใจมุมมองที่เป็นองค์รวม เพื่อให้ทุกกลไกขององค์กรมีลักษณะของการบูรณาการ มีความสามารถและทักษะในการบริหารทีมงาน และประสานสัมพันธ์เกิดเป็นองค์รวมขึ้น

ฮิลดีแบรนต์ (Hildebrandt. 2014: online) สรุปผลการศึกษาข้อมูลไว้ในเว็บไซต์ของ Center for Creative Leadership (www.ccl.org) ในหัวข้อเรื่อง Individual development; Develop a pipeline of successful at all levels. พบคำแนะนำเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า “คุณค่าของผู้นำ คือแรงบันดาลใจให้คนมีความฝันที่จะเป็นสุดยอดของผู้นำ” การใช้โปรแกรมพัฒนาบุคคลของ CCL มาช่วยพัฒนาการเรียนการสอน และการประเมิน ทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นพลังที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา การสร้างสมประสบการณ์ เป็นความท้าทายที่จะก้าวไปสู่ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่แท้จริง ทักษะที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้เกิดความพร้อมสำหรับผู้นำ 5 ระดับในอนาคต ประกอบด้วย การสื่อสารที่ดี (Good communication) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) การแก้ปัญหา (Problem solving) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู หมายถึง เป็นคุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของครูผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีทักษะทางการสื่อสารที่ดี มีความอยากรู้อยากเห็น

มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา มีแรงจูงใจสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

ตาราง 5 วิเคราะห์คุณลักษณะ/องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ชื่อนักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบ/คุณลักษณะ
พาลัส; และ ฮอร์ท (Palus; & Horth. 2002)	- มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) - มีการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) - มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) - มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication)
โซวซาร์ (Sousa. 2003)	- มีสติปัญญา (Intelligence) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีแรงจูงใจ (Motivation) - มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)
โฮง; และ ลู (Hong; & Lu. 2004)	- มีความมั่นใจในตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมรับความเสี่ยง - มีความเป็นผู้นำ - มีความคิดเชิงระบบ - มีเครือข่ายการเรียนรู้ - มีแรงจูงใจ
พาร์คเกอร์; และ บีจนาร์ด (Parker; & Begnaud 2004)	- มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) - มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)
อริลลาโน; และมาร์ติน (Arellano; & Martin. 2004)	- มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) - มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Thinking) - มีการแก้ไขปัญหา (Problem solving) - มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน (Collabolation)

ตาราง 5 (ต่อ)

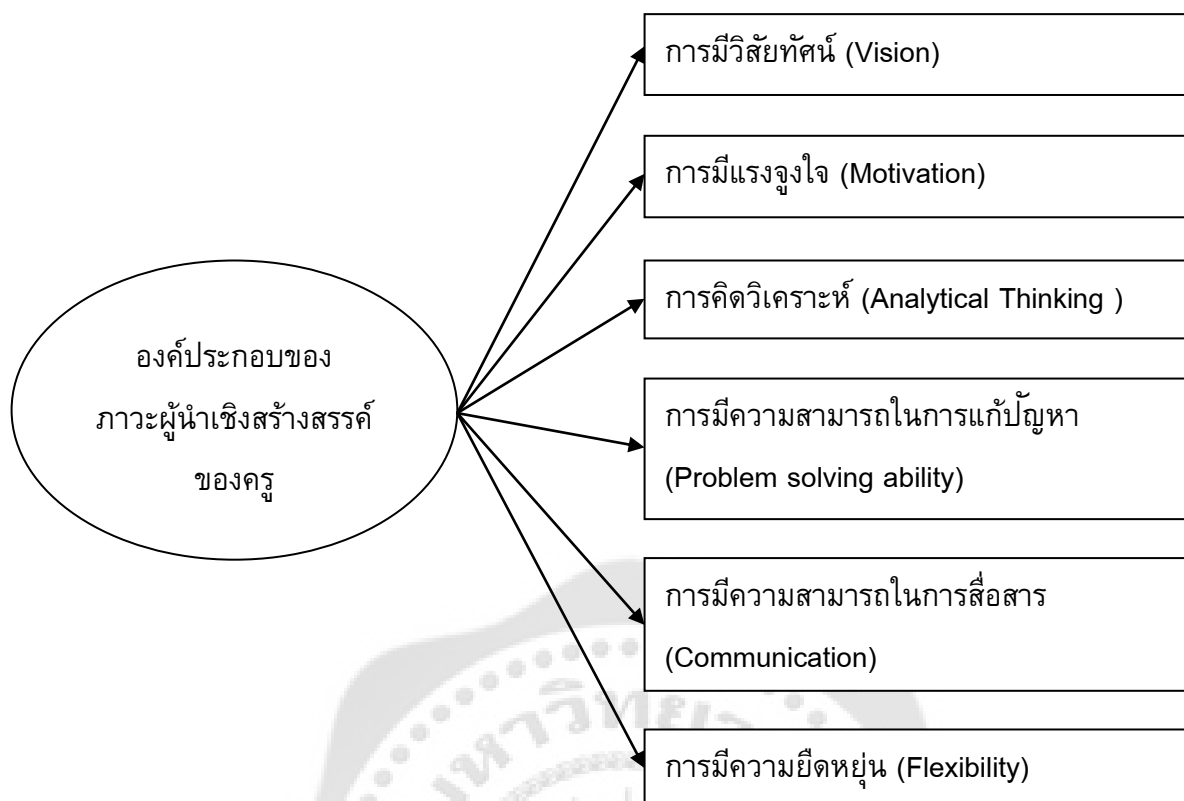
ชื่อนักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบ/คุณลักษณะ
ฟรานซิส (Ty Francis. 2004)	- มีการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) - มีการคิดนอกกรอบ(Thinking outside the box) - มีการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) - มีการใช้การสื่อสารทางอารมณ์ (Emotional communication) - มีการเข้าถึงความเสี่ยง (Risk taking)
บาสซาร์เดอร์ (Basadur. 2004)	- มีการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) - มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ (Flexibility) - มีความคิดอย่างแตกต่าง (Thinking differently) - มีการแก้ไขปัญหา (Problem solving) - มีแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation)
สเต็มเบิร์ก (Robert J. Stenberg. 2006)	- มีสติปัญญา (Intellectual abilities), - มีความรู้ (Knowledge), - มีรูปแบบการคิด (Styles of thinking), - มีบุคลิกภาพ (Personality), - มีแรงจูงใจ (Motivation) - มีสภาพแวดล้อม (Environment)
วอเตอร์ (Kyle Waters. 2007)	- การประเมิน(Assessment) - การมีความท้าทาย (Challenges) - มีการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (Supportive environment)
สโตนอลล์ (Stoll. 2008)	- มีจินตนาการ (Imaginative) - มีความท้าทาย (Challenging) - มีสภาพแวดล้อมแบบเปิด (Open environment) - มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) - มีการแก้ปัญหา (Problem solving)

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบ/คุณลักษณะ
อিবบอสสัน; และดาร์ส (Piers Ibbotson; & Dars. 2008)	- มีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Problem solving) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีความท้าทาย (Challenging)
แดนนอร์ (Danner. 2008)	- มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีความไว้วางใจ (Trust)
อัลมา แฮร์ริส (Alma Harris. 2009)	- มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีการสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) - มีการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership changes) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility)
อเมบิล (Amabile. 2010)	- การใช้นวัตกรรม (Innovation) - การสื่อสารที่ดี (Good communication) - มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีกำลังใจที่ดี (Encouragement) - มีความยืดหยุ่น (Flexible) - มีความท้าทาย (Challenging)
อิสแซคเซน; ดอร์วอล และทรีฟฟินเกอร์ (Isaksen; Dorval; & Treffinger. 2011)	- มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีจินตนาการ (Imagination) - มีความเป็นอิสระ (Independence)
ฮิลดีแบรนต์ (Hildebrandt. 2014)	- การสื่อสารที่ดี (Good communication) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - การแก้ปัญหา (Problem solving) - การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) - การมีวิสัยทัศน์ (Vision)
เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ (2542)	- มีรูปแบบในการคิด (Thinking style) - มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีแรงจูงใจ (Motivation) - มีอารมณ์ขัน (Playfulness/ Humor)

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ/นักวิจัย	องค์ประกอบ/คุณลักษณะ
กฤติยา หุ่นาเลน (2545)	- มีการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) - มีแรงจูงใจ (Motivation) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility) - มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
จีระ หงส์ลดารมภ์ (2553)	- มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีความคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) - มีความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative Thinking)
สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2555)	- มีการทำงานเป็นทีม (Team work) - มีการแก้ปัญหา (Problem solving) - มีส่วนร่วม (Participation) - มีจินตนาการ (Imagination)
กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ (2555)	- มีวิสัยทัศน์ (Vision) - มีจินตนาการ (Imagination) - มีความยืดหยุ่น (Flexibility)



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังตารางแสดงในรูปความถี่ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ได้จากการวิเคราะห์ มีจำนวนทั้งหมด 27 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากคุณลักษณะที่มีความถี่ที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ในที่นี้ คือความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ความถี่ 8, 2) การมีแรงจูงใจ (Motivation) ความถี่ 9, 3) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ความถี่ 6, 4) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) ความถี่ 10, 5) การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) ความถี่ 6, 6) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ความถี่ 12

องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ มีความสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูทั้ง 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (The Traitist Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (The Situationist Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integration Theory) มีคุณลักษณะ ดังนี้ มีความมุ่งมั่น มีความยืดหยุ่น มีความเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีวินัยในตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ชอบ

นำคนอื่น มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจในตน มีแรงจูงใจใฝ่อาณาางทางสังคม มีบุคลิกภาพ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความฉลาดทางสังคม มีการคิดเป็นระบบ มีความสามารถในการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำโดยทั่วไปประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีแรงบันดาลใจ มีการแก้ปัญหา มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์ การมีอำนาจ มีอิทธิพล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม และมีอารมณ์ขัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จีระ หงส์สดารมภ์ (2553: online) เลขานุการมูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศ ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในเว็บไซต์ <http://www.chiraacademy.com/> ใ้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาหรือเพิ่มเติมโลกทัศน์ วิสัยทัศน์ ให้กว้างไกล เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แบ่งปันความรู้ และสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเครือข่ายที่เข้มแข็ง ที่สำคัญต้องมี "คุณภาพ" ด้วย มุมมองที่ผู้บริหารจะเป็นคนขับเคลื่อน องค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องเริ่มตั้งแต่กระบวนการเชิงระบบคือ พัฒนาความสามารถ โดยการกระตุ้นหรือจุดประกายให้"คิด" คิดอย่างเป็นระบบ คิดอย่างสร้างสรรค์ และนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เห็นว่าแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2558: ออนไลน์) อดีตประธานกรรมการคุรุสภา กล่าวว่า คุณลักษณะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 จึงประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) สร้างและบูรณาการความรู้ได้ 2) มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์และตกลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน 4) ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ 5) มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ 6) ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่น ๆ ทำเพื่อสังคม 7) มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพพร้อมกับผู้บริหารมากขึ้น เช่นเดียวกับแนวคิดการพัฒนาทักษะชีวิตในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2556: 1) ได้กำหนดองค์ประกอบทักษะชีวิตที่สำคัญ ที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เด็กและเยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ 4 องค์ประกอบ เฉพาะองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ คือ การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และตรงกับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2555: 6) อธิบายไว้ว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ ซึ่งการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดให้ นั้น จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ โดยเฉพาะ 3 สมรรถนะที่เกี่ยวข้องคือ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา

การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

การมีวิสัยทัศน์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

นิคม นาคอ้าย (2549: 64) สรุปเกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ของคนเป็นผู้นำไว้ว่า เป็น องค์ประกอบที่ใช้กำหนดคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาด้านความ เป็นผู้นำและวิสัยทัศน์นั้น ผู้นำต้องมีคุณลักษณะของการกระตุ้นให้เกิดการผานวิสัยทัศน์ สำหรับ การใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้และสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมใน สถานศึกษาที่เอื้อต่อการนำวิสัยทัศน์สู่ความเป็นจริง พบว่า ผู้นำองค์กรประกอบด้านความเป็นผู้นำ และวิสัยทัศน์ (Vision) ของตัวแปรทุกตัวมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550: 24) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ Super Leadership ไว้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึง จินตภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐาน ของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต จินตภาพดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้ วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสิ่งที่ เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นแรงกระตุ้น (Stimulation) ให้เราสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน

บังอร ไชยเผือก (2550: 18) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การรู้จักแสวงหา ความรู้ความเข้าใจในบริบทสังคม รู้จักหาข้อมูลบนพื้นฐานของความเป็นจริง สามารถใช้ วิจารณ์ญาณในการแยกแยะ และมีอิสระในการเลือกปฏิบัติอย่างเท่าทันและสมเหตุสมผล

นิพนธ์ สำแดงเดช (2550: 27) ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การ สร้างภาพอนาคตมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ที่มีความเป็นไปได้ และต้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาของตน และพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่เป็นจริง

ประภัสสร บุญมี (2550: 162-163) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง เป้าหมาย ทางเทคนิคสังคม และระบบค่านิยม ถือว่าเป็นพลังผลักดันองค์กรให้การดำเนินงานเป็นไปตาม เป้าหมาย เพราะวิสัยทัศน์นั้น ถือว่าเป็นความเชื่อหลักและค่านิยมขององค์กร เป็นความมุ่งมั่นระยะ ยาวขององค์กร ต่อคนงาน ต่อผู้ถือหุ้นและต่อลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ บริษัทต่างๆ รู้ดีว่าค่านิยมนั้นมี คุณค่าและมีความหมายที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเห็นผล

สุรภา เกตุมาลา (2552: 26) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ (Vision) ว่า วิสัยทัศน์จะเป็นความคิดเห็น ซึ่งเป็นการมองภาพความสำเร็จร่วมกันทั้งองค์กร ซึ่งจะมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้วยความรู้สึก ผูกพันบนพื้นฐานของค่านิยมปรัชญา ความเชื่อ ที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมร่วมกัน โดยมีจุดหมายไปในทางเดียวกัน

ธีรเดช ไหมจ้อย (2553: 30) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง สภาพการณ์ในอนาคตซึ่ง เป็นจุดมุ่งหมายของท้องถิ่นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า เพราะเราเชื่อว่าหากสภาพการ

ดังกล่าวเกิดขึ้นแล้ว จะส่งผลให้เกิดคุณค่าหรือค่านิยมบางประการที่เรายึดถือ เช่น คุณภาพชีวิตของประชาชน การเติบโตทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง วิสัยทัศน์เป็นผลรวมของการสรุปทบทวนจากอดีต (พิจารณาว่าองค์กรมีข้อเด่น ข้อด้อย อะไรบ้าง) พิจารณาว่าปัจจุบันองค์กรเป็นแบบใด คือมีบทบาทหน้าที่ในระดับใด) และมุ่งหวังถึงอนาคตข้างหน้า “สรุปการกำหนดวิสัยทัศน์คือการตอบคำถามว่า ท้องถิ่นต้องการอะไรในอนาคต”

สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์ (2553: 31) กล่าวถึงวิสัยทัศน์ว่า เป็นเรื่องของจิตใจโดยตรง หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรที่ผู้นำและสมาชิกในองค์กรร่วมกันวาดฝันหรือจินตนาการขึ้น โดยมีพื้นฐานอยู่บนความจริงในปัจจุบันเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อมั่นเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งพรรณนาให้เป็นถึงทิศทางขององค์กรอย่างชัดเจน มีพลัง ทำทาย ทะเยอทะยาน มีความเป็นไปได้ เน้นถึงความมุ่งมั่นที่จะนำสิ่งที่ยิ่งใหญ่หรือดีที่สุดให้กับลูกค้าหรือสังคม

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553: 70) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ในหนังสือ ภาวะผู้นำไม่บริการ (Sevent leadership) ไว้ว่าวิสัยทัศน์หมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง (Awareness) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ในการไตร่ตรองปัญหาต่างๆ 2) การมองการณ์ไกล (Foresight) หมายถึง ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า 3) การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) หมายถึงความสามารถในการมองสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

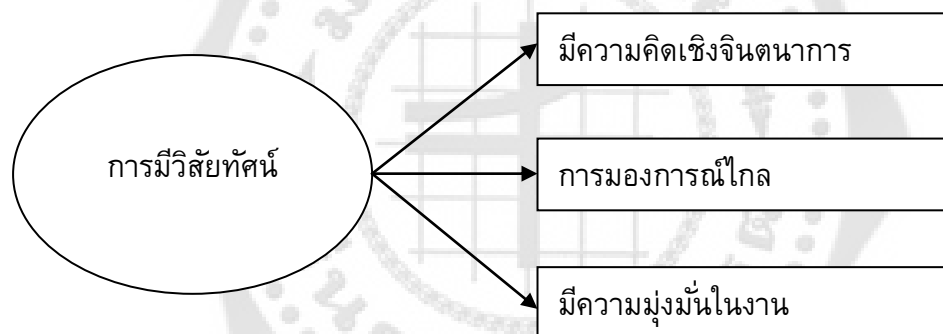
อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 30) วิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคต ซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์จะเกิดจากรู้จักคิดโดยใช้ปัญญาและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์จากนักวิชาการหลายๆท่าน ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การใช้ความคิดเชิงจินตนาการอย่างสร้างสรรค์ โดยมองภาพในอนาคตด้วยความมุ่งมั่นที่จะให้เป็นจริง มีความตระหนักรู้ในตัวเอง มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความคิดเชิงจินตนาการ 2) การมองการณ์ไกล 3) มีความมุ่งมั่นในงาน

มีความคิดเชิงจินตนาการ หมายถึง การที่ครูสามารถปรุงแต่งของจิตถึงสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นในตน หรือ ในสภาพความเป็นจริง หรือยังไม่เคยปรากฏ หรือเป็นภาวการ (กระบวนกร) ทำงานของจิต (หรือสมอง) ที่อยู่นอกเหนือไป จากกฎเกณฑ์หรือกรอบที่มีอยู่ มีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลประกอบ การคิดจินตนาการเป็นพื้นฐานของการคิดทั้งปวง คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งยังไม่เกิดขึ้น ถ้าการจินตนาการเป็นเชิงบวกย่อมจูงใจให้มีการลงมือปฏิบัติมากขึ้น เพราะคิดว่าถ้าทำแล้วจะเกิดผลดี และเป็นประโยชน์ หากจินตนาการแล้วเกิดผลสำเร็จก็เป็นความคิดสร้างสรรค์

การมองการณ์ไกล หมายถึง การที่ครุมีความสามารถในการคิดถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งอาจเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำในปัจจุบัน หรือเป็นจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต การฝึกการคิดไกลจะส่งผลให้คิดในเรื่องเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รู้จักวางแผน เตรียมการสำหรับอนาคตที่ดี ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในอนาคต หรือป้องกันให้เกิดปัญหาน้อยที่สุด

มีความมุ่งมั่นในงาน หมายถึง การที่ครุมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่ การงาน ด้วยความเพียรพยายาม อุตทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน คือ ผู้ที่มีลักษณะซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยความรับผิดชอบ และมีความภาคภูมิใจในผลงาน คุณลักษณะของความมุ่งมั่นในการทำงาน ได้แก่ ความตั้งใจและรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ทำงานด้วยความเพียรพยายาม และอุตทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย



ภาพประกอบ 8 ตัวบ่งชี้การมีวิสัยทัศน์

การมีแรงจูงใจ (Motivation)

แรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของแรงจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548: 20) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำมีพฤติกรรมในทางที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจ โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายเกี่ยวกับงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นการสร้างภาพและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจนแสดงการอุทิศตนหรือความ

ผูกพันต่อเป้าหมาย และจะแสดงความเชื่อมั่นให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 373) นิยามเกี่ยวกับแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกด้วยการสื่อสารให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังที่สูงของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงจูงใจโดยการจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันต่อวิสัยทัศน์ขององค์การในทางปฏิบัติผู้นำมักจะใช้สัญลักษณ์และการปลุกเร้าทางอารมณ์ให้กลุ่มการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำให้ประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมน้ำใจแห่งการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

สมชาย เทพแสง (2549: 19) ให้นิยามของการมีแรงจูงใจไว้ว่า การใช้แรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จเป้าหมาย แรงจูงใจนั้นมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายในจะเกี่ยวกับเรื่องของจิตวิญญาณของแต่ละคนตลอดจนความรู้สึกนึกคิด ซึ่งไม่สามารถหยั่งรู้ได้อย่างชัดเจน แต่แรงจูงใจภายนอกพอจะสามารถแยกแยะได้ว่า บุคคลใดมีความสนใจในเรื่องใด ผู้นำจะต้องศึกษาบุคลากรในฐานะที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าเขามีความต้องการสิ่งใดและตอบสนองความต้องการในเรื่องนั้น

สุรภา เกตุมาลา (2552: 49) ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจไว้ว่า ผู้นำที่สามารถเปลี่ยนความเชื่อของสมาชิกในกลุ่มว่า ปัญหาทุกปัญหาในองค์กรสามารถแก้ไขได้ รวมทั้งการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกัน พัฒนาช่วยเหลือผู้ตาม กระตุ้นการทำงานผู้ตามด้วยการสร้างภาพที่ดึงดูดความสนใจหรือความมีเสน่ห์ให้กับผู้ตาม มีการทำงานเป็นทีม การแสดงความกระตือรือร้น การมองในแง่ดี การทำตามเป้าหมายที่วางไว้ และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้เกิดขึ้นให้ได้ กระตุ้นให้ผู้ตามได้ทดลองทำโครงการใหม่ๆ สร้างความมั่นใจให้กับผู้ตาม

ศิริไล ใจหาญ (2552: 39) อธิบายเกี่ยวกับ แรงจูงใจไว้ว่า ต้องมีความสามารถในการ دلใจผู้อื่นให้เกิดความไว้วางใจโดยการแสดงออกด้วยพฤติกรรมที่มีความสัตย์ซื่อถือคุณธรรมยึดมั่นหลักการอย่างมีศักดิ์ศรีให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีความกล้าเสี่ยงเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ แม้อาจจะกระทบต่อความก้าวหน้าด้านอาชีพในอนาคตของผู้นำก็ตาม โดยยึดผลประโยชน์ลูกน้องและส่วนรวมเหนือประโยชน์ตนเอง พฤติกรรมเหล่านี้จะสร้างความไว้วางใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำได้อย่างดียิ่ง

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553: 28) นิยามเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ว่า การที่ผู้นำจะประพฤติในการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงบันดาลใจภายใน การให้ความหมายและความท้าทายในงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะ

ยาวและบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สุธาสนี แสงมุกดา (2554: 20) ให้นิยามของแรงจูงใจไว้ว่า เป็นพลังอำนาจที่เกิดขึ้นจากภายในและที่เหนือกว่าจากภายในของแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและทำให้กำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้มข้น และระยะเวลาโดยหลักการพื้นฐานแล้ว แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการอธิบายทั้งการเลือกวิธีปฏิบัติและระดับความสำเร็จ กล่าวโดยทั่วไปแล้วผู้นำที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีประสิทธิผลมากกว่าบุคคลที่มีความคาดหวังต่ำที่มีเป้าหมายปานกลางและที่มีประสิทธิภาพจำกัด แรงจูงใจที่สำคัญสำหรับผู้นำมี 4 ลักษณะ ดังนี้ 1) ภาระหน้าที่และความต้องการระหว่างบุคคล 2) ความต้องการอำนาจ 3) การมุ่งความสำเร็จ 4) ความคาดหวังที่สูง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 254) ให้นิยามแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่อรงงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา ผู้นำจะมีการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดใจสำหรับอนาคต และจะสื่อสารความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ และมีการอนาคตในแง่บวก บ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556: 53) นิยามแรงจูงใจไว้ในหนังสือ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต Creative Leadership” ว่า บันไดแห่งความสำเร็จของคนเรคือการมีความมั่นใจในตนเอง ขอเพียงเรามีความหวัง มีแรงปรารถนา มีแรงจูงใจภายในที่คอยกระตุ้นเตือนและให้กำลังใจตัวเองอยู่เสมอเพื่อให้การเดินทางสู่เป้าหมายที่วาดหวัง หลายคนมองข้ามการกระตุ้นและให้กำลังใจตนเอง ทำให้เกิดความท้อถอยและท้อแท้เมื่อเจอปัญหา ขอให้คิดเสมอว่าความยาก ลำบาก ที่แสนสาหัสสาครรจ์นั้นทำให้คนประสบความสำเร็จมากมายโดยลักษณะหรือพฤติกรรมคนที่จะมีแรงจูงใจภายใน จะประกอบไปด้วย 1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) มีความวิริยะ อุตสาหะ และ 3) มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการทำงาน

คมกฤษ จงบุญวัฒนา (2556: 85) กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ในหนังสือ “ภาวะผู้นำ” ว่า ผู้นำที่ดีจะสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการที่หลากหลาย อันดับแรกคือ พวกเขาจะอธิบายวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยเน้นให้เห็นสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมของผู้รับฟังเสมอ ซึ่งทำให้งานมีความสำคัญสำหรับผู้รับฟังเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้ผู้นำยังทำให้คนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการบรรลุวิสัยทัศน์ด้วย (หรือเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับแต่ละบุคคล) ซึ่งทำให้คนรู้สึกมีส่วนร่วม วิธีการสร้างแรงจูงใจที่สำคัญอีกวิธีหนึ่ง ก็คือ การสนับสนุนความพยายามของพนักงานในการบรรลุวิสัยทัศน์

โดยการให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลย้อนกลับและทำตัวเป็นแบบอย่าง ซึ่งจะช่วยให้พวกเขาเติบโตในการทำงานและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเอง วิธีการสุดท้ายคือ ผู้นำที่ดีจะแสดงการยอมรับและให้รางวัลกับความสำเร็จ ซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้พนักงานประทับใจในความสำเร็จ แต่ยังทำให้พวกเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ใส่ใจพวกเขาด้วย เมื่อได้ทำตามนี้ทั้งหมดแล้ว งานต่างๆจะเป็นแรงจูงใจโดยตัวของมันเอง

บาร์ลิงค์ เมาทินโฮ และ เคนโลเวย์ (Barling, Moutinho; & Kelloway. 2006; อ้างถึงใน เพ็ญพร ทองคำสุก. 2553: 31) นิยามเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า การที่ผู้นำสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยทำให้ผู้ตามเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข (Team spirit) ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับจินตภาพที่งดงามในอนาคต สามารถสื่อสารภาพฝันหรือวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามทราบอย่างชัดเจน แสดงความผูกพันต่อเป้าหมาย ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามได้ โดยแสดงพฤติกรรมสร้างแรงบันดาลใจ

ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2008: 444-447) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เปลี่ยนความเชื่อของสมาชิกในกลุ่มว่าปัญหาทุกปัญหาในองค์กรสามารถแก้ไขได้ และกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำแบบการสร้างแรงจูงใจเข้ามาครั้งแรกจากพฤติกรรมผู้นำที่มีจุดมุ่งหมาย และการท้าทายเพื่อช่วยเหลือผู้ตาม โดยผู้นำจะกระตุ้นให้ประชาชนด้วยการสร้างภาพที่ดึงดูดความสนใจหรือความมีเสน่ห์ให้กับผู้ตามและสร้างอนาคตที่ดีในการทะเยอทะยานไปสู่เป้าหมาย และการสร้างสรรค์อย่างดีเลิศเพื่อองค์กรและถ่ายทอดความรู้อย่างชัดเจนต่อผู้ตาม นำพาไปสู่ความสำเร็จ โดยการทำงานเป็นทีม การแสดงความกระตือรือร้น การมองในแง่ดี การทำตามเป้าหมายที่วางไว้

อลิชา โรเบิร์ต (2013: 73) กล่าวไว้ในหนังสือ “กลยุทธ์การเป็นผู้นำครองใจทุกคน” ว่า การที่คนจะทำงานเต็มศักยภาพได้นั้นต้องมี “แรงจูงใจ” เพื่อกระตุ้นให้ทำ ดังนั้นผู้นำจึงต้องวิเคราะห์แยกแยะบุคลากรหรือลูกน้องของตนว่า แต่ละคนนั้นต้องการสิ่งใดมากที่สุด แล้วจึงใช้ทักษะในการใช้แรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ เช่น การให้รางวัล การได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ หรือแม้แต่ความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจจากองค์กรเพื่อนร่วมงาน และผู้นำ การได้รับการยกย่องในความสามารถ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับแรงจูงใจจากนักวิชาการหลายๆท่าน ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า แรงจูงใจ หมายถึง การมีแรงจูงใจ หมายถึง การที่ครูมีวิธีการสื่อสาร การสร้างจิตสำนึก การกระตุ้นผู้ตาม อุทิศตัวหรือแสดงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความเชื่อมั่นและแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความปรารถนาต่อความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ครูผู้นำต้องสร้างเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก มีความเชื่อว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ เป็นภาระหน้าที่และความต้องการร่วมกันของทีม แรงจูงใจมีทั้งภายในและภายนอก และมีตัวบ่งชี้

ดังนี้ คือ 1) มีกำลังใจในการทำงาน 2) มีความกระตือรือร้น 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จ

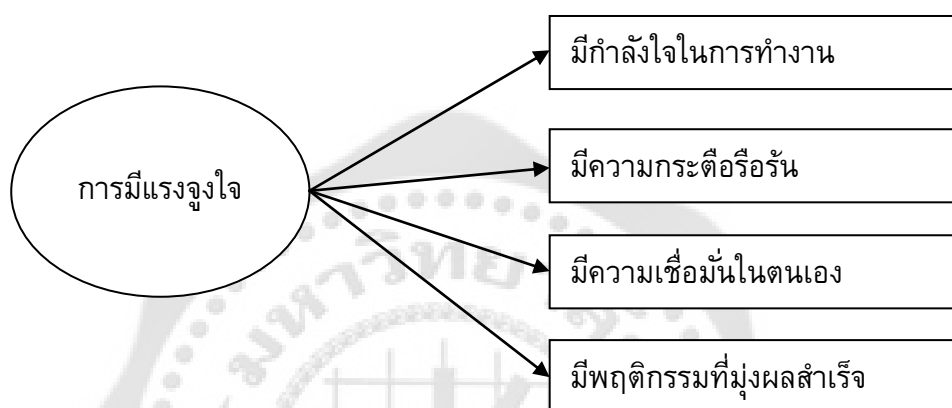
มีกำลังใจในการทำงาน หมายถึง การมีทัศนคติของครูหรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการให้ความร่วมมือด้วยสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กร กำลังใจในการทำงานนี้ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากกำลังใจดีบุคคลก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากกำลังใจไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร นอกจากนี้ กำลังใจในการทำงานยังเป็นการสนับสนุนและจูงใจให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรและยังเสนอ ความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น จะเห็นได้ว่าในองค์กรที่สมาชิกที่มีกำลังใจดีจะมีบรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใส ร่าเริง การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง น่าเชื่อถือ สมาชิกมีความสนใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถวิพากษ์วิจารณ์ให้ข้อคิดเห็นเสนอแนะต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และทุกคนพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลืองานพิเศษด้วยความเต็มใจ ดังนั้น กำลังใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ถ้ากำลังใจของบุคลากรดีทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวมย่อมส่งผลให้งานของหน่วยงานดีตามไปด้วย และการที่กำลังใจของกลุ่มอยู่ในระดับสูงก็จะช่วยสร้างพื้นฐาน สำหรับการปฏิบัติงานที่ดีด้วย

มีความกระตือรือร้น หมายถึง คุณลักษณะของครูที่มีความขยัน มีความตั้งใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นเป็นเพื่อนที่ดีที่สุดของความเพียร เป็นคุณสมบัติที่มากคู่กับความเพียร คนที่มีความกระตือรือร้น คือ คนที่มีความเพียรนั่นเอง เป็นคนที่มีความรักก้าวหน้า และรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ได้ดีที่สุด คนกระตือรือร้นคือคนที่รักหน้าที่การงาน ตรงข้ามกับคนเฉื่อยชาซึ่งอาจเบื่อการทำงานหรือเกียจคร้านที่จะทำงาน วิธีที่จะสร้างความกระตือรือร้น ทางจิตวิทยาสอนว่าให้คนมีจุดหมายปลายทาง ให้ใฝ่สูงในการทำงานหรือให้ทำงานแข่งขันกับคนอื่นหรือแข่งกับเวลา ถ้าคนเรามีความกระตือรือร้น มีความขยัน อดทน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน มีความมุ่งมั่น รักความก้าวหน้า และทำทุกอย่างอย่างด้วยความตั้งใจจริง ก็จะส่งผลให้ผู้นั้นประสบแต่ความสำเร็จในชีวิต

มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึก หรือความคิดว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ หรือเป็นความสามารถในการกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข บุคคลที่มีความเชื่อในตนเองมักจะกล้าตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน สามารถทำให้ตนประสบความสำเร็จในการงานได้ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ

สถานการณ์ใหม่ ๆ และสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองดังกล่าวนี้เป็นบุคลิกภาพที่ดีอย่างหนึ่ง

มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จ หมายถึง การที่ครุมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนหน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้ง ยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน



ภาพประกอบ 9 ตัวบ่งชี้การมีแรงจูงใจ

การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

การคิดวิเคราะห์ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของการคิดวิเคราะห์ ที่มีความสัมพันธ์ กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

วนิช สุธารัตน์. (2547: 125-128) การคิดวิเคราะห์เป็นกระบวนการที่ใช้ปัญญา หรือใช้ ความคิดนำพฤติกรรม ผู้ที่คิดวิเคราะห์เป็น จึงสามารถใช้ปัญญานำชีวิตได้ในทุกๆ สถานการณ์ เป็น บุคคลที่ไม่โลภไม่เห็นแก่ตัวไม่ยึดเอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง มีเหตุผล ไม่มีอคติ มีความยุติธรรม และ พร้อมที่จะสร้างสันติสุขในทุกโอกาส การคิดวิเคราะห์จะต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญสองเรื่อง คือ เรื่องความสามารถในการให้เหตุผลอย่างถูกต้องกับเทคนิคการตั้งคำถามเพื่อใช้ในการคิดวิเคราะห์ ซึ่งทั้งสองเรื่องมีความสำคัญต่อการคิดวิเคราะห์เป็นอย่างยิ่ง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548: 52) กล่าวว่า องค์ประกอบของการคิด วิเคราะห์ประกอบด้วย

1. การตีความ ความเข้าใจ และให้เหตุผลแก่สิ่งที่ต้องการวิเคราะห์เพื่อแปลความของสิ่งนั้น ขึ้นกับความรู้ประสบการณ์และค่านิยม

2. การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะวิเคราะห์

3. การช่างสังเกต สงสัย ช่างถาม ขอบเขตของคำถาม ที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงวิเคราะห์ ยึดหลัก 5 W 1 H คือ ใคร (Who) อะไร (What) ที่ไหน (Where) เมื่อไร (When) ทำไม (Why) อย่างไร (How)

4. การหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (คำถาม) ค้นหาคำตอบได้ว่า อะไรเป็นสาเหตุให้เรื่องนั้น เชื่อมกับสิ่งนี้ได้อย่างไร เรื่องนี้ใครเกี่ยวข้อง เมื่อเกิดเรื่องนี้ส่งผลกระทบต่ออย่างไรมีองค์ประกอบใดบ้างที่นำไปสู่สิ่งนั้น มีวิธีการ ขั้นตอนการทำให้เกิดสิ่งนี้อย่างไร มีแนวทางแก้ไขปัญหอย่างไรบ้าง ถ้าทำเช่นนี้จะเกิดอะไรขึ้นในอนาคต ลำดับเหตุการณ์นี้ดูว่าเกิดขึ้นได้อย่างไรเขาทำสิ่งนี้ได้ได้อย่างไร สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างไร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 7) กล่าวว่า ทีมงานผู้นำใช้ฐานข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์เพื่อ บ่งชี้ถึงจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) สิ่งที่เป็นโอกาส (Opportunities) และที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ต่อโรงเรียน จากนั้นจึงนำไปสู่กิจกรรมต่างๆ เช่น การสร้างภาพใหม่ของโรงเรียน การพิจารณาตรวจสอบระบบ ความเชื่อของโรงเรียน การใช้คำถามที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คำตอบแบบ ลุ่มลึก มีการเก็บรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเพิ่มขึ้น ครูอาจารย์มีข้อมูลต่างๆมากมาย ใน ขั้นตอนนี้ผู้นำแบบสร้างสรรค์จะต้องให้ความช่วยเหลือทีมงานของคณะครูในการเปลี่ยนแปลงจาก ข้อมูลให้กลายเป็นสารสนเทศ จากนั้นจึงเผยแพร่สารสนเทศดังกล่าวเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ทั่วทั้ง โรงเรียน

วิวัฒน์ ขัตติยะมาน และอมลวรรณ วีระธรรมโม (2549: 5) ได้ให้นิยามการคิดวิเคราะห์ ว่า การคิด พิจารณา ใคร่ครวญในการตีค่าหรือประเมินข้อมูลในลักษณะของการเจาะลึก (Vertical)

ทิตนา แคมมณี (2550 : 403) ได้ให้ความหมายของคำว่า คิดวิเคราะห์ คือ การคิดที่ต้องใช้ คำตอบแยกแยะข้อมูล และหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่แยกแยะนั้น หรืออีกนัยหนึ่งคือ การเรียนรู้ ในระดับที่ผู้เรียนสามารถจับได้ว่าอะไรเป็นสาเหตุ เหตุผล หรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง

สุเกียรติ ไชยวุฒิ (2553: 24) สรุปไว้ว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถทาง ปัญญา และพฤติกรรมของบุคคลในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผล โดยสามารถจำแนกแยกแยะประเด็น ปัญหา ว่าอะไรเป็นปัญหา อะไรเป็นสาเหตุของปัญหา และหาความสัมพันธ์ของส่วนย่อยนั้น

สุพรรณณี ชัยสีดา (2553: 9) สรุปไว้ว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการ แยกแยะส่วนย่อยๆ ของเหตุการณ์เรื่องราวต่างๆ ว่าประกอบด้วยอะไร เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร จนสามารถอธิบายและบอกแนวโน้มว่าไปในทางใดได้

กัลยา คำมณี (2553: 22) สรุปไว้ว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการ จำแนกแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relation) ระหว่างองค์ประกอบ และการหาข้อสรุปของสิ่งเหล่านั้น เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่ เกิดขึ้น

วิลโลว์รณ พงษ์ชุบ (2553: 38) สรุปไว้ว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การแยกแยะข้อมูลหรือภาพรวมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกเป็นส่วนย่อย ๆ แล้วใช้เกณฑ์จัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้เข้าใจและเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนต่าง ๆ

อลิซา โรเบิร์ตส (2556: 35) กล่าวไว้ในหนังสือ “กลยุทธ์การเป็นผู้นำครองใจทุกคน” ว่าหลักข้อสำคัญของการเป็นผู้นำคือ เราต้องรู้จักวิเคราะห์ตนเองก่อนที่จะวิเคราะห์ผู้อื่น เพราะผู้นำนั้นจำเป็นต้องเป็น “แบบอย่างที่ได้ผล” ทั้งในการชี้นำและในการปฏิบัติ กล่าวคือ เราต้องชี้นำตนเองให้ไว้ก่อน จึงจะชี้นำผู้อื่นได้ หรือเราต้องปฏิบัติก่อน แล้วผู้อื่นจึงจะปฏิบัติตาม ผู้นำที่จะสามารถวิเคราะห์ผู้อื่นได้นั้น ต้องแน่ใจว่าตัวเองได้วิเคราะห์ตนเองมาก่อนหน้านั้นแล้ว และได้มีการปรับปรุงแก้ไข “จุดด้อย” ของตนเองเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำคนอื่นได้ การที่ผู้นำบางคนไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับลูกน้องให้ปรับปรุงแก้ไขตัวเองได้นั้น อาจเป็นภาพสะท้อนมาจากการที่เขายังไม่พร้อมเพียงพอต่อการเป็นผู้นำ ดังนั้น เมื่อลูกน้องไม่เห็นการปฏิบัติตัวที่เป็นแบบอย่าง พวกเขาที่ย่อมไม่สามารถปฏิบัติตามได้ หลักสำคัญยิ่งในการเป็นผู้นำ คือ “จงพัฒนาตนเองก่อนที่จะพัฒนาผู้อื่น” ซึ่งมีผู้ให้แนวทางที่น่าสนใจไว้ว่า จงวิเคราะห์ “ตัวตนในอุดมคติ” ของคุณว่าผู้นำที่คุณต้องการจะเป็นนั้นมีลักษณะอย่างไร โดยอาจใช้ผู้นำคนอื่นที่เป็นตัวแบบหรือเป็นคนที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่คุณเป็นแนวทาง และพยายามพัฒนาจุดเด่นและปรับปรุงจุดด้อยของตนให้เป็นเช่นนั้นได้สำเร็จ เมื่อเราสามารถเป็นผู้นำในแบบที่อยากเป็นได้แล้ว จึงค่อยไปสังเกตการปฏิบัติตัวของลูกน้องแล้วใช้กลยุทธ์ในการบริหารคน เพื่อจัดการและเปลี่ยนแปลงพวกเขาให้เป็นไปตามที่เราต้องการ

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์จากนักวิชาการหลายๆท่าน ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า การคิดวิเคราะห์ หมายถึง การคิดแบบตรรกะตรองและมีเหตุผล เป็นความสามารถในการคิด แยกแยะส่วนย่อยออกจากองค์ประกอบ โดยการใคร่ครวญ ไตร่ตรอง คิดอย่างรอบคอบว่าประกอบไปด้วยสิ่งใด มีความสำคัญอย่างไร และสามารถบอกได้ว่า เรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างไร มีแนวโน้มไปในทางใด เพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งครูผู้นำจะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์ผู้ตาม แล้วเลือกหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การคิดแบบตรรกะตรองและมีเหตุผล 2) มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล 3) มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล 4) มีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล

การคิดแบบตรรกะตรองและมีเหตุผล บรรชา มุสิกานนท์ (2550: 33) ให้ความหมายของการคิดแบบไตร่ตรองด้วยเหตุผล หมายถึง เป็นผู้ที่มีปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง ครุ่นคิด ใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล ตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำ รู้จักวางแผน คิดค้น ตลอดจนหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง การคิดแบบตรรกะตรองและมีเหตุผล เป็นความสามารถทางสมองของบุคคลที่แสดงออกมาโดยใช้กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและไตร่ตรองอย่างรอบคอบสมเหตุสมผล ในการพิจารณาข้อมูลที่เป็นปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คลุมเครือ โดยหา

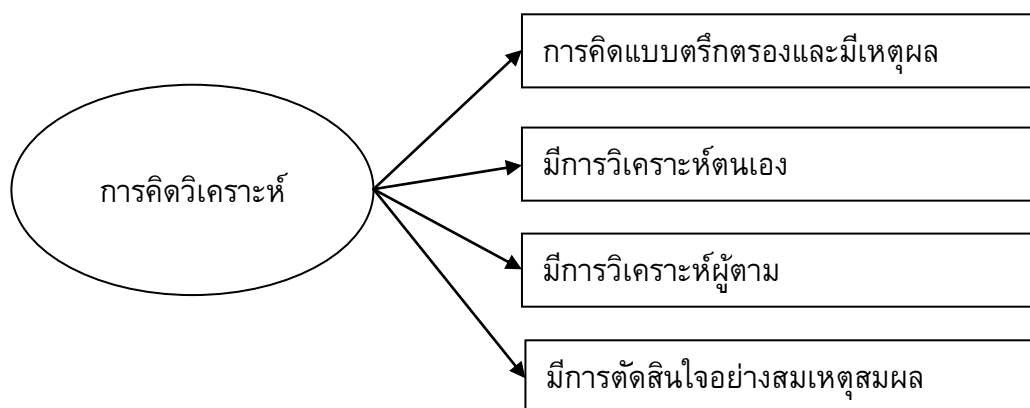
หลักฐานที่มีเหตุผลหรือข้อมูลที่เชื่อถือได้มาสนับสนุน เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจที่จะเชื่อหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ

สรุป การคิดแบบตรรกะตรงและมีเหตุผล หมายถึง การคิดที่อ้างอิงหลักฐานมาสนับสนุน เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้อง โดยสามารถอธิบายหรือบอกความสัมพันธ์ระหว่างที่อ้างกับข้อสรุปได้ ซึ่งส่งผลให้ครูหรือผู้ที่มีความคิดอย่างมีเหตุผล สามารถชักชวนหรืออธิบายให้ผู้อื่นยอมรับ หรือเชื่อถือได้ และยังส่งผลให้เป็นคนที่ได้มีการพิจารณารอบคอบมากขึ้น ก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ หลักฐานที่นำมาอ้างอิงได้แก่ ข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักการ หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ข้อสรุปที่ได้ ได้แก่ กฎเกณฑ์ใหม่ การตัดสินใจ ผลสรุป ข้ออ้างอิง ความสัมพันธ์ การตัดสินใจประเมินค่า สมมติฐาน หลักการใหม่ ข้อสรุปที่ได้นั้นอาจเป็นการอ้างอิงจากข้อเท็จจริงหลาย ๆ ข้อมาสรุป หรืออาจต้องใช้ความสามารถในการเปรียบเทียบ วิเคราะห์ ค้นหา ฯลฯ ช่วยให้ได้ข้อสรุปนั้น ๆ และถ้าข้อมูลมีไม่เพียงพออาจทำให้การสรุปนั้นผิดพลาดได้

มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เป็นการแบ่งหรือแยกแยะสิ่งที่สนใจ หรือสิ่งที่เราต้องการศึกษาออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือออกเป็นแง่มุมต่าง ๆ แล้วทำการศึกษาละเอียด ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจหรือมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่สนใจหรือสิ่งที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น การคิดผสมผสาน เป็นการรวมความรู้ย่อย หรือผลจากการวิเคราะห์ให้เป็นข้อมูลใหม่ ข้อสรุปใหม่ กระบวนการใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบใหม่ได้มากยิ่งขึ้น

มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล หมายถึง ความสามารถในการเล่าเรื่องราวหรืออธิบายถึงความสัมพันธ์ การเกี่ยวพัน ความต่อเนื่อง หรือการประสานข้อมูลให้สามารถสื่อความเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยการนำเสนอจากประสบการณ์ การสืบค้น ฟื้นฟูความรู้เดิม หรือจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อต้องการขยายความเข้าใจให้ชัดเจนมากขึ้น

มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล หมายถึง ความสามารถในการพิจารณาตัดสินความสมเหตุสมผลของกระบวนการที่ไปสู่ข้อสรุป ได้แก่ การจำแนกการสรุปที่สมเหตุสมผลจากการสรุปที่อาศัยค่านิยม ความพึงพอใจและความลำเอียง การจำแนกกระหว่างการคิดหาเหตุผลที่มีข้อสรุปได้แน่นอน กับการหาเหตุผลที่ไม่สามารถหาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติได้



การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability)

ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของความสามารถในการแก้ปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของคุณ ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

กัลยา ตากุล (2547: 20) ให้ความหมายว่า การแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการคิดรวบรวม หรือเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการขจัดปัญหาให้หมดไป

สุกัญญา ศรีสาคร (2547: 68) กล่าวถึงความหมายของการแก้ปัญหาว่า เป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความคิด มาใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีการเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

สุวิทย์ มูลคำ (2547: 15) ให้ความหมายการคิดแก้ปัญหา คือ ความสามารถทางสมองในการขจัดสภาวะความไม่สมดุลที่เกิดขึ้น โดยพยายามปรับตัวเองและสิ่งแวดล้อมให้ผสมผสานกลืนกลับเข้าสู่สภาวะสมดุลหรือสภาวะที่คาดหวัง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 15) กล่าวว่า การร่วมมือกันแก้ปัญหา ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถสร้างผลงานให้สูงสุด แนวคิดการเรียนรู้แบบทีมและการร่วมมือกันแก้ปัญหาดังกล่าวจึงเหมาะสมอย่างยิ่งกับการใช้งานในโรงเรียน เพราะนอกจากจะให้ผลดีเช่นเดียวกับในภาคธุรกิจแล้ว ยังช่วยลดปัญหาที่ครูต้องทำงานสอนแบบตามลำพัง ดังที่เป็นอยู่ในโรงเรียนทั่วๆ ไปให้น้อยลง หรือกล่าวได้ว่า ปรากฏการณ์ที่โรงเรียนมีบรรยากาศของการทำงานที่ผิดปกติ (Dysfunction) ของครูก็จะหมดไปในที่สุด

ทองสุข รวยสูงเนิน (2552: 1) กล่าวว่า การแก้ปัญหา เป็นกระบวนการทำงานของสมองที่จัดกระทำข้อมูลที่ได้จากการรับรู้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการคิดที่ต้องการ

สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (2550: 3) กล่าวถึง การคิดแก้ปัญหาคือเป็นทักษะและความสามารถขั้นสูง สามารถนำมาใช้ได้ ขยายได้และเป็นความสามารถที่ตกผลึกติดตัวของแต่ละบุคคล

มาริสา วงศ์สุธรรม (2553: 14) กล่าวว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา หมายถึง การใช้กระบวนการทางสติปัญญาในการแก้ปัญหา จากกระบวนการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคล เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

สุภารัตน์ ไชยเลิศ (2553: 10) กล่าวว่า เป็นความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเป็นแบบแผนวิธีการดำเนินการหรือพฤติกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด วิธีการขั้นตอนที่ต้องอาศัยกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาใช้เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

อรุณ จุติผล (2556: 112) อธิบายเกี่ยวกับการมีความสามารถในการแก้ปัญหาไว้ในหนังสือหลักวิชาชีพทางการศึกษาว่า ต้องใช้วิธีแห่งปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อมีปัญหาควรทำการศึกษาวิเคราะห์และใช้ความฉลาด ไหวพริบของเราเพื่อคิดแก้ปัญหาต่างๆ ที่สำคัญเราต้องมีความเชื่อพื้นฐานยอมรับความสามารถของมนุษย์หรือเพื่อนร่วมงานว่าเขาสามารถจะแก้ไขปัญห โดยใช้สติปัญญาของเขา เพราะมนุษย์ทุกคน มีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุกระดับ มีจุดหมายและหลักการรู้จักคิดและวิเคราะห์อย่างมีระเบียบ

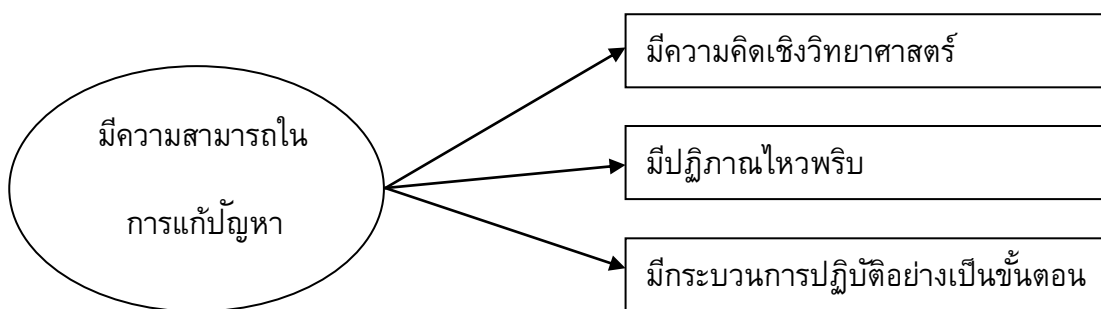
จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับการมีความสามารถในการแก้ปัญหาจากนักวิชาการหลายๆ ท่าน ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา หมายถึง การที่ครูใช้ความรู้ ความฉลาด ความคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อขจัดสภาวะความไม่สมดุลย์ที่เกิดขึ้น มีกระบวนการปฏิบัติและการร่วมมือกันมาใช้ในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมาย มีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ 2) มีปฏิภาณไหวพริบ 3) มีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน

มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ หมายถึง กระบวนการคิดที่ทำให้เราสามารถค้นพบข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

การกำหนดปัญหา เมื่อเราพบปัญหา มีเรื่องสงสัยใคร่รู้ หรือมีความต้องการในด้านต่าง ๆ ต้องกำหนดปัญหา ให้ชัดเจนก่อน ว่าต้องการหาคำตอบในเรื่องอะไรบ้าง มีขอบเขตเพียงใด วิเคราะห์แยกประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการทราบ การตั้งสมมติฐาน เป็นการคาดคะเนคำตอบเกี่ยวกับสิ่งที่ เป็นปัญหา โดยอาศัยข้อมูลที่มี การสังเกต การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบ ซึ่งควรคาดคะเนไว้หลาย ๆ คำตอบ ทักษะการคิดหรือลักษณะการคิดที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดวิเคราะห์ การคิดริเริ่ม การคิดกว้าง เป็นต้น การทดสอบสมมติฐาน เป็นการดำเนินการเพื่อพิสูจน์ ยืนยันความเชื่อที่ได้ตั้งไว้เป็นสมมติฐาน เริ่มจากการรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้มากที่สุด นำมาจัดระเบียบวิเคราะห์ดูว่าข้อมูลใดควรจะนำมาใช้ มีความสอดคล้องหรือขัดแย้งกันอย่างไร และวิเคราะห์หาคำตอบต่อไป การสรุปเมื่อได้ข้อสรุปซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าถูกต้องหรือไม่ หรือจะต้องปรับเปลี่ยนสมมติฐานใหม่อย่างไร จากนั้นจัดทำเป็นข้อสรุป ผลงาน เพื่อดำเนินการแก้ปัญหาต่อไป

มีปฏิภาณไหวพริบ หมายถึง ความสามารถในการโต้ตอบผ่านทางความคิด การใช้ปัญญา และการใช้คำพูดที่ทันต่อสถานการณ์ เป็นลักษณะของคนที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี หรือคนที่สามารถเอาตัวรอดได้ในสถานการณ์คับขัน

กระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน หมายถึง ความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบที่ชัดเจน มีลำดับขั้นของการปฏิบัติ เป็นความต่อเนื่องของแนวทางการทำงานที่ได้รับการยอมรับ



ภาพประกอบ 11 ตัวบ่งชี้การมีความสามารถในการแก้ปัญหา

การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication)

การสื่อสารที่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของการสื่อสารที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

เมโจชา อี เอฟ (Majocha E.F. 2011: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพของภาวะผู้นำครู ที่เผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำครู คือการกระตุ้นใน ด้านการส่งเสริมเพื่อนร่วมงานที่นำเอาเทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ การสื่อสาร (ICT) มาใช้ อย่างต่อเนื่องในห้องเรียน

เคน เคย์ (2554: 34-35) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นทักษะหนึ่งของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ส่วนหลัก ได้แก่ สารวิชาหลัก (Core subjects) หัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 (21st century themes) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation skills) ทักษะด้าน สารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, media, and technology skills) ทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and career skills) และระบบการสนับสนุนในการจัดการศึกษาศตวรรษที่ 21 (21st century education support systems)

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555: 4) ได้ นิยามเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารไว้ใน คู่มือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 6 หมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษา ถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจา ต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลัก เหตุผลและ ความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบ ที่มีต่อตนเองและสังคม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 7) ได้นิยามเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีการตั้งคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ลุ่มลึก ครูใหญ่ต้องมีการสื่อสารกับครู ในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ครูใหญ่ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการพบปะสนทนากับครูทั้งภายใน ภายในนอกห้องเรียน เพื่อหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ต้องพยายามสร้างโอกาสให้ตนสามารถเข้าถึงกันบึ้งของปัญหาหรือความคิดเห็นที่แท้จริงด้วยการรับฟังอย่างตั้งใจ กล่าวคือ ทำการรับฟังด้วยใจที่เปิดกว้าง (Open mind) มากกว่าการรวบรัดการสนทนาให้เข้าประเด็นที่ตนมีจุดยืนล่วงหน้าไว้แล้ว ต้องตอบสนองและลงมือทำตามที่ได้รับปากกับคู่สนทนาโดยพลัน มีการค้นหาสาระที่แท้จริงซึ่งซ่อนเร้นภายใต้การสนทนาแบบผิวเผิน โดยใช้คำถามที่มีอำนาจทะลุทะลวง (Penetrating questions) ให้ได้คำตอบแท้จริง โดยการทำให้บรรยากาศการสนทนาเป็นแบบสบายๆ ไม่รู้สึกอึดอัด มีความจริงใจ และเป็นกันเอง ทั้งนี้ จุดหมายปลายทางของการสนทนา ก็คือ การยกระดับคุณภาพการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Productive thinking) ของครูและบุคลากรของโรงเรียน

เกรียงศักดิ์ เจริญแสง (2551: 8) สรุปไว้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่ข่าวสารข้อมูลความคิดต่าง ๆ ถูกส่งจากผู้ส่งสารโดยผ่านช่องสารไปยังผู้รับสาร โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบางประการของผู้รับสาร การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะอยู่ในระดับความรู้ ทักษะคติ หรือพฤติกรรมของผู้รับสารก็ได้

ทวี นามอินทร์ (2551: 10) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งและรับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายที่ตรงกัน ซึ่งการพิจารณาความหมายของการสื่อสารในบางกรณีต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมสื่อสารเป็นเรื่อง ๆ ไป ซึ่งการสื่อสารนั้นต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ๆ 3 ประการ ได้แก่ ผู้ส่งข่าวสาร (Sender) ผู้รับข่าวสาร (Receiver) และตัวข่าวสาร (Message) เมื่อนำมารวมกันจึงจะเรียกว่าเป็นการสื่อสาร

ศิริไล ใจหาญ (2552: 39) อธิบายนิยามของการสื่อสารที่ดีไว้ว่า การที่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะสร้างแรงจูงใจต่อผู้อื่นได้นั้น จำเป็นต้องมีทักษะในการใช้ภาษาอย่างมีสัจและมีชีวิตชีวา ต้องเก่งในการพูดอุปมาอุปไมยเปรียบเทียบให้ผู้ฟังเห็นจริงและคล้อยตามหันมาให้ความร่วมมือปฏิบัติตาม

วิโรจน์ สารรัตน์ (2553: 294) อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีไว้ในหนังสือ ผู้บริหารโรงเรียน สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ว่า การติดต่อสื่อสารในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจกระทำได้หลายวิธี ขึ้นกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า ต้องการเป็นแบบเปิดหรือแบบปิดมากน้อยเพียงใด และการติดต่อสื่อสารถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญกับการทำหน้าที่ทางการบริหารมาก เพราะแม้จะมีวิสัยทัศน์หรือยุทธศาสตร์ที่ดีเยี่ยมเพียงใด หากขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีแล้วก็ยากจะนำไปสู่ความสำเร็จได้

วันดี อภิรักษ์ธนากร (2555: 93) อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีไว้ในหนังสือ ภาวะผู้นำ 5 ระดับ (The 5 Levels of Leadership) ว่า ภาวะผู้นำที่ยึดตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งบริหารงานแบบบนลงล่างจะถูกแทนที่ด้วยความสัมพันธ์แบบคอยช่วยเหลือกัน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่ดี ในระดับของการยอมรับ ผู้นำจะรับฟังทีมงาน ขณะที่ทีมงานจะรับฟังผู้นำด้วยเช่นกัน ผลลัพธ์ของการสื่อสาร

ระหว่างผู้นำที่ดีกับผู้คนของเขา จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ผู้คนเริ่มทำงานโดยมีสำนึกของการอยู่ร่วมกันและสื่อสารกันอย่างเปิดเผย

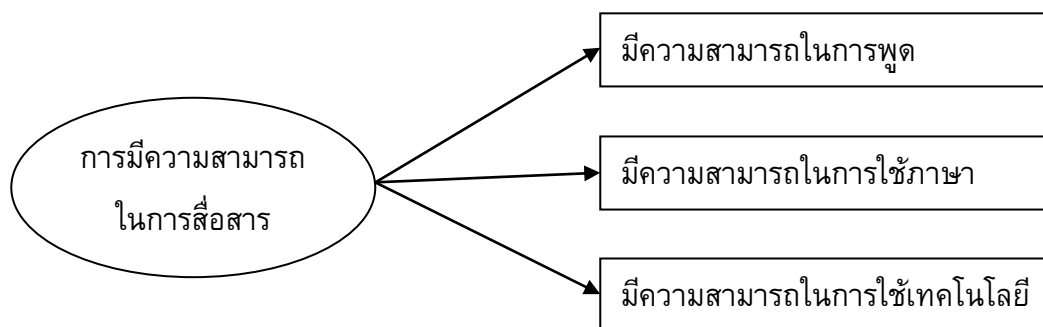
อรุณ จุติผล (2556: 112) อธิบายเกี่ยวกับการมีการสื่อสารที่ดีไว้ในหนังสือหลักวิชาชีพทางการศึกษาว่า การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเราต้องใช้ในชีวิตประจำวัน ฉะนั้นเราจำเป็นต้องพัฒนาทักษะในการสื่อสาร ซึ่งต้องมีความชัดเจนทั้งทางสีหน้าและท่าทาง การสื่อสารของคนมีอยู่ 2 ชนิด คือวจนภาษา หมายถึงภาษาที่เป็นคำพูดเป็นถ้อยคำหรือการเขียน และอวจนภาษา หมายถึง ภาษาท่าทาง สายตา และการแสดงออก ระบบของการสื่อสารมีหลายช่องทางและหลายรูปแบบ การพัฒนาทักษะการสื่อสารจะต้องเป็นการสื่อสารสองทาง (Two ways communication) ดังนั้น เราจำเป็นต้องพัฒนาทักษะทั้งเป็นฝ่ายรับและฝ่ายส่ง ที่ทำให้ทุกคนมีความเข้าใจอันดีต่อกัน

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับการสื่อสารที่ดีจากนักวิชาการหลายๆท่าน ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง การที่ครูมีทักษะในการใช้ภาษาที่ดีทั้งการพูด การใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้วยความสุภาพอ่อนโยนและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักประชาสัมพันธ์มีมุมมองที่หลากหลายและมีตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความสามารถในการพูด 2) มีความสามารถในการใช้ภาษา 3) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการแสดงหรือเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้ฟัง และผู้ฟังสามารถรับรู้เรื่องราวและเข้าใจได้ตรงกับความต้องการของผู้พูด ตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการพูดที่ดีมักประกอบด้วย มีความมุ่งหมายดี มีความเหมาะสม กับกาลสมัย เวลาที่กำหนดให้ สถานที่ โอกาส และบุคคลใช้ถ้อยคำดี คือ พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง มีประโยชน์ และเป็นที่น่าสนใจแก่ผู้ฟังมีบุคลิกลักษณะดี คือต้องใช้น้ำเสียง ภาษา สายตา ท่าทาง และกิริยาอาการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามธรรมชาติ สอดคล้องกับเนื้อหาของเรื่องที่พูด

มีความสามารถในการใช้ภาษา หมายถึง ความสามารถในการพูด สื่อสาร หรือทำความเข้าใจกับคู่สนทนาด้วยการใช้ภาษาที่เหมาะสม สุภาพ จนผู้ฟังเกิดความรู้สึที่ดี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสาร รวมความถึงความสามารถในการใช้ภาษาอื่นๆ ได้เหมาะสมตามควรแก่โอกาส

มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555: 4) ได้นิยามเกี่ยวกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีไว้ใน คู่มือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม



ภาพประกอบ 12 ตัวบ่งชี้การมีความสามารถในการสื่อสาร

การมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

ความยืดหยุ่นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์มาจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เพื่อให้ทราบถึงตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่นที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังนี้

เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2549: 42) กล่าวถึง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต้องมีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็นและความต้องการของลูกค้า การเปลี่ยนแปลงด้านกำลังแรงงาน เป็นต้น

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553: 33) อธิบายนิยามของคำว่า ความยืดหยุ่น (Flexibility) ว่า เป็นความสามารถในการสร้างความรู้สึกรู้สึกสบายใจให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์ ภาวะผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ง่ายและในเวลาเดียวกันก็ช่วยเหลือผู้อื่นให้ดำรงอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ด้วย ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะแสดงให้เห็นว่ามีความยืดหยุ่นในการจัดสรรงานให้บุคคลที่มีผลให้บุคคลเหล่านั้นมุ่งทำงานที่ก่อประโยชน์กับองค์กรด้วยการใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 213) ให้นิยามของการมีความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นความสามารถและยินดีที่จะปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการในสถานการณ์ต่างๆ ผู้นำที่มีพฤติกรรมยืดหยุ่นสูงจะรู้ว่าใช้ลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างไร สามารถประเมินพฤติกรรมของตนเอง และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามที่ต้องการ และจะมีการตรวจสอบตนเอง (Self-monitoring) ผู้นำที่มีระดับการตรวจสอบตนเองในระดับสูง จะมีการตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตัวเองมากกว่าและรู้ว่ามีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร ความฉลาดทางสังคมสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการประสบความสำเร็จของกลุ่มมากกว่าความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล และอาจขึ้นอยู่กับความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมหรือเพื่อสังคมของผู้นำ

ทัศน แสงศักดิ์ (2556: 75) อธิบายเกี่ยวกับการมีความยืดหยุ่นไว้ในหนังสือหลักวิชาชีพทางการศึกษาว่า ในการบริหารงานและดูแลคนทำงาน ปัจจุบันเราเน้นเรื่อง ของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานมากขึ้น (Work – Life Balanced) เป็นผลให้หน่วยงานต่างๆ จูงใจผู้ร่วมงานด้วยการสร้างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถออกแบบ เลือกใช้ชีวิต และเลือกเวลาทำงานได้เหมาะสมกับตนเองได้ สิ่งสำคัญระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นต้องมาพร้อมกับบุคคลที่มีวินัยในตนเอง และความรับผิดชอบสูง

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556: 8) นิยามการมีความยืดหยุ่นไว้ในหนังสือ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนในอนาคต Creative Leadership” ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายแง่มุม ปรับเปลี่ยนความคิด การกระทำ และวิธีการตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชาญฉลาด เปิดหู เปิดตา เปิดใจ รับรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

จากการศึกษานิยามเกี่ยวกับการมีความยืดหยุ่นจากนักวิชาการหลายๆท่าน ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดเพื่อให้เหมาะสมกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สรุปเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การที่ครูสามารถปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการในการปฏิบัติงาน มีอิสระทางความคิด มีใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถเลือกเวลางานได้เหมาะสมกับตนเอง เป็นการสร้างความรู้สึกสุขสบายให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์ และตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตัวเองตลอดเวลา ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) คือ 1) มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และ 3) มีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตัวเอง

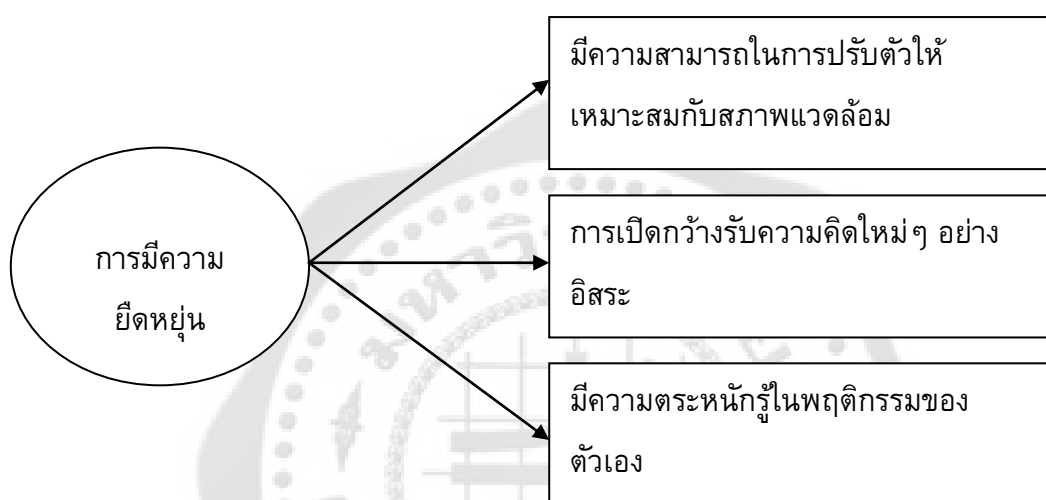
มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของครูที่มีต่อเปลี่ยนแปลงหรือปรับลักษณะบางประการให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ซึ่งลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไป จะอำนวยความสะดวกแก่ชีวิตในแง่ของการอยู่รอดและสามารถสืบพันธุ์ต่อไปได้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดของสิ่งมีชีวิตมีหลายประการ ได้แก่ การแสวงหาอาหาร การสืบพันธุ์ การต่อสู้กับศัตรู และการหลบหลีกศัตรู หรือสิ่งแวดล้อม

การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ หมายถึง ความสามารถในการรับรู้ รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ตลอดจนการแสดงออกถึงการเข้าใจ การรับรู้จากการสนทนา การสื่อสารทุกประเภท

มีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตัวเอง ทศนีย์ สุริยะไชย (2554: 35) ให้ความหมายของการตระหนักรู้ในตนเอง (Self - awareness) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ รู้สาเหตุและผลของการแสดงออกทางอารมณ์ สามารถประเมินตนเองได้ตามความเป็นจริง มีความมั่นใจในความมีคุณค่าและความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับ วสิกาล ญาณสาร (2550: 5) อธิบายว่า การตระหนักรู้ในตนเอง หมายถึง การ

รู้จักและเข้าใจตนเอง เป็นความสามารถในการรับรู้เกี่ยวกับตนเองทั้งในด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และพฤติกรรม ตลอดจนทักษะความสามารถ บุคลิกภาพ ค่านิยม และความสนใจที่มีอยู่ภายในตนเอง โดยอาศัยการมุ่งความสนใจเข้าสู่ตนเอง และการมุ่งความสนใจออกสู่ภายนอก จาก การสำรวจ วิเคราะห์ พิจารณา และมองตนเอง

สรุปได้ว่า การตระหนักรู้ในตนเอง (Self awareness) หมายถึง ความสามารถในการค้นหา รู้จักและเข้าใจตนเอง เช่น รู้ข้อดี ข้อเสียของตนเอง รู้ความต้องการ และสิ่งที่ไม่ต้องการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เรารู้ตัวเองเวลาเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ต่าง ๆ



ภาพประกอบ 13 ตัวบ่งชี้การมีความยืดหยุ่น

ตาราง 7 วิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	นักวิชาการ/นักวิจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีวิสัยทัศน์	เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) บังอร ไชยเผือก (2550: 18) นิพนธ์ สำแดงเดช (2550: 27) ประภัสสร บุญมี (2550: 162-163) สุรภา เกตุมาลา (2552: 26) ธีรเดช ไหมจ้อย (2553: 30) สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์ (2553: 31) สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง (2553: 70) อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 30)	การใช้ความคิดเชิง จินตนาการอย่าง สร้างสรรค์ โดยมอง ภาพในอนาคตด้วย ความมุ่งมั่นที่อยากจะ ให้เป็นจริง มีความ ตระหนักรู้ในตัวเอง	1) มีความคิด เชิงจินตนาการ 2) การมอง การณ์ไกล 3) มีความ มุ่งมั่นในงาน

ตาราง 7 (ต่อ)

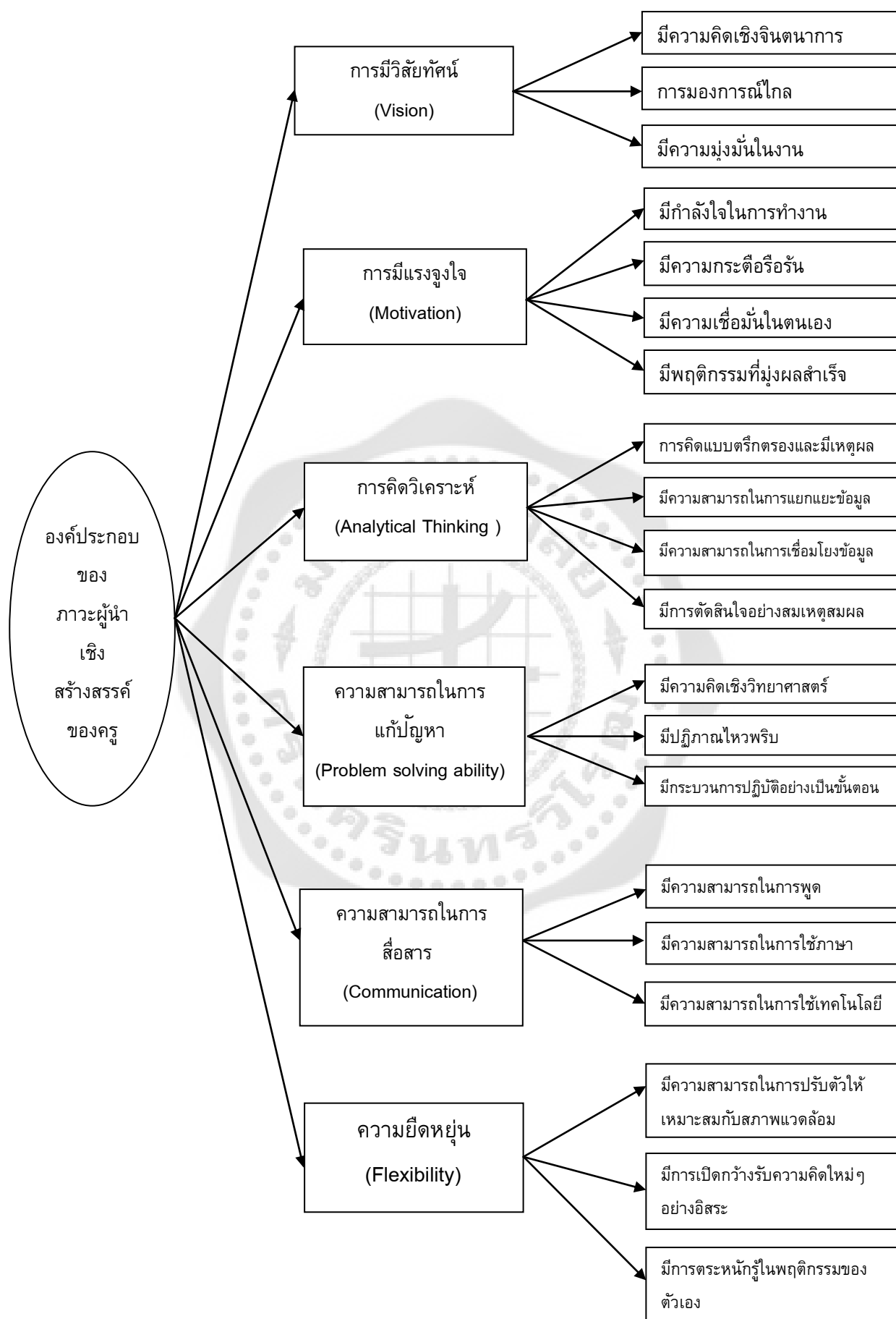
องค์ประกอบ	นักวิชาการ/นักวิจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การมีแรงจูงใจ	ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548: 20) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548: 373) ฮอยและมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2008: 444-447) สมชาย เทพแสง (2549: 19) สุรภา เกตุมาลา (2552: 49) ศิริไล ใจหาญ (2552: 39) เพ็ญพร ทองคำสุก (2553 : 28) บาร์ลิงค์ เมาทินโฮ และ เคน โลเวย์ (Barling. Moutinho; & Kelloway. 2006 อ้างถึงใน เพ็ญพร ทองคำสุก 2553: 31) สุทธาสินี แสงมุกดา (2554 : 20) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 254) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และคณะ (2556: 53) คมกฤษ จงบุญวัฒนา (2556: 85) อลิชา โรเบิร์ตส (2556: 73)	ครูมีความสามารถในการใส่ใจผู้อื่นให้เกิดความไว้วางใจ การที่ครูมีวิธีการสื่อสาร การสร้างจิตสำนึก การกระตุ้นผู้ตาม อุทิศตัวหรือแสดงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ร่วมกันมีความเชื่อมั่นและแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความปรารถนาต่อความสำเร็จมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ครูผู้นำต้องสร้างเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก มีความเชื่อว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ เป็นภาระหน้าที่และความต้องการร่วมกันของทีม แรงจูงใจมีทั้งภายในและภายนอก	1) มีกำลังใจในการทำงาน 2) มีความกระตือรือร้น 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จ
การคิดวิเคราะห์	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 7) วิวัฒน์ ขัตติยะมาน และอมลวรรณ วีระธรรมโม (2549: 5) ทิตนา แหมมณี (2550: 403) สุรเกียรติ์ ไชยนุวัติ (2553: 24) สุพรรณณี ชัยสีดา (2553: 9) กัลยา คำมณี (2553: 22) วิไลวรรณ พงษ์ชุบ (2553: 38)	การคิดแบบตรรกะตรงและมีเหตุผล เป็นความสามารถในการคิด แยกแยะส่วนย่อย ออกจากองค์ประกอบโดยการใคร่ครวญ ไตร่ตรองคิดอย่างรอบคอบว่าประกอบไปด้วยสิ่งใด มีความสำคัญอย่างไร และสามารถบอกได้ว่า เรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างไรมีแนวโน้มไปในทางใด	1) การคิดแบบตรรกะตรงและมีเหตุผล 2) มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ/นักวิจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
การคิด วิเคราะห์ (ต่อ)	อลิชา โรเบิร์ตส (2556: 35)	เพื่อประกอบการตัดสินใจอย่าง สมเหตุสมผล ซึ่งครูผู้นำจะต้อง มีการวิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์ ผู้ตาม แล้วเลือกหาวิธีการที่ เหมาะสมที่จะทำให้ผู้ตาม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3) มี ความสามารถ ในการ เชื่อมโยง ข้อมูล 4) มีการ ตัดสินใจอย่าง สมเหตุสมผล
การมี ความสามารถ ในการ แก้ปัญหา	สุวิทย์ มูลคำ (2547: 15) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 15) ทองสุข รวยสูงเนิน (2550: 1) สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัด การศึกษา (2550: 3) มาริสา วงศ์สุกรรม (2553: 14) สุจารัตน์ ไชยเลิศ (2553: 10) อรุณ จุติผล (2556: 112)	การที่ครูใช้ความรู้ ความฉลาด ความคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อ ขจัดสภาวะความไม่สมดุลย์ที่ เกิดขึ้น มีกระบวนการปฏิบัติ และการร่วมมือกันมาใช้ในการ แก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมาย	1) มีความคิด เชิง วิทยาศาสตร์ 2) มีปฏิภาณ ไหวพริบ 3) มี กระบวนการ ปฏิบัติอย่าง เป็นขั้นตอน
มีความ สามารถใน การการ สื่อสาร	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549 : 7) เกรียงศักดิ์ เจตย์แปง (2551: 8) ทวี นามอินทร์ (2551: 10) ศิริไล ใจหาญ (2552: 39) วิโรจน์ สารรัตน์ (2553: 294) วันดี อภิรักษ์ธนากร (2555: 93) อรุณ จุติผล (2556: 112)	การที่ครูมีทักษะในการใช้ภาษา ที่ดีทั้งการฟัง มีศิลปะในการพูด การใช้สัญลักษณ์ในการ สื่อสาร การใช้เทคโนโลยี เป็นผู้ อำนวยความสะดวกด้วยความ สุภาพอ่อนโยน และกระตุ้นให้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นนัก ประชาสัมพันธ์ที่มีมุมมองที่ หลากหลาย	1) มี ความสามารถ ในการพูด 2) มี ความสามารถ ในการใช้ ภาษา 3) มี ความสามารถ ในการใช้ เทคโนโลยี

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นักวิชาการ/นักวิจัย	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ตัวบ่งชี้
มีความ ยืดหยุ่น	เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ (2549: 42) เพ็ญพร ทองคำสุก (2553: 33) รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 213) ทัศนาศ แสงศักดิ์ (2556: 75) กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ และ คณะ (2556: 8)	การที่ครูสามารถปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม สอดคล้องกับ ภารกิจและความต้องการใน การปฏิบัติงาน มีอิสระทาง ความคิด มีใจที่จะช่วยเหลือ ผู้อื่น สามารถเลือกเวลางาน ได้เหมาะสมกับตนเอง เป็น การสร้างความรู้สึกละสบาย ให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะ ของความไม่แน่นอน ความ สับสนและความซับซ้อนของ สถานการณ์ และตระหนักรู้ ในพฤติกรรมของตนเอง ตลอดเวลา	1) มีความสามารถในการปรับตัวให้ เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม 2) การเปิดกว้าง รับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ 3) มีความ ตระหนักรู้ใน พฤติกรรมของ ตัวเอง



ภาพประกอบ 14 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

4. การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

แบบทดสอบ (Test) คือชุดของคำถาม ปัญหา สถานการณ์ กลุ่มของงานหรือกิจกรรม อย่างเป็นอย่างหนึ่งที่ใช้เป็นสิ่งที่เร้า กระตุ้นยั่วยุ หรือชักนำให้ผู้ถูกทดสอบแสดงพฤติกรรมหรือ ปฏิกริยาตอบสนองตามแนวทางที่ต้องการ แบบทดสอบเป็นเครื่องมือวัดสมรรถภาพทางสมองได้ดี ที่สุด (สถาบันการพลศึกษา. 2558: ออนไลน์)

ประเภทของแบบทดสอบ

แบบทดสอบที่ใช้ทางการศึกษามีแตกต่างกันหลายประเภท แล้วแต่ยึดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกต่างกันดังนี้

1. จำแนกตามกระบวนการในการสร้าง จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

1.1 แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง (Teacher Made Test) เป็นแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเฉพาะคราวเพื่อใช้ทดสอบผลสัมฤทธิ์และความสามารถทางวิชาการของเด็ก

1.2 แบบทดสอบมาตรฐาน(Standardized Test) เป็นแบบทดสอบที่สร้างขึ้นด้วยกระบวนการ หรือวิธีการที่ซับซ้อนมากกว่าแบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้นเอง เมื่อสร้างขึ้นแล้วมีการนำไปทดลองสอบ วิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติหลายครั้ง เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพดี มีความเป็นมาตรฐาน แบบทดสอบมาตรฐานจะมีความเป็นมาตรฐานอยู่ 2 ประการ คือ

1.2.1 มาตรฐานในการดำเนินการสอบ เพื่อควบคุมตัวแปรที่จะมีผลกระทบต่อคะแนนของผู้สอบ ดังนั้นข้อสอบมาตรฐานจึงจำเป็นต้องมีคู่มือดำเนินการสอบไว้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ใช้ข้อสอบ

1.2.2 มาตรฐานในการแปลความหมายคะแนน ข้อสอบมาตรฐานมีเกณฑ์สำหรับเปรียบเทียบคะแนนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเรียกว่า เกณฑ์ปกติ (Norm)

แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น มีข้อดีตรงที่ครูวัดได้ตรงจุดมุ่งหมายเพราะผู้สอนเป็นผู้ออกข้อสอบเอง แต่แบบทดสอบมาตรฐานมีข้อดีตรงที่คุณภาพของแบบทดสอบเป็นที่เชื่อถือได้ ทำให้สามารถนำไปเปรียบเทียบได้กว้างขวางกว่า

2. จำแนกตามจุดมุ่งหมายในการใช้ประโยชน์ จำแนกได้ 3 ประเภทดังนี้

2.1 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ (Achievement Test) หมายถึงแบบทดสอบที่ใช้วัดความรู้ความสามารถ ทักษะเกี่ยวกับวิชาการที่ได้เรียนรู้มาว่ารับรู้ไว้ได้มากน้อยเพียงไร

2.2 แบบทดสอบความถนัด (Aptitude Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้วัดความสามารถที่เกิดจากการสะสมประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้มาในอดีต ส่วนมากใช้ในการทำนายสมรรถภาพของบุคคลว่าสามารถเรียนไปได้ไกลเพียงใด

แบบทดสอบวัดความถนัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

2.2.1 แบบทดสอบความถนัดทางการเรียน (Scholastic Aptitude Test)

หมายถึงแบบทดสอบวัดความถนัดทางด้านวิชาการต่าง ๆ เช่น ความถนัดทางด้านภาษา ด้านคณิตศาสตร์เหตุผล เป็นต้น

2.2.2 แบบทดสอบความถนัดเฉพาะอย่างหรือความถนัดพิเศษ (Specific Aptitude Test) หมายถึงแบบทดสอบวัดความถนัดที่เกี่ยวกับอาชีพหรือความสามารถพิเศษที่นอกเหนือจากความสามารถด้านวิชาการ เช่นความถนัดเชิงกล ความถนัดทางด้านดนตรี ศิลปะ การแกะสลัก กีฬา เป็นต้น

2.3 แบบทดสอบวัดบุคลิกภาพ (Personal Social Test) มีหลายประเภท

2.3.1 แบบทดสอบวัดเจตคติ (Attitude Test) ใช้วัดเจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำ สังคม ประเทศ ศาสนา และอื่น ๆ

2.3.2 แบบทดสอบวัดความสนใจ อาชีพ

2.3.3 แบบทดสอบวัดการปรับตัว ความมั่นใจ

3. จำแนกตามรูปแบบคำถามและวิธีการตอบ จำแนกได้ 3 ประเภท ดังนี้

3.1 แบบทดสอบอัตนัย (Subjective Test) แบบทดสอบประเภทนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะให้ผู้ตอบได้ตอบยาว ๆ แสดงความคิดเห็นเต็มที่ ผู้สอบมีความรู้ในเนื้อหาแน่นมากน้อยเพียงไรก็เขียนออกมาให้หมดภายในเวลาที่กำหนดให้

3.2 แบบทดสอบปรนัย (Objective Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งให้ผู้สอบตอบสั้น ๆ ในแต่ละข้อวัดความสามารถเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพียงเรื่องเดียว ได้แก่ แบบทดสอบแบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 แบบถูกผิด (True - False)

3.2.2 แบบเติมคำ (Completion)

3.2.3 แบบจับคู่ (Matching)

3.2.4 แบบเลือกตอบ (Multiple Choices)

4. จำแนกตามลักษณะการตอบ จำแนกได้ 3 ประเภท ดังนี้

4.1 แบบทดสอบภาคปฏิบัติ (Performance Test) ได้แก่ ข้อสอบภาคปฏิบัติทั้งหลาย เช่น วิชาพลศึกษา ให้แสดงท่าทางประกอบเพลง วิชาหัตถศึกษาให้ประดิษฐ์ของใช้ด้วยเศษวัสดุ ให้ทำอาหารในวิชาคหกรรมศาสตร์ เป็นต้น

4.2 แบบทดสอบเขียนตอบ (Paper- Pencil Test) เป็นแบบทดสอบที่ใช้การเขียนตอบทุกชนิด ได้แก่ แบบทดสอบปรนัย และอัตนัยที่ใช้กันอยู่ทั่วไปในโรงเรียน รวมทั้งการเขียนรายงานซึ่งต้องใช้กระดาษ ดินสอ หรือปากกาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสอบ

4.3 แบบทดสอบด้วยวาจา (Oral Test) เป็นแบบทดสอบที่ผู้สอบใช้การโต้ตอบด้วยวาจาแทนที่จะเป็นการเขียนตอบ หรือปฏิบัติ เช่น การสอบสัมภาษณ์ การสอบท่องจำ เป็นต้น

5. จำแนกตามเวลาที่กำหนดให้ตอบ จำแนกได้ 2 ประเภท ดังนี้

5.1 แบบทดสอบวัดความเร็ว (Speed Test) เป็นแบบทดสอบที่มุ่งวัดทักษะความคล่องแคล่วในการคิด ความแม่นยำในการรู้เป็นสำคัญ แบบทดสอบประเภทนี้มักมีลักษณะค่อนข้างง่ายแต่มีจำนวนข้อมาก และใช้เวลาทำน้อย ใครทำเสร็จก่อนและถูกต้องมากที่สุดถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด

5.2 แบบทดสอบวัดความสามารถสูงสุด (Power Test) มีลักษณะค่อนข้างยาก และใช้เวลาทำมากเพียงพอในการตอบ เป็นการสอบวัดความสามารถในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยให้เวลา ผู้สอบทำจนสุดความสามารถ หรือจนกระทั่งทุกคนทำเสร็จ เช่น การให้ค้นคว้ารายงาน การทำวิทยานิพนธ์ หรือข้อสอบอัตนัยบางอย่างก็อนุโลมจัดอยู่ในประเภทนี้ได้

การใช้แบบทดสอบ

การใช้แบบทดสอบเพื่อการวัดผลการศึกษานั้นควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์และข้อจำกัดบางประการดังนี้

1. เลือกใช้ข้อสอบที่วัดคุณลักษณะที่ต้องการนั้นอย่างใกล้ชิดกับความเป็นจริงมากที่สุด
2. การใช้แบบทดสอบต้องให้เหมาะสมกับระดับกลุ่มของเด็ก
3. การใช้แบบทดสอบต้องให้เกิดความยุติธรรมมากที่สุดทั้งในด้านของข้อคำถามที่ใช้

และวิธีดำเนินการสอบ

4. ควรสอบวัดหลาย ๆ ด้าน และใช้ข้อสอบหลาย ๆ อย่าง ประกอบกัน
5. แบบทดสอบที่ใช้ได้ผลตามเป้าหมายจะต้องเป็นแบบทดสอบที่มีคุณภาพดี
6. คะแนนจากการสอบเป็นเพียงตัวเลขในมาตราจัดอันดับ (Ordinal Scale) จึงควร

คำนึงถึงในการแปลคะแนนที่ได้จากการสอบ

7. การใช้แบบทดสอบควรพยายามใช้ผลการสอบที่ได้ให้กว้างขวางหลาย ๆ ด้าน

8. คะแนนที่ได้จากการสอบในแต่ละครั้ง ต้องถือว่าเป็นคะแนนที่เกิดจากความสามารถของแต่ละบุคคล ดังนั้นถ้ามีสิ่งใดที่จะทำให้การสอบได้ผลไม่ตรงกับความคิดข้างต้น ควรจะได้รับการแก้ไข

9. พึงระวังการสอบที่ทำให้เด็กได้เปรียบ เช่น การใช้แบบทดสอบชุดเดิม

10. การสอบแต่ละครั้งควรจะมีการตรวจให้คะแนนผลการสอบอย่างเป็นปรนัย

ส่วนคำว่า การวัด (Measurement) หมายถึง การกำหนดเลขให้กับวัตถุหรือเหตุการณ์ตามกฎเกณฑ์ ส่วนคำว่า การสร้างมาตรฐานการวัด (Scalling) หรือการทำให้เป็นมาตร หมายถึง กฎเกณฑ์หรือแบบแผนในการกำหนดตัวเลข กฎเกณฑ์ในการกำหนดตัวเลขนี้ต้องมีความชัดเจน แน่นนอน ส่วนการวัดทางด้านกายภาพโดยทั่วไป เช่น การวัดความสูง การวัดน้ำหนัก มักมีกฎเกณฑ์ ในการวัดที่ชัดเจน แน่นนอน ส่วนการวัดทางด้านจิตวิทยา หรือการศึกษา เช่น การวัดความสามารถ การวัด

เจตคติ มักมีเกณฑ์การวัดที่มีความชัดเจนน้อยกว่าการวัดทางด้านกายภาพ (สุธาสินี แสงมุกดา. 2554: 65)

ทางจิตวิทยา ถ้าเป้าหมายหรือสิ่งที่จะวัดเป็นกฎเกณฑ์ จะสร้างมาตรวัดได้ 2 ประเภท คือ

1. การสร้างมาตรวัดคน (Scaling person) เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์การวัดคุณลักษณะของคนหรืออธิบายลักษณะของบุคคล เช่น การวัดเจตคติของคน เป็นการกำหนดมาตรฐานให้แก่บุคคล แล้วสรุปเกี่ยวกับคนๆนั้นว่ามีเจตคติเท่าไร นอกจากมาตรฐานวัดเจตคติแล้ว มาตรวัดคนอาจวัดคุณลักษณะอื่นๆ ของคน เช่น มาตรวัดระดับสติปัญญา มาตรวัดการทำงาน มาตรวัดความวิตกกังวล เป็นต้น

2. การสร้างมาตรวัดสิ่งเร้า (Scaling stimulus) เป็นการกำหนดกฎเกณฑ์การวัดให้กับสิ่งเร้าหรือการวัดที่เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะที่เป็นธรรมชาติของสิ่งนั้น เช่น การวัดความเข้มของแสง การวัดรสอร่อยของอาหาร การวัดความเร็วของลม การวัดความหวานของน้ำตาล การวัดน้ำหนัก เป็นต้น ความแตกต่างระหว่างการวัดทั้ง 2 ประเภท สรุปได้ดังนี้ (วรรณดี แสงประทีปทอง. 2545)

ตาราง 8 ความแตกต่างระหว่างการสร้างมาตรวัดคนและการสร้างมาตรวัดสิ่งเร้า

รายการ	การวัดคน	การวัดสิ่งเร้า
1. จุดเน้น	ความแตกต่างระหว่างคน	ความแตกต่างระหว่างสิ่งเร้า
2. แนวคิด	แตกต่างกันโดยการสัมผัสสิ่งเร้า	แตกต่างกันโดยการสัมผัสคน
3. การให้ค่า	ให้ค่ากับคน	ให้ค่ากับสิ่งเร้า
4. ตัวอย่างมาตรวัด	มาตรวัดของลิเคิร์ต	มาตรวัดของเทอร์สโตน

สรุป แบบทดสอบที่ใช้ทางการศึกษา จำแนกออกเป็น 5 ประเภท คือ จำแนกตามกระบวนการในการสร้าง จำแนกตามจุดมุ่งหมายในการใช้ประโยชน์ จำแนกตามรูปแบบคำถาม และวิธีการตอบ จำแนกตามลักษณะการตอบ และจำแนกตามเวลาที่กำหนดให้ตอบ ส่วนการสร้างมาตรวัดในทางจิตวิทยา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การสร้างมาตรวัดคนและการสร้างมาตรวัดสิ่งเร้า

การสร้างแบบทดสอบสถานการณ์

โรเบิร์ต ได้เสนอแนะว่าจำเป็นต้องใช้สถานการณ์เฉพาะเรื่อง เป็นตัวนำในการสร้างข้อคำถามแล้วให้ผู้อื่นเลือกข้อที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่กำหนดให้ นั้น มีข้อเสียก็คือ การอธิบายปัญหายืดเยื้อ ทำให้เสียเวลาในการอ่าน และบางสถานการณ์ให้ข้อมูลไม่เพียงพอที่จะตอบคำถามได้ ดังนั้นความเชื่อมั่นของข้อสอบจะต่ำกว่าการวัดความรู้โดยตรง โรเบิร์ต ได้เสนอข้อคิดดังนี้

1. แบบทดสอบสถานการณ์อาจใช้วัดความรู้ก็ได้
2. การเขียนสถานการณ์ควรระมัดระวังให้สถานการณ์ชัดเจน รัดกุม ให้ข้อมูลเพียงพอที่จะตอบคำถาม จะเป็นการลดปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจของผู้เข้าสอบและประหยัดเวลา (ณัฏฐ์รัฐ เฉลิมสุข. 2550: 27)

สมบุรณ์ ชิตพงศ์ (2537: 38-39) กล่าวว่าไว้ว่า แบบทดสอบสถานการณ์ เป็นการจำลองสร้างเหตุการณ์เรื่องราวต่าง ๆ ขึ้น แล้วให้บุคคลแสดงความรู้สึกว่าตนเองจะกระทำอย่างไรต่อเหตุการณ์ที่กำหนดขึ้น โดยให้ตอบว่าตัวเขาเองจะอย่างไรในสถานการณ์นั้นๆ

หลักการสร้างแบบทดสอบสถานการณ์ มีแนวปฏิบัติดังนี้

1. กำหนดเนื้อหาและพฤติกรรม คุณลักษณะที่ต้องการจะวัดให้ชัดเจน
2. เลือกข้อความหรือสถานการณ์ที่มีความยากพอเหมาะกับระดับชั้นของผู้เรียน สถานการณ์ที่ใช้ถามจะต้องไม่ลำเอียงต่อเด็กกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ
3. พยายามเขียนคำถามเพื่อถามตามสถานการณ์นั้น ตามพฤติกรรม หรือคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด ซึ่งการเขียนสถานการณ์และเขียนข้อความมีข้อควรคำนึง ดังนี้
 - 3.1 สถานการณ์ที่สร้างขึ้น ควรจะเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้จริง ๆ กับบุคคลหรือกลุ่มตัวอย่างนั้น
 - 3.2 ความเข้มหรือความรุนแรงของสถานการณ์ควรอยู่ในระดับกลาง ๆ ไม่สร้างความเครียดให้เกิดขึ้นแก่ผู้อ่าน หรือผู้ตอบมากเกินไป
 - 3.3 ข้อมูลหรือสาระสำคัญที่กำหนดให้จะต้องเพียงพอ การตัดสินใจในทิศทางหรือจุดประสงค์ในการวัดการตัดสินใจ

การเขียนคำถาม

1. ไม่ควรถามตรงๆ แต่ควรถามให้เกี่ยวพันอ้างอิงเรื่องราวหรือสถานการณ์ที่กำหนดไว้ และไม่ควรถามนอกเรื่องที่ไม่ได้ใช้ข้อความในสถานการณ์นั้นมาช่วยตอบ หรือไม่ควรถามในกรณี ที่ถ้าไม่มีสถานการณ์นั้นแล้วก็สามารถตอบคำถามนั้นได้
2. ในการเลือกสถานการณ์เพื่อนำมาตั้งคำถาม ควรเลือกเฉพาะเนื้อหาหรือความรู้ที่เป็นตัวแทนที่มีความสำคัญต่อวิชานั้นมาถาม ไม่ควรนำเรื่องปลีกย่อยหรือรายละเอียดปลีกย่อยของรายวิชามาตั้งเป็นสถานการณ์ และไม่ควรถามด้วยการหลอกล่อให้ผู้ตอบตกหลุมด้วยเรื่องไร้สาระ
3. คำถามที่อาจใช้มี 2 ลักษณะ คือ
 - 3.1 คำถามที่ถามให้นักเรียนประเมินสถานการณ์ การประเมิน หมายถึง การพิจารณาตัดสินใจว่า ควร-ไม่ควร ดี-ไม่ดี เหมาะสม-ไม่เหมาะสม ใช้ได้-ใช้ไม่ได้ ถูกต้อง-ไม่ถูกต้อง และรวมถึงกรณีที่ไม่วางตัดสินใจได้
 - 3.2 คำถามที่ให้นักเรียนระบุแนวทางที่ตนเองจะปฏิบัติ ถ้าหากตนเองเป็นผู้หนึ่งที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวข้อง กับสถานการณ์นั้น ตนจะปฏิบัติอย่างไร

ลักษณะของแบบทดสอบสถานการณ์

1. เป็นแบบกำหนดสถานการณ์มาให้ แล้วถามความคิดเห็นของผู้ตอบเกี่ยวกับการกระทำของตัวละครในสถานการณ์ว่าเห็นด้วยหรือไม่ ถ้าหากเป็นผู้ตอบ จะทำเหมือนตัวละครในสถานการณ์นั้นหรือไม่
2. กำหนดสถานการณ์พร้อมกับกำหนดทางเลือกมาให้ 3-4 แนวทาง แล้วให้ผู้ตอบเลือกตอบ
3. ถามแนวทางประเพณีหรือปฏิบัติกิจกรรม เรื่องราวต่างๆ ตามที่กำหนดให้ เป็นการถามพฤติกรรมตรงๆ ว่า ผู้ตอบเคยปฏิบัติมาก น้อย เพียงใด ในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่กำหนดให้สถานการณ์ที่กำหนดขึ้น ควรเกิดขึ้นในชีวิตจริงและเหมาะสมกับระดับของผู้เรียน

ข้อดีของแบบทดสอบสถานการณ์

1. แบบทดสอบสถานการณ์เป็นแบบทดสอบที่แสดงถึงฝีมือ หรือความสามารถของผู้เขียนข้อสอบว่าสามารถนำความรู้ที่เรียนมาผนวกกับเงื่อนไขในสถานการณ์ที่กำหนดได้ดีเพียงใด
2. สามารถวัดความรู้ขั้นสูงทั้งด้านสมรรถภาพทางสมอง และด้านจิตพิสัย
3. เราใจผู้ตอบให้ติดตามเพราะได้อ่านเรื่องราวและได้คิดมากกว่าข้อสอบประเภทอื่นๆ
4. สร้างความยุติธรรมให้แก่ผู้เข้าสอบทุกคน เพราะได้อ่านสถานการณ์เดียวกันทั้งหมด ไม่มีใครได้เปรียบหรือเสียเปรียบเพราะใช้ตำราต่างกัน หรือการสอนที่ต่างกัน เป็นต้น

ข้อจำกัดของแบบทดสอบสถานการณ์

1. การเขียนคำชี้แจงของแบบทดสอบสถานการณ์ ต้องพึงระวังเป็นพิเศษต้องชี้แจงให้ผู้เข้าสอบใช้สถานการณ์ที่กำหนดให้เป็นหลัก ถึงจะผิดแปลกจากความเป็นจริงก็ต้องตอบตามนั้น
2. สร้างค่อนข้างยาก ผู้เขียนข้อสอบจะต้องเลือกสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันและไม่ซ้ำมากเกินไป และจะต้องล้วงลึกเฉพาะสถานการณ์ที่กำหนดให้เท่านั้น
3. เกณฑ์การให้คะแนนค่อนข้างทำได้ยาก (สูตรรัตน์ ไชยเลิศ. 2553: 29-31)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในรูปแบบสถานการณ์ ชนิด 5 ตัวเลือก โดยให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, และ 1

ลักษณะของเครื่องมือวัดที่ดี

เครื่องมือวัดแต่ละชนิดแต่ละประเภทจะมีคุณสมบัติเฉพาะตัวและมีความเหมาะสมแตกต่างกัน เครื่องมือวัดที่ดีจะมีคุณสมบัติ ดังนี้ (สูตรรัตน์ ไชยเลิศ. 2553: 29-31)

1. วัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ ผลที่ได้จากการวัดหรือการทดสอบแต่ละครั้ง จะต้องมั่นใจว่าสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้อย่างแท้จริง การวัดที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์อาจเกิดได้จากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

ก. ไม่เข้าใจคุณลักษณะที่ต้องการจะวัด คือ ไม่ทราบว่สิ่งที่ต้องการจะวัดนั้นคืออะไร เด็กจะต้องมีพฤติกรรมแสดงออกอย่างไร จึงจะชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะนั้นจริง

ข. ใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง บางครั้งแม้ว่าเรารู้ว่าคุณลักษณะที่จะวัดนั้นคืออะไร มีลักษณะอย่างไร แต่ถ้าวิธีการวัดที่ไม่ถูกต้องหรือใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมไปทำการวัด ผลที่ได้ย่อมผิดพลาดไปหรือไม่ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์

ค. วัดได้ไม่ครบถ้วน การวัดที่สมบูรณ์ถูกต้อง จะต้องวัดให้ครอบคลุมทุกลักษณะของความสามารถ การวัดเพียงบางส่วนของลักษณะที่ต้องการย่อมได้ผลเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งเป็นการไม่เพียงพอที่จะทำให้ผลสรุปนั้นถูกต้อง

2. การใช้เครื่องมือวัดที่ดี สิ่งที่เราเห็นได้ชัดเจกว่าผลของการวัดที่ได้ในแต่ละครั้ง ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือที่นำมาประกอบการใช้วัดหรือทดสอบ ถ้าเครื่องมือมีคุณภาพดี ผลของการวัดออกมาดี มีความน่าเชื่อถือ ในทางตรงข้าม ถ้าเครื่องมือไม่ดี ไม่มีความแน่นอน ผลของการวัดย่อมผิดพลาดคลาดเคลื่อน ดังนั้น ผลของการวัดจะไปใช้แปลความสามารถของบุคคลจะต้องเริ่มต้นด้วยการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อน คุณภาพของเครื่องมือวัดที่ดี ต้องมีความเที่ยงตรงมีความเชื่อถือได้ ความเป็นปรนัย มีอำนาจจำแนกสูงและเหมาะสมกับผู้ที่ถูกทดสอบ

3. มีความยุติธรรม เครื่องมือวัดจะต้องมีหลักเกณฑ์ของการทดสอบหรือของการวัดผลที่ถูกต้อง แจ่มชัด เช่น สมมุติว่าวัดความเร็วในการวิ่ง 50 เมตร เด็กทุกคนต้องวิ่งระยะทาง 50 เมตรเหมือนกัน วิ่งบนพื้นหรือทางวิ่งเหมือนกัน สวมรองเท้าชนิดเดียวกัน จับเวลา นาฬิกาชนิดเดียวกัน ครูต้องมีบันทึกผลตามความเป็นจริง ปราศจากการลำเอียงหรืออคติ

4. การแปลถูกต้อง ในการทดสอบหรือการวัดความสามารถด้านใดด้านหนึ่ง จะต้องมีการวัดในหลายองค์ประกอบให้ครอบคลุมเนื้อหา ซึ่งแต่ละองค์ประกอบอาจจะมีความหมายหรือคะแนนที่แตกต่างกัน เช่น จำนวนนับเป็นครั้ง ระยะทางเป็นเมตร ผลใช้เวลาเป็นเกณฑ์ ดังนั้นจึงต้องนำเอาคะแนนที่ได้มาเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว ถ้าไม่มีคะแนนมาตรฐานจำเป็นต้องนำค่าเหล่านั้นมาแปลงเป็นคะแนนมาตรฐาน จึงจะสามารถนำผลการวัดมาเปรียบเทียบกับมาแปลงผลได้ถูกต้อง

โดยทั่วๆ ไปแล้ว การแปลผลจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ แปลผลโดยการเปรียบเทียบการวัดผล ภายในกลุ่มของผู้รับการทดสอบ เรียกว่า อิงกลุ่ม กับเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว เรียกว่า อิงเกณฑ์ การแปลผลในลักษณะใดก็ตามจำเป็นต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่าจะคะแนนหรือผลการวัดที่ได้นั้นใช้แทนคุณลักษณะของบุคคล ผลของการวัดนั้นละเอียดเพียงใด ผลของการวัดอยู่ในระดับใด มีหน่วยเท่ากันหรือไม่ ความคลาดเคลื่อนของผลการวัดมีมากน้อยเพียงใด การแปลผลที่ถูกต้องจะทำให้เกิดคุณภาพ และประโยชน์ที่จะนำไปใช้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

5. ใช้ผลของการวัดคุ้มค่า การวัดผลที่ดีมิใช่มีจุดหมายเพื่อดูว่าเด็กคนนั้นสอบได้หรือตกเท่านั้น ความมุ่งหวังที่จะค้นหาความสามารถที่เด่นหรือจุดด้อยของเด็ก เพื่อที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงความสามารถของเด็กแต่ละคนให้สูงขึ้น ดังนั้นในการวัดแต่ละครั้ง ควรจะนำผลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ากับการลงทุนลงแรง และสอดคล้องกับความมุ่งหมายที่แท้จริงของการวัดผล เช่น นำผลที่ได้ไปค้นหาว่าเด็กแต่ละคนมีความสามารถด้านใด สูงหรือต่ำ ยังมีข้อบกพร่องอะไรที่ต้องแก้ไข หรือเด็กควรได้รับการส่งเสริมทางด้านใดจึงจะสำเร็จหรือได้ผลที่สุด การใช้ผลของการวัดให้เกิด

คุณประโยชน์อย่างแท้จริง นอกจากจะใช้ผลตามตัวอย่างข้างต้น ยังสามารถใช้ประเมินคุณภาพของเครื่องมือ วิธีการสอนของครู หรือส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ดังนี้ (อุทุมพร จามรمان. 2532: 53)

ขั้นที่ 1 การกำหนดขอบเขต เพื่อให้เกิดความชัดเจนในสิ่งที่ต้องการวัดและมองเห็นความเป็นไปได้ในการสร้างเครื่องมือและกำหนดขอบเขตให้ชัดเจนโดยผู้สร้างจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่าสร้างเครื่องมือไปทำไม ใครเป็นผู้ตอบ จะใช้เครื่องมือใด ใครจะเป็นผู้ใช้เครื่องมือนี้ ใช้เวลานานเท่าใดในการใช้เครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือนี้มีแรงงาน เวลา และงบประมาณมากน้อยเพียงใด และต้องการให้เป็นเครื่องมือระดับมาตรฐานหรือไม่

ขั้นที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัด ซึ่งต้องมีความชัดเจนและควรเขียนให้เป็นจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม (Behavioral Objectives)

ขั้นที่ 3 การระบุเนื้อหาที่จะวัด ผู้สร้างจะต้องมีความรู้ในสิ่งที่วัดเป็นอย่างดี สามารถจำแนกเนื้อหาที่จะวัดออกมาเป็นหมวดหมู่ และเรื่องย่อยๆ ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์และถูกต้อง โดยการใช้การศึกษาจากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องและอาจใช้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้รู้ในเนื้อหานั้นๆ อย่างจริงจัง สามารถพิจารณาว่าเนื้อหาจำแนกออกได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และครบถ้วน เป็นผู้ตรวจสอบ

ขั้นที่ 4 การจัดทำตารางโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่จะวัด

ขั้นที่ 5 การให้น้ำหนักในตารางโครงสร้าง การให้น้ำหนักส่วนใหญ่ระบุด้วยค่าร้อยละ โดยให้ผลรวมทั้งหมดเป็น 100% การกำหนดน้ำหนักนี้ ผู้สร้างจะต้องกำหนดเอาไว้ว่าจะใช้เนื้อหาหมวด หน่วย เรื่องใด เป็นค่าเท่าใด และจุดมุ่งหมายเป็นค่าเท่าใด

ขั้นที่ 6 การกำหนดประเภทของข้อคำถาม ประเภทเครื่องมือ คะแนนรายข้อ และจำนวนข้อ การตัดสินใจเกี่ยวกับประเภทของเครื่องมือ ประเภทของข้อว่าจะมีกี่ประเภท ผู้สร้างจะต้องตอบคำถามให้ได้ว่า การสร้างเครื่องมือนี้จะใช้เวลาในการตอบนานเท่าใด จะให้ตอบโดยการทำเครื่องหมายหรือเติมคำหรือเขียนข้อความ เพราะสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนด จำนวนข้อที่ควรจะมี นอกจากนั้นผู้สร้างต้องกำหนดการให้คะแนนรายข้อแต่ละข้อว่าเป็นนานเท่าใด จะให้คะแนนแต่ละข้อเท่ากันหรือต่างกัน

ขั้นที่ 7 การเขียนข้อความจะต้องเขียนให้สอดคล้องกันระหว่างเนื้อหา จุดมุ่งหมายที่จะวัด และประเภทของข้อความ ต้องใช้ภาษาที่ถูกต้องและประเด็นที่เขียนต้องมีนัยเดียวสำหรับข้อความที่ให้กาเครื่องหมายตอบ

ขั้นที่ 8 การจัดทำเครื่องมือ เมื่อเขียนข้อความได้ครบถ้วนแล้วให้จัดเรียงข้อความตามประเภท เขียนคำชี้แจง คำนำ หรือวิธีการตอบให้ชัดเจน จัดพิมพ์เป็นเครื่องมือให้สวยงามน่าสนใจ และนำตอบ

ขั้นที่ 9 การทดลองใช้ เมื่อจัดพิมพ์เรียบร้อยแล้ว ผู้สร้างตรวจสอบเครื่องมือในด้านภาษา เป็นรายข้อความ ทิ้งไว้ระยะหนึ่ง แล้วนำมาทดลองตอบเองเพื่อทดสอบว่าตนเองอ่านเข้าใจหรือไม่

ตนเองตอบใช้เวลานานเท่าใด แล้วจึงดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และจัดพิมพ์ตามจำนวนที่คาดไว้ ขนาดของกลุ่มทดลองใช้ในครั้งนี้ไม่ควรใช้กลุ่มใหญ่ ควรเลือกผู้ตอบที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ใช้จริง จำนวนประมาณ 5 – 10 คน ให้แต่ละคนตอบคำถามและจับเวลาตอบทั้งหมดไว้ พร้อมทั้งสังเกตพฤติกรรมการตอบว่ามีอาการสงสัยในข้อใดให้บันทึกพฤติกรรมดังกล่าวไว้ เมื่อตอบเสร็จแล้วให้สัมภาษณ์ผู้ตอบว่า มีความเห็นในการตอบอย่างไร ข้อใดตอบได้หรือไม่ ข้อใดสงสัยหรือเข้าใจยากและข้อใดควรแก้ไข พิจารณาข้อความตามที่คุณตอบระบุทุกข้อแล้วแก้ไขปรับปรุงใหม่ จัดพิมพ์ให้เท่ากับจำนวนที่ใช้จริง ในการตัดข้อบางข้อทิ้ง ตลอดจน การเขียนใหม่ หรือแก้ไขปรับปรุงใหม่ ผู้สร้างจะต้องอิงตารางโครงสร้างเสมอเพื่อไม่ให้เครื่องมือคลาดเคลื่อนไปจากแผนที่วางไว้

สรุป การสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีกระบวนการในการสร้างเครื่องมือ ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดขอบเขต 2) การกำหนดจุดมุ่งหมายของการวัด 3) การระบุเนื้อหาที่จะวัด 4) การจัดทำตารางโครงสร้าง 5) การให้น้ำหนักในตารางโครงสร้าง 6) การกำหนดประเภทของข้อคำถาม 7) การเขียนข้อความ 8) การจัดทำเครื่องมือ 9) และการทดลองใช้

ขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือ ขั้นตอนในการพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียนมีทั้งหมด 9 ขั้น ดังนี้ (อุทุมพร จามรمان. 2532: 65)

ขั้นที่ 1 การทดลองใช้กับกลุ่มจริง โดยผู้สร้างพิจารณาจำนวนคนตอบและดำเนินการจัดพิมพ์เครื่องมือตามจำนวนที่ต้องการ แล้วเตรียมการทดสอบ โดยการกำหนดสถานที่ทดสอบและกระบวนการทดสอบตั้งแต่ต้นจนจบ ผู้สร้างควรเป็นผู้หนึ่งในกระบวนการทดสอบและบันทึกขั้นตอนการทดสอบตลอดจนปัญหาและการแก้ไขปัญหาก็เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำผลการตอบมาวิเคราะห์และให้คะแนนเป็นรายคน รายข้อ พร้อมทั้งสรุปปัญหารายข้ออย่างละเอียด

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติภาคบรรยาย โดยผู้สร้างเลือกเฉพาะข้อที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ ฉบับที่ตอบไม่ควรจัดแยกไว้ต่างหาก การวิเคราะห์ในขั้นนี้คือ การตรวจให้คะแนนแต่ละคน แต่ละข้อ แจกแจงความถี่ และคำนวณค่าต่างๆ เป็นรายข้อและเป็นกลุ่มคน ดังนี้ คือ มัธยฐานฐานนิยม พิสัย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน ความเบ้ ความโด่ง สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ และสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์รายข้อ เป็นการคำนวณค่าต่างๆ เป็นรายข้อ ทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการตอบเป็นรายข้อ ได้แก่ ข้อใดมีผู้ตอบมากน้อยอย่างไร ข้อใดมีความสัมพันธ์กับข้อใดสูงหรือต่ำ ข้อใดมีความสัมพันธ์กับคะแนนสูงหรือต่ำ ลักษณะการแจกแจงข้อมูลของคนเป็นรายข้อเป็นอย่างไร ลักษณะการแจกแจงของแต่ละข้อเหมือนกันหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ และความโด่ง-แบน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์คะแนนรวม การเสนอลักษณะการแจกแจงข้อมูลกลุ่มจะทำให้ได้ข้อสรุปว่า คะแนนเป็นอย่างไร ปกติ หรือเบ้ แบบทดสอบนี้มีผู้ตอบได้มากหรือน้อย ค่าสถิติภาคบรรยายจะช่วยอธิบายลักษณะของแบบทดสอบนี้

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเมื่อเครื่องมือวัดเสร็จเรียบร้อยแล้วจำเป็นต้องนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำผลการทดลองนั้นมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือวัดให้มีความเที่ยงตรง(Validity) และความเที่ยง (Reliability) สูงสุด การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง (Validity) ได้แก่ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งจำแนกเป็นความเที่ยงตรงตามเนื้อหารายชื่อ (Item Content Validity) กับความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ (Test Content Validity) ค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และค่าความเที่ยงตรงตามเกณฑ์ (Criterion Related Validity) ความเที่ยงตรงตามการพยากรณ์ (Predictive Validity) ความเที่ยงตรงตามสภาพปัจจุบัน (Concurrent Validity) ความเที่ยงตรงผิวเผิน (Face Validity) การหาความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

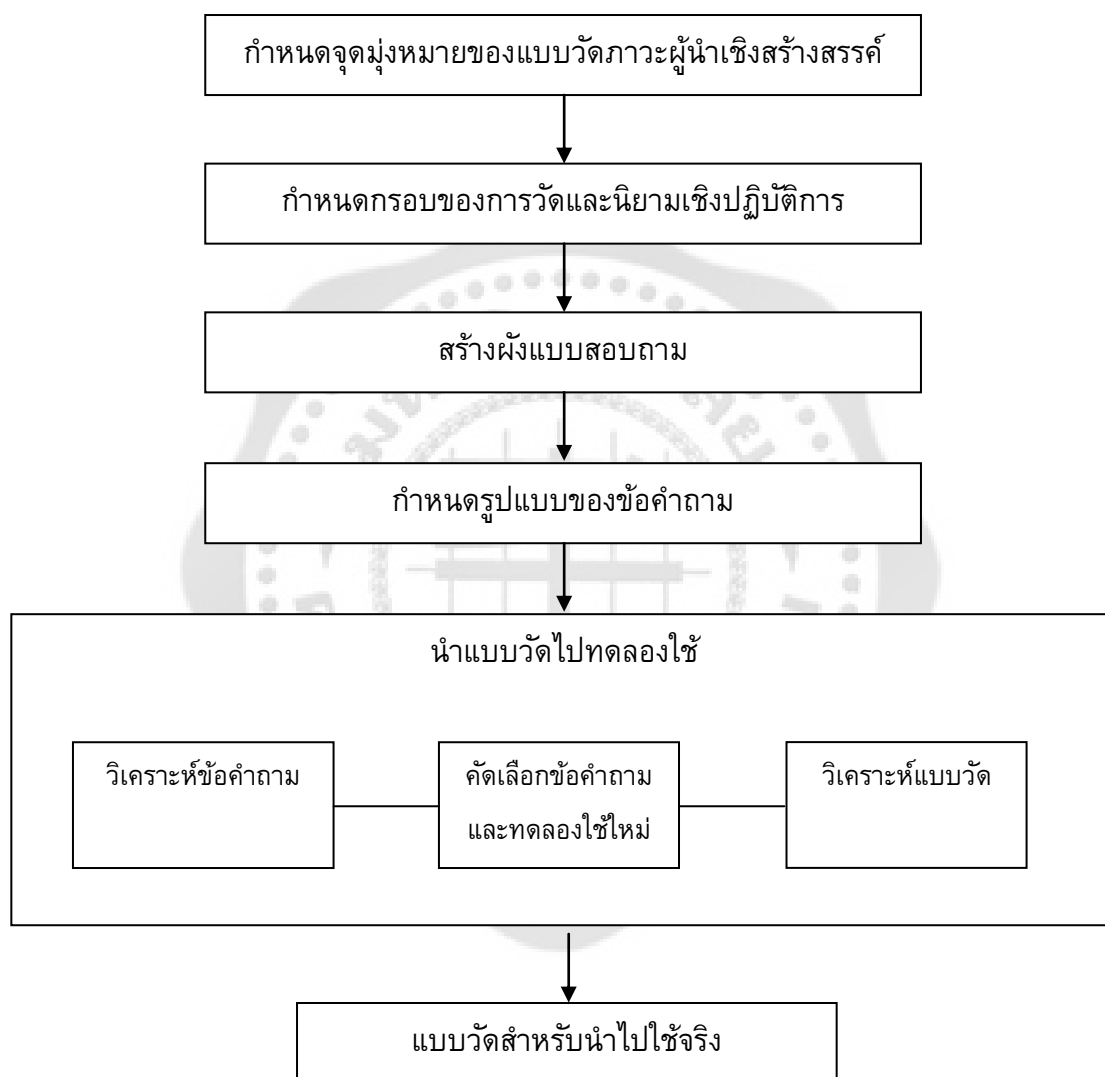
ขั้นที่ 6 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Reliability Coefficient) ซึ่งส่วนใหญ่ใช้การหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) หรือความคงเส้นคงวา (Stability) การหาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือวัดนั้น เป็นการหาว่าเครื่องมือวัดได้สม่ำเสมอ คงเส้นคงวาเพียงใด ซึ่งสามารถหาได้หลายวิธี ได้แก่ การวัดความคงที่ (Measure of stability) วิธีการนี้ใช้การวัดซ้ำโดยให้ผู้สอบกลุ่มเดียวกันสอบแบบทดสอบชุดเดียวกันสองครั้ง เป็นการหาความเที่ยงแบบสอบซ้ำ (Test - retest) การวัดความเท่ากัน (Measure of equivalence) วิธีการนี้ใช้วัดผู้สอบกลุ่มเดียวกันสอบแบบวัดสองชุดที่เป็นคู่ขนานกัน (Parallel form) ในเวลาใกล้เคียงกันเป็นการหาความเที่ยงแบบคู่ขนาน การวัดความคงที่ภายใน (Measure of internal consistency) วิธีการนี้ใช้วัดผู้สอบกลุ่มเดียวกันด้วยแบบวัดฉบับเดียวเท่านั้น และใช้สูตรคำนวณหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ วิธีของคูเดอร์ริชาร์ด (Kuder-Richardson) และวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

ขั้นที่ 7 การปรับปรุงเครื่องมือ หลังจากวิเคราะห์ข้อความและความเชื่อถือได้ของเครื่องมือแล้ว ผู้สร้างควรนำมาวิเคราะห์พิจารณารายชื่อว่า จะตัดทิ้ง ปรับปรุงอย่างไร แล้วจึงดำเนินการแก้ไขแต่ให้อยู่ในตารางโครงสร้าง แล้วจึงไปทดลองใหม่ ทำเช่นนี้หลายๆ ครั้ง จนกระทั่งไม่มีข้อความใดที่จำเป็นต้องปรับปรุง จึงคำนวณค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ แล้วทำการสรุปผล

ขั้นที่ 8 การหาค่าปกติวิสัย (Norms) ถ้าการพัฒนาเครื่องมือไปถึงขั้นที่มีความเชื่อถือได้สูงแล้ว การหาค่าปกติวิสัยจะช่วยให้การใช้เครื่องมือ การแปลความหมายเป็นไปได้ง่ายและสะดวก ค่าปกติวิสัยนี้ส่วนใหญ่ได้จากกลุ่มจริงที่มีขนาดใหญ่ การคำนวณค่าปกติวิสัย ได้แก่ การคำนวณคะแนนมาตรฐาน และการคำนวณค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ของข้อมูลกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 9 การสรุปผล เมื่อเครื่องมือได้รับการพัฒนาจนถึงขั้นสุดท้ายแล้วผู้สร้างจะต้องเขียนคู่มือการใช้เครื่องมือ ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือ กรอบการสร้างตารางโครงสร้างข้อความทั้งหมด ได้แก่ เครื่องมือวัดแบบวัด การสรุปผลด้านคุณภาพของเครื่องมือ วิธีการใช้เครื่องมือการแปลผล เป็นต้น

สรุป การพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนทั้งหมด 9 ขั้นตอน คือ 1) การทดลองใช้กับกลุ่มจริง 2) การวิเคราะห์ข้อมูล 3) การวิเคราะห์รายข้อ 4) การวิเคราะห์คะแนนรวม 5) การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง 6) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 7) การปรับปรุงเครื่องมือ 8) การหาค่าปกติวิสัย 9) การสรุปผล



ภาพประกอบ 15 แผนภูมิขั้นตอนการพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบ (Norms)

แบบวัดมาตรฐานมีส่วนประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ 1) ตัวแบบวัด และ 2) คู่มือการใช้แบบวัด (Test manual) โดยคู่มือการใช้แบบวัดจะบอกรายละเอียดสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ จุดมุ่งหมายของแบบวัด วิธีการสร้าง วิธีการดำเนินการสอบ วิธีตรวจให้คะแนน วิธีการตีความหมายคะแนน และ

วิธีนำผลจากการทดสอบไปใช้ ซึ่งเกณฑ์ปกติ (Norms) เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของแบบวัดมาตรฐานใช้สำหรับตีความหมายของคะแนนที่ได้จากการใช้แบบวัดมาตรฐาน ทำให้ทราบระดับความสามารถของผู้สอบแต่ละคน (สุทธาสินี แสงมุกดา. 2554: 74) สำหรับการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ปกติจะขอนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

เกณฑ์ปกติ (Norms) หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้ดีแล้ว และจะเป็นคะแนนที่บอกระดับความสามารถของผู้สอบว่าอยู่ในระดับใดของกลุ่มประชากร (ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. 2543: 31-32)

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2536: 358) แบ่งคะแนนที่ปกติเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ตั้งแต่ T65 ขึ้นไป แปลว่า มีความสามารถดีมาก ตั้งแต่ T55 – T65 แปลว่ามีความสามารถดี ตั้งแต่ T45 – T55 แปลว่า มีความสามารถปานกลาง ตั้งแต่ T35 – T45 แปลว่า แปลว่า มีความสามารถอ่อนตั้งแต่ T35 ลงมา แปลว่า มีความสามารถอ่อนมาก

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2549: 84) กล่าวว่า เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบเป็นคะแนนมาตรฐานที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างประชากรขนาดใหญ่ที่ทำแบบทดสอบนั้น ๆ ในสภาวะการสอบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน คะแนนมาตรฐานดังกล่าวได้มาจากการแปลงคะแนนดิบจากการสอบให้เป็นคะแนนสอบมาตรฐานในรูปแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบ

อนุวัติ คุณแก้ว (2549: 202) ได้กล่าวว่า เกณฑ์ปกติ หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้อย่างดีแล้ว ซึ่งบอกระดับความสามารถของผู้สอบเมื่อเทียบกับกลุ่มประชากร

คำเฟียร จันทรแสน (2553: 50) เกณฑ์ปกติ หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนจากประชากรที่นิยามไว้อย่างดีแล้ว และเป็นคะแนนที่บอกความสามารถของผู้สอบว่าอยู่ในระดับใดของกลุ่มประชากร

การสร้างเกณฑ์ปกติขึ้นอยู่กับเกณฑ์ 3 ประการ ได้แก่

1. ความเป็นตัวแทนที่ดี การสุ่มตัวอย่างของประชากรที่นิยามทำได้หลายวิธี เช่น สุ่มแบบธรรมดา สุ่มแบบแบ่งชั้น สุ่มแบบเป็นระบบหรือสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม แต่การสุ่มเพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีควรพิจารณาประชากรเป็นสำคัญ เช่น ถ้าประชากรมีลักษณะอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีคุณลักษณะแตกต่างกันมาก ใช้วิธีสุ่มแบบธรรมดา (Simple random sampling) ถ้าประชากร มีลักษณะแตกต่างกันมากใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) และถ้าแต่ละหน่วยการสุ่ม เช่น โรงเรียน ห้องเรียน มีลักษณะไม่แตกต่างกัน แต่แบ่งหน่วยการสุ่มไว้แล้วควรใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) ซึ่งการสุ่มทั้ง 3 วิธีนี้ เหมาะที่นำมา สร้างเกณฑ์ปกติมากที่สุด

2. มีความเที่ยง หมายถึง การนำคะแนนดิบ ไปเทียบกับเกณฑ์ปกติที่ทำไว้แล้ว สามารถแปลความหมายได้ตรงกับความเป็นจริง

3. มีความทันสมัย เกณฑ์ปกติขึ้นอยู่กับความสามารถของประชากรกลุ่มนั้น การพัฒนาคนมีอยู่ตลอดเวลา เกณฑ์ปกติจึงควรศึกษาใหม่หรือเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ชนิดของเกณฑ์ปกติ

เกณฑ์ปกติ แบ่งเป็น 3 ชนิด คือ

1. เกณฑ์ปกติระดับชาติ (National norms) การสร้างเกณฑ์ปกติระดับชาติใช้ประชากรที่นิยมไว้ทั่วประเทศ เช่น เกณฑ์ปกติของวิชาเลขคณิตระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระดับชาติก็ต้องสอบนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ทั่วประเทศหรือสุ่มกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

2. เกณฑ์ปกติระดับท้องถิ่น (Local norms) เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติระดับเล็กลงมา เช่น ระดับจังหวัดหรือระดับ อำเภอ การสร้างเกณฑ์ปกติระดับนี้มีค่าใช้จ่ายน้อยและเป็นประโยชน์ในการเปรียบเทียบคะแนนของผู้สอบกับคนทั้งจังหวัดหรืออำเภอ เพื่อจะรู้ว่า เก่งหรืออ่อนกว่าคนอื่นเพียงใด และสามารถแก้ไขหรือพัฒนาได้

3. เกณฑ์ปกติระดับโรงเรียน (School norms) เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติเพื่อใช้ประเมินเปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคนกับนักเรียนส่วนรวมของโรงเรียนและใช้ประเมินพัฒนาการของโรงเรียนได้ด้วยโดยดูได้จากการศึกษาแต่ละปีว่าเด่นหรือด้อยกว่าปีที่สร้างเกณฑ์ปกติไว้หรือไม่

การสร้างเกณฑ์ปกติ (Norms)

การสร้างเกณฑ์ปกติ ต้องยึดหลักการทางสถิติดังต่อไปนี้ (สุชาติ ใจสถาน. 2553: 45)

1. เกณฑ์ปกติเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Percentile norms) สร้างจากคะแนนดิบที่มาจากระชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีแล้วดำเนินการตามวิธีการสร้างเกณฑ์ปกติ หาค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ของคะแนนดิบ เกณฑ์ปกตินี้เป็นคะแนนจัดอันดับเท่านั้น จะนำไปบวกลบไม่ได้ แต่สามารถเปรียบเทียบและแปลความหมายได้

2. เกณฑ์ปกติคะแนนที (T- score norms) นิยมใช้กันมากเพราะเป็นคะแนนมาตรฐานสามารถนำมาบวกลบและเฉลี่ยได้ มีค่าเหมาะสมในการแปลความหมาย คือ มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 100 มีคะแนนเฉลี่ย 50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10

3. เกณฑ์ปกติสเตนไนน์ (Staninies norms) คะแนนแบบนี้เป็นคะแนนมาตรฐานชนิดหนึ่งแต่มีค่าเพิ่ม

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549: 255) พบว่าแบบวัดที่สร้างขึ้น สำหรับใช้รวบรวมข้อมูลต้องมีคุณภาพดี ทั้งคุณภาพรายข้อและคุณภาพของชุดคำถาม เพราะแบบวัดที่ขาดคุณภาพจะทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่มีคุณภาพด้วย คุณลักษณะของแบบวัดที่ดี เครื่องมือรวบรวมข้อมูลหรือแบบวัดที่ดีต้องมีคุณลักษณะต่อไปนี้

1. มีความเที่ยงตรง (Validity) หมายถึง วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์และพฤติกรรมที่ต้องการให้วัด วัดได้ครอบคลุม ครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการให้วัด และวัดได้ถูกต้องตรงความเป็นจริงของสิ่งหรือตัวแปรที่วัด ความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวบรวมข้อมูล แบ่งได้เป็น 3 ชนิด ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คือวัดได้ตรงตามเนื้อหา และครอบคลุมครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการให้วัด

1.2 ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) คือ วัดได้ตรงตามทฤษฎี หรือแนวคิดที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลนั้น

1.3 ความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์ (Criterion Related Validity) คือ วัดได้ตรง หรือเหมือนกับเกณฑ์ที่ต้องการให้วัด ถ้าตรงตามเกณฑ์ที่เป็นสภาพตามความจริงในปัจจุบัน เรียกว่า ความเที่ยงตรงเชิงสภาพการณ์ (Concurrent Validity) แต่ถ้าตรงหรือเหมือนกับเกณฑ์ที่เป็นสภาพความเป็นจริงในอนาคต เรียกว่า ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive Validity)

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลแต่ละประเภทต้องการให้มีความแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลเป็นสำคัญ โดยทั่วไปเครื่องมือรวบรวมข้อมูลที่ดีจะต้องมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง วิธีการตรวจสอบต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญและมีการนำไปทดลองใช้

2. มีความเที่ยง (Reliability) หมายถึง ผลของการวัดหรือการใช้เครื่องมือรวบรวมข้อมูลนั้นซ้ำๆ ได้ผลคงที่หรือเหมือนเดิมมากน้อยเพียงใด ถ้าเหมือนเดิมหรือได้ผลใกล้เคียงของเดิมมากก็แสดงว่ามีความเที่ยงมาก ความเที่ยงของเครื่องมือรวบรวมข้อมูลจะมีค่าระหว่าง +1 ถึง -1 ค่าใกล้ 1 แสดงว่า มีความเที่ยงมาก และต้องมีค่าความเที่ยงเป็นบวก จึงจะถือว่ามีความเที่ยงตามที่ต้องการ โดยทั่วไปถ้ามีข้อคำถามประมาณ 15 – 20 ข้อ ต้องมีความเที่ยงตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะเป็นที่ยอมรับได้ ความเที่ยงมีวิธีหาได้ 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1 แบบความถี่คงที่ (Stability) วิธีนี้รู้จักกันทั่วๆ ว่า วิธีการสอบซ้ำ (Test & Retest Method) นำแบบวัดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคนเดียวกัน 2 ครั้งในเวลาที่แตกต่างกัน

2.2 แบบคล้ายกัน (Equivalence) ใช้แบบวัด 2 ชุด ที่มีเนื้อหาและวัดพฤติกรรมเดียวกัน มีรูปแบบการถามและการตอบเหมือนกันและมีความยากง่ายพอกๆ กัน นำไปทดลองใช้ด้วยการให้กลุ่มตัวอย่างแต่ละคนตอบทั้ง 2 ชุดพร้อมกัน

2.3 แบบคงที่ภายใน (Internal Consistency) วิธีนี้ได้แบ่งเป็นหลายวิธี ได้แก่

2.3.1 แบบแบ่งครึ่ง (Split-Half Method) ใช้แบบวัดชุดเดียว นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างครั้งเดียว แล้วนำไปแยกผลการตอบเป็น 2 ส่วน วิธีแบ่งที่นิยมใช้คือแบบแบ่งเป็นข้อคู่กับข้อคี่

2.3.2 แบบใช้สูตรคูเคอร์ริชาร์ดสัน (Kuder – Richardson 20 & 21) วิธีใช้แบบวัดชุดเดียวและทดลองกับกลุ่มตัวอย่างครั้งเดียว นำผลไปแทนค่าในสูตร ซึ่งมี 2 สูตร คือ สูตรคือสูตรที่ 20 กับสูตรที่ 21

3. มีความยากง่ายพอเหมาะ เนื้อหาและภาษาที่ใช้สร้างคำถาม คำตอบ จะต้องยากง่ายพอเหมาะกับผู้ตอบ ถ้ายากจนทุกคนตอบไม่ได้หรือเกือบไม่มีใครตอบได้ และถ้าง่ายจนทุกคนตอบถูกหรือเกือบทุกคนตอบถูก ข้อคำถามนั้นจะใช้วัดและนำผลไปเปรียบเทียบกันไม่ได้ เว้นแต่ ข้อคำถามแบบอิงเกณฑ์ ใช้ผลการวัดเปรียบเทียบกับเนื้อหา เพื่อให้รู้ว่า ใครรู้อะไรหรือไม่รู้อะไรบ้าง ความยากง่ายเป็นสัดส่วนของผู้ตอบถูกกับผู้ตอบทั้งหมด ถ้ามีคนตอบถูกมากคำถามก็ง่าย ถ้ามีคนตอบถูกน้อยคำถามก็ยาก ความยากง่ายมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้าค่าใกล้ 0 แปลว่าง่ายและค่าใกล้ 1

แปลว่าง่าย ข้อคำถามที่มีความยากง่ายพอเหมาะจะมีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.40 – 0.60 แต่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยใช้ระหว่าง 0.20 – 0.80 ก็ยังถือว่ามีความยากง่ายพอเหมาะ แต่ต้องมีระหว่าง 0.40 – 0.60 จำนวนมากๆ ข้อ

4. มีอำนาจจำแนก (Discrimination Power) หมายถึง ความสามารถในการแบ่งแยกกลุ่มแยกประเภทของผู้ตอบ กรณีข้อคำถามวัดความรู้ ข้อคำถามที่ดี ต้องแยกผู้ที่มีความรู้กับไม่มีความรู้ออกจากกันโดยเด็ดขาด คือคนตอบถูก ต้องเป็นคนเก่งหรือคนที่ได้คะแนนรวมมาก แต่คนตอบไม่ถูก ต้องเป็นคนไม่เก่งหรือเป็นคนที่ได้คะแนนรวมน้อย กรณีข้อคำถามวัดทัศนคติ ข้อความที่มีอำนาจจำแนก ต้องแยกผู้ตอบเห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยออกจากกันได้ คือ ข้อความเชิงบวก ถ้าตอบเห็นด้วยต้องเป็นคนที่มีทัศนคติดีต่อเรื่องนั้น และคนที่ตอบไม่เห็นด้วย จะต้องเป็นคนที่มีทัศนคติไม่ดีต่อเรื่องนั้น

5. ความเป็นปรนัย (Objectivity) หมายถึง

5.1 มีความถูกต้องทางวิชาการทั้งเนื้อหาและภาษา คือเนื้อหาวิชาที่ถาม ทั้งตัวคำถามและตัวคำตอบให้เลือกถูกต้องตามหลักวิชา โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้รู้ในเรื่องนั้นยอมรับและเห็นว่าถูกต้อง

5.2 มีเกณฑ์ให้คะแนนแน่นอน คือมีเกณฑ์และระเบียบให้คะแนนหรือให้ค่า (Value) ไว้แน่นอน ชัดเจน ถ้าตอบเหมือนกันต้องให้คะแนนเท่ากัน

5.3 ใช้ภาษาชัดเจน ภาษาที่ใช้ต้องมีใจความ และสื่อความหมายให้เข้าใจได้เหมือนกัน ไม่มีความหมายแตกต่างกันตามเวลาและบุคคล ใครๆ อ่านก็ได้ความหมายเดียวกัน

6. ความหมายของการวัด (Meaningfulness) คือผลการวัดที่ได้ต้องมีความหมาย หรือสื่อความหมายได้ตรงและเท่าเทียมกัน ตามความจริงที่ต้องการวัดเหมือนกันทุกคน เช่น ท่านรับประทานไข่ไก่ลูกเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่ฟอง คำตอบเป็นจำนวนฟองที่รับประทาน คำถามลักษณะนี้มีความหมายของการวัด จำนวนฟองที่ตอบมีความหมายถึงความมากน้อยในการรับประทานไข่ไก่ลูกเฉลี่ยต่อสัปดาห์เหมือนกันทุกคน

7. สามารถนำไปใช้ได้ (Usability) ได้แก่

7.1 ใช้ง่าย สะดวก ทั้งผู้ดำเนินการและผู้ตอบ

7.2 ใช้เวลาพอเหมาะ ไม่สั้น ไม่ยาวเกินไป ควรใช้เวลาตอบไม่เกิน 15 หรือ 20 นาที

7.3 วิเคราะห์ ให้คะแนนง่าย สะดวก รวดเร็ว และยุติธรรม

7.4 คำนึงถึงเวลา แรงงาน เงิน และความพยายามที่เสียไป

7.5 แปลผลง่าย และนำผลไปใช้ได้

สรุป เกณฑ์ปกติ หมายถึง ข้อเท็จจริงทางสถิติที่บรรยายการแจกแจงของคะแนนตัวแทนประชากรที่นิยามไว้ ซึ่งได้จากการพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และคะแนนตัวแทนนี้แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน ที-ปกติ (Normalized T score) การสร้างเกณฑ์ปกติขึ้นอยู่กับเกณฑ์ 3 ประการ คือ ความเป็นตัวแทนที่ดี มีความเที่ยง และมีความทันสมัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัด

การพัฒนาเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยอาจใช้เครื่องมือที่มีอยู่รวบรวมข้อมูล หรืออาจสร้างใหม่ ผู้วิจัยจึงควรตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อตัดสิน และคัดเลือกเครื่องมือแต่ละข้อที่มีคุณภาพดีไว้ การสร้างเครื่องมืออย่างเป็นระบบและมีคุณภาพอาจทำให้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างชัดเจน ความเที่ยงตรงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของเครื่องมือ ในการนี้ได้มีนักวิชาการด้านการวัดและประเมินผลให้ความหมายของความเที่ยงตรงไว้ดังนี้ (ปราณี เข้มวงษ์, 2553: 41)

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2549: 258) ให้ความหมายของความเที่ยงตรงว่า เป็นการวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และพฤติกรรมที่ต้องการให้วัด วัดได้ครอบคลุมครบถ้วนตามเนื้อหาที่ต้องการวัดและวัดได้ถูกต้องตามความเป็นจริง

จิตราภา กุณฑลบุตร (2550: 185) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ คือ การพิจารณาว่าเครื่องมือที่จะนำไปใช้มีระดับความสามารถในการวัดตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดหรือไม่

เชิดศักดิ์ โฆมาสินธ์ (2549: 195) ให้นิยามความเที่ยงตรงว่า คือ ความเหมาะสม สมบูรณ์ มีประโยชน์ ในการอ้างอิงสิ่งที่เป็นเป้าหมายเฉพาะจากผลการวัดหรือคะแนน

บุญเรียง ขจรศิลป์ (2551: 161) กล่าวว่า ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ คือ คุณสมบัติของเครื่องมือที่สามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการวัดตามวัตถุประสงค์หรือจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งอาจไม่มีความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์อื่นๆ

สุวิมล ติรกานันท์ (2550: 163) กล่าวว่า ความเที่ยงตรงหมายถึง ความแม่นยำของเครื่องมือในการวัดสิ่งที่ต้องการจะวัดซึ่งสามารถบอกถึงสภาพที่แท้จริงของตัวแปรที่ศึกษา

รัตนะ บัวสนธ์ (2551: 163) กล่าวว่า ความเที่ยงตรงหมายถึง คุณสมบัติของเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล แล้วจะทำให้ได้ข้อมูลแม่นยำตรงตามต้องการที่จะได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2548: 99) ให้ความหมายของความเที่ยงตรงว่า เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของเครื่องมือวัดผล ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณภาพด้านความถูกต้องของผลที่ได้จากการวัด ทำให้สามารถนำคะแนนที่ได้ไปแปลความหมายถึงสิ่งที่มุ่งวัดได้อย่างเหมาะสม

ปราณี เข้มวงษ์ (2553: 41) สรุปความหมายของความเที่ยงตรง หมายถึง คุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของเครื่องมือ เครื่องมือทุกชนิด ต้องมีความเที่ยงตรงโดยสามารถวัดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการหรือวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วนตามหลักการวัดผลสามารถสรุปอ้างอิงไปยังสิ่งที่วัดได้อย่างเหมาะสม มีความหมาย และเป็นประโยชน์ ซึ่งนักวิชาการทางด้านวัดผล และประเมินผลได้จำแนกประเภทความเที่ยงตรงไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 จำแนกความเที่ยงตรงเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ การวัดได้ครอบคลุมเนื้อหาหรือสาระสำคัญในสิ่งที่ต้องการ

2. ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นความสามารถของเครื่องมือที่จะวัดคุณลักษณะหรือพฤติกรรมโครงสร้างของทฤษฎี

3. ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ เป็นความสามารถของเครื่องมือวัดได้ตรงกับเกณฑ์ภายนอก ซึ่งอาจเป็นเกณฑ์ในปัจจุบันหรือเกณฑ์ในอนาคต ความเที่ยงตรงตามเกณฑ์สัมพัทธ์ แบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือความเที่ยงตรงตามสภาพและความเที่ยงตรงตามการพยากรณ์

3.1 ความเที่ยงตรงตามสภาพหรือความเที่ยงตรงร่วมสมัย หมายถึง ความสามารถของเครื่องมือวัดได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของบุคคลในปัจจุบัน

3.2 ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ (Predictive validity) หมายถึง ความสามารถของเครื่องมือที่สามารถทำนายความสามารถของบุคคลในอนาคต

กลุ่มที่ 2 จำแนกความเที่ยงตรงเป็น 4 ประเภท คือ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเที่ยงตรงตามสภาพ และ ความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

กลุ่มที่ 3 จำแนกความเที่ยงตรงเป็น 6 ประเภท คือ ความเที่ยงตรงเฉพาะหน้า (Face validity) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงตรงตามหลักสูตร (Curriculum validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ความเที่ยงตรงตามสภาพ (Concurrent validity) และความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์

โดยสรุปนักวิชาการด้านวัดและประเมินผลส่วนใหญ่จะให้การจำแนก ประเภทความเที่ยงตรงเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (เสรี ชัดแจ้ง. 2544: 137)

1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นความสามารถของแบบวัดที่จะวัดความรู้จากตัวแทนของเนื้อหาหรือเนื้อเรื่องได้ดีเพียงใด ในกรณีแบบวัดที่ครูสร้างขึ้น ข้อสอบวัดเนื้อหาสาระที่ครูสอนหรือวัดตามตารางเฉพาะ (Table of specification) หรือไม่ โดยปกติการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจะให้ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นวิเคราะห์เชิงตรรกะ (Logical analysis) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับตัวแทนเนื้อหาหรือจุดประสงค์การสอน จำแนกได้เป็น 2 ชนิด คือ

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเหตุผล เป็นความเที่ยงตรงที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อนั้นวัดได้ตรงตามตารางวิเคราะห์รายละเอียดหรือไม่

1.2 ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ เป็นคุณภาพของแบบวัด ที่พิจารณาว่าข้อสอบแต่ละข้อวัดได้ตรงตามคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้ง 6 องค์ประกอบหรือไม่ ซึ่งเป็นความเที่ยงตรงที่เหมาะสมสำหรับแบบวัดความรู้

2. ความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ เป็นคุณสมบัติของแบบวัดที่ให้ผลการวัดสอดคล้องกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัดที่ได้กำหนดเป็นเกณฑ์ ค่าของความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ของการวัด คือสหสัมพันธ์ระหว่างผลการวัดโดยเครื่องมือวัดนั้น กับคะแนนจากเกณฑ์ภายนอกซึ่งวัดคุณลักษณะเดียวกันหรือสัมพันธ์กัน ความเที่ยงตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์แบ่งได้ 2 แบบ ได้แก่

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงทำนาย เป็นคุณสมบัติของแบบวัดที่แสดงผลที่วัดได้ในขณะนั้นถูกต้องตรงตามสภาพความเป็นจริงในอนาคตหรือไม่

2.2 ความเที่ยงตรงร่วมสมัย เป็นคุณสมบัติของแบบวัดที่วัดคุณลักษณะของผู้ตอบได้ถูกต้อง ตรงตามสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของแบบวัดทั้งฉบับกับเกณฑ์ภายนอก ของแบบวัดที่กำหนดขึ้นในขณะนั้น เช่น การคำนวณความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนวิชาวัดผลการศึกษากับคะแนนวิชาสถิติการศึกษา เป็นต้น

3. ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของแบบวัดที่นำมาใช้วัดคุณลักษณะทางจิตวิทยา และสามารถวัดได้ตรงตามโครงสร้าง หรือแนวคิดของเรื่องนั้นๆ คุณลักษณะที่ต้องการวัดจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดขึ้นภายในได้กรอบแนวคิดทฤษฎี ซึ่งจะต้องกำหนดไว้อย่างละเอียดและสามารถวัดได้ อาจจะเขียนไว้ในรูปของสมมติฐาน หรือการพยากรณ์สามารถอธิบายและค้นหาข้อเท็จจริงมาสนับสนุนได้ เมื่อสร้างแบบวัดให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับโครงสร้างที่กำหนดไว้ แสดงว่าเครื่องมือนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2549: 194-196) แต่ถ้าคุณภาพของแบบวัดไม่สอดคล้องกับทฤษฎี หรือสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายถึง เครื่องมือขาดความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งสาเหตุที่แบบวัดขาดความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง มีดังนี้

3.1 กำหนดกรอบแนวคิดทฤษฎีผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง

3.2 วิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม

3.3 แบบสอบไม่ได้วัดคุณลักษณะที่ต้องการวัด

เมื่อแบบวัดไม่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง การตีความหมายก็ไม่น่าเชื่อถือในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดที่วัดคุณลักษณะโดยทั่วไป จำเป็นต้องตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เนื่องจากความเที่ยงตรงแบบอื่นไม่สามารถอธิบายคุณภาพของเครื่องมือได้อย่างพอเพียง ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของมาตรวัดเจตคติทุกประเภท การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกัน โดยอาศัยทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น โดยระบุตัวแปรทางจิตวิทยาที่ต้องการศึกษานั้นมีความสัมพันธ์ (ทางใด) กับตัวแปรทางจิตวิทยาใดบ้าง แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวเป็นคู่ๆ

2. การเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีหลักฐานอยู่แล้ว เป็นวิธีการหาความเที่ยงตรงเชิงจำแนกวิธีการคือ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดกับกลุ่มที่สร้างขึ้นกับกลุ่ม 2 กลุ่ม ซึ่งคาดว่าจะมีคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่ตรงกันข้าม เช่น ใช้แบบวัดกับกลุ่มที่มีความกังวลสูงกับต่ำแล้วคำนวณและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ถ้าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าเครื่องมือสามารถจำแนกคนออกเป็น 2 กลุ่ม หมายความว่า เครื่องมือมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

3. การตรวจสอบเชิงเหตุผลเป็นการตรวจสอบเนื้อหาของข้อคำถามว่าสอดคล้องหรือตรงตามกรอบแนวคิดหรือทฤษฎีที่ใช้กำหนดเป็นโครงสร้างในการวัดหรือไม่วิธีการตรวจสอบโดยการจัดทำเป็นตารางโครงสร้าง แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเหมือนการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

4. การตรวจสอบความสอดคล้องภายใน เป็นวิธีการตรวจสอบว่าข้อคำถามทั้งหมดใช้วัดทฤษฎีหรือโครงสร้างเดียวกันหรือไม่ วิธีการตรวจสอบทำได้โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดทั้งฉบับหรือใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างกลุ่มที่ได้คะแนนสูงกับคะแนนต่ำก็ได้ ข้อคำถามใดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

5. การใช้เทคนิคหลากหลายคุณลักษณะหลายวิธี (Multimethod) สามารถสรุปเป็นหลักการได้ว่าเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างทั้งในส่วนของความเที่ยงตรงของการวัดด้วยเครื่องมือที่วัดคุณลักษณะหนึ่งลักษณะใด เน้นถึงความสอดคล้องของผลการวัด แม้ว่าจะวัดด้วยวิธีการหรือเครื่องมือวัดที่ต่างกัน ซึ่งเรียกว่า ความเที่ยงตรงแบบลู่เข้า (Convergent validity) และความสามารถของเครื่องมือที่ให้ผลการวัดที่ไม่สอดคล้องกัน หรือแตกต่างกันในการวัดคุณลักษณะต่างกัน แม้ว่าจะวัดด้วยวิธีการเดียวกันหรือต่างวิธีการกันก็ตาม ซึ่งเรียกว่า ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกตลอดจนการแยกคุณสมบัติของเครื่องมือวัดจากคุณลักษณะที่ต้องการวัดกระบวนการตรวจสอบทางทฤษฎีจึงต้องได้มาจากการใช้วิธีวัดมากกว่า 1 วิธี วัดคุณลักษณะที่แตกต่างมากกว่า 1 คุณลักษณะ สามารถพิจารณาาร่วมกันศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างผ่านเมทริกซ์หลากหลายคุณลักษณะต่างๆ มากกว่า 1 คุณลักษณะ และวิธีต่างๆ มากกว่า 1 วิธี

6. ผลของตัวแปรทดลองในคะแนนสอบ วัดจากการทดลองแล้วดูผลความสัมพันธ์ของตัวแปรที่คัดเลือกแล้วกับคะแนนสอบ การจำแนกความสูงต่ำที่วัดได้ด้วยแบบวัดฉบับหนึ่งจะทำได้จริงหรือไม่ ตัวอย่างเช่น เราทำการวัดคุณลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษาก่อนที่จะสร้างสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดตัวแปรที่จะศึกษา เมื่อเกิดตัวแปรที่จะศึกษาแล้วทำการวัดคุณลักษณะหลังเกิดสถานการณ์ แล้วดูว่าคะแนนการวัดซ้ำสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า เครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

7. การวิเคราะห์องค์ประกอบ เป็นการวัดทางจิตวิทยาจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงคุณลักษณะภายในของบุคคลที่เป็นตัวแปรแฝง ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา และต้องใช้วิธีการของการวิเคราะห์องค์ประกอบมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เป็นตัวแทนของคุณลักษณะนั้นโดยรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันให้เป็นองค์ประกอบเดียวกัน ดังนั้น จึงสามารถกล่าวได้ว่า วัดอุปสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบมี 2 ประการ คือ เป็นการวิเคราะห์เพื่อสำรวจ และระบุองค์ประกอบรวมที่เป็นตัวอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่จะทำให้ได้องค์ประกอบขึ้นมา เพื่อจะทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย สะดวกในการตีความหมาย รวมทั้งทำให้ทราบแบบแผนและโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูลอีกด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลเชิงประจักษ์สอดคล้องกับสมมติฐาน

หรือไม่ จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวสามารถนำการวิเคราะห์องค์ประกอบมาใช้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดทางจิตวิทยาได้ว่ามีโครงสร้างตามทฤษฎีที่กำหนดไว้หรือไม่ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีวิเคราะห์ที่ละเอียดซับซ้อนและมีคุณภาพสูง จึงมีความเหมาะสมในการตรวจหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมากกว่าการวิเคราะห์แบบอื่นๆ

การวิเคราะห์องค์ประกอบสามารถทำได้ 2 วิธี ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis : EFA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis : CFA) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วม ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ โดยการรวมองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกันสามารถลดจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ทำให้ง่ายในการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไปแต่การวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีนี้มีจุดอ่อน คือ มีรูปแบบการวิเคราะห์หลากหลายมีผลการวิเคราะห์ที่ไม่สอดคล้องกัน รวมทั้งมีข้อตกลงเบื้องต้นที่เข้มงวดไม่ตรงตามความเป็นจริง เช่น ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมทุกตัว ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรไม่สัมพันธ์กัน ซึ่งความเป็นจริงแล้วตัวแปรสังเกตได้อาจเป็นผลมาจากองค์ประกอบร่วมบางตัวเท่านั้น ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรก็อาจมีความสัมพันธ์กัน รวมถึงสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้นแปลความหมายได้ยาก ซึ่งในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันก็มีวัตถุประสงค์เช่นเดียวกันกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ แต่สามารถปรับจุดอ่อนดังกล่าวได้ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจำเป็นต้องมีทฤษฎีสนับสนุน การกำหนดเงื่อนไขบังคับ (Constraints) ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ รวมทั้งมีการตรวจสอบหาความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับทฤษฎีที่กำหนด ดังนั้น จึงมีผู้นิยมใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวัดมากกว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

จากเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของคุณ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด

การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบสามารถตรวจสอบได้ 2 วิธี คือ

1. การตรวจสอบอำนาจจำแนกโดยใช้ทฤษฎีการทดสอบแบบคลาสสิกอล (Classical Test Theory: CTT) สามารถแบ่งได้เป็นแบ่งได้เป็นการตรวจสอบอำนาจจำแนกแบบอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม

ถ้าถือตามหลักการวัดผลแบบอิงกลุ่มและอิงเกณฑ์แล้ว สามารถแบ่งอำนาจจำแนกของข้อสอบได้ 2 ประเภท คือ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 135 - 140)

อำนาจจำแนกของข้อสอบแบบอิงกลุ่ม หมายถึง ประสิทธิภาพของข้อสอบที่แยกผู้ตอบที่มีความสามารถสูงออกจากผู้ตอบที่มีความสามารถต่ำได้

อำนาจจำแนกของข้อสอบแบบอิงเกณฑ์ หมายถึง ประสิทธิภาพของข้อสอบที่แยกผู้ตอบที่มีความรอบรู้ (หมายถึงผู้ที่ทำคะแนนได้ผ่านเกณฑ์) ออกจากผู้ตอบที่ไม่มีความรอบรู้ (หมายถึงผู้ที่ทำคะแนนได้ไม่ผ่านเกณฑ์)

การคำนวณค่าอำนาจจำแนกขึ้นอยู่กับหลักการวัดผลสองแบบ คือ การวัดผลแบบอิงกลุ่มและการวัดผลแบบอิงเกณฑ์ ดังนี้

การคำนวณค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบแบบอิงกลุ่ม มีวิธีการคำนวณ ดังนี้

คำนวณด้วยสูตรสหสัมพันธ์ เนื่องจากค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบเป็นสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (สุมิตล ตีรกันันท์. 2550: 150-151) หากคะแนนรายข้อเป็น True Dichotomous หมายถึง ค่าที่ได้จากการวัด 0 และ 1 เป็นค่าขาดตอน (Discrete) ตามธรรมชาติ ไม่ได้ถูกจัดกระทำขึ้น และคะแนนรวมมีลักษณะต่อเนื่อง (Continuous) สามารถคำนวณโดยใช้สหสัมพันธ์แบบพ้อยท์ไบเซเรียล (Point-Biserial Correlation) แต่หากคะแนนรายข้อและคะแนนรวมเป็นค่าต่อเนื่องที่มีการแจกแจงปกติ โดยคะแนนรายข้อถูกจัด (Force) ให้เป็นค่าขาดตอน (Discrete) มีค่าเป็น 0 และ 1 สามารถคำนวณโดยใช้สหสัมพันธ์แบบไบเซเรียล (Biserial Correlation)

แบ่งผู้ตอบเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มคะแนนสูง จำนวน 50% ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้มีความสามารถสูง กับกลุ่มคะแนนต่ำ จำนวน 50% ซึ่งเป็นกลุ่มของผู้มีความสามารถต่ำแล้วคำนวณค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบจากผลต่างระหว่างสัดส่วนของผู้ตอบข้อถูกนั้น

วิธีแบ่งกลุ่มเป็น 27% — ถ้ามีผู้ตอบจำนวนมากให้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีความสามารถสูงจำนวน 27% กลุ่มที่มีความสามารถต่ำจำนวน 27% ส่วนกลุ่มที่เหลือไม่นำมาคำนวณ แล้วใช้ตารางสำเร็จรูปของจุง เต ฟาน เปิดหาค่าอำนาจจำแนก

การคำนวณค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบด้วยค่าสถิติที (T-test) หากเครื่องมือวัดเป็นแบบมาตราการวัดทัศนคติ ความรู้สึก หรือความคิดเห็น ที่มีระดับความเห็นหลายๆ ระดับ เช่น มาตราแบบลิเคิร์ท และออสกูต สามารถคำนวณค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สูตรสถิติที (ไพศาล หวังพานิช. 2523: 179 – 180) ดำเนินการโดยตรวจให้คะแนนหรือนำน้ำหนักความเห็นของแต่ละคนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วหาคะแนนรวมของแต่ละคน เรียงน้ำหนักคะแนน ความเห็นจากน้ำหนักมากไปน้อย แบ่งกลุ่มเป็น 25% บนและล่าง จะได้บุคคลออกมาเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้คะแนนมากเรียกกลุ่มสูง กับกลุ่มที่ได้คะแนนน้อย เรียกกลุ่มต่ำ จากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม แล้วใช้สถิติที (T-test) ทำการทดสอบ หากผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าข้อความนั้นมีอำนาจจำแนก

การคำนวณค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบแบบอิงเกณฑ์ สามารถคำนวณโดยแบ่งผู้ตอบออกเป็นกลุ่ม คือกลุ่มรอบรู้ และกลุ่มไม่รอบรู้ แล้วคำนวณอำนาจจำแนกข้อสอบอิงเกณฑ์จากผลต่างของค่าสัดส่วนของผู้ตอบถูกในแต่ละกลุ่ม การแบ่งกลุ่มรอบรู้และกลุ่มไม่รอบรู้ มีวิธีแบ่ง 3 วิธี คือ

การกำหนดคะแนนจุดตัด วิธีนี้นำแบบวัดที่ต้องการวิเคราะห์ไปสอบกับกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียว แล้วตรวจให้คะแนน ผู้ตอบที่ได้คะแนนตั้งแต่จุดตัดขึ้นไปเรียกว่า กลุ่มรอบรู้ ผู้ตอบที่ได้คะแนนน้อยกว่าจุดตัดเรียกว่ากลุ่มไม่รอบรู้ การกำหนดคะแนนจุดตัดนั้น ครู หรือ ผู้ดำเนินการสอบอาจกำหนดกำหนดเกณฑ์ขึ้นเอง เช่น ให้ 80% เป็นจุดตัด หรือ 60% เป็นจุดตัด

กำหนดจากการได้รับการสอนและไม่ได้รับการสอน วิธีนี้จัดกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งจะได้รับการสอนตรงตามเนื้อหาวิชา เรียกว่ากลุ่มรอบรู้ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งไม่ได้รับการสอนเรียกว่ากลุ่มไม่รอบรู้ จากนั้น นำแบบวัดที่ต้องการวิเคราะห์ไปสอบทั้งสองกลุ่มแล้วคำนวณค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบจากสัดส่วนของผู้ตอบถูกในแต่ละกลุ่มที่ได้นำเสนอแล้ว

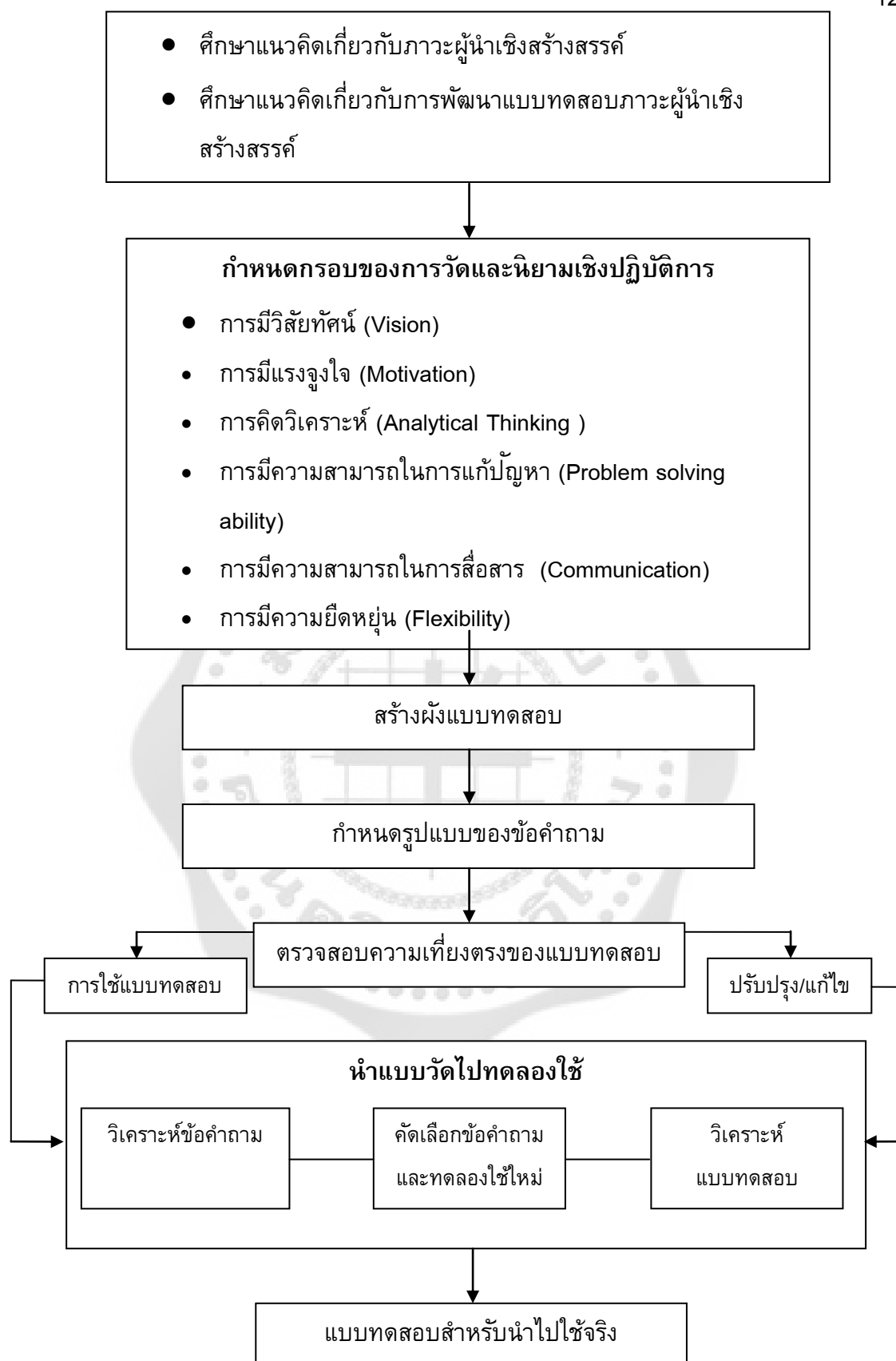
กำหนดจากคะแนนก่อนและหลังสอน วิธีนี้นำแบบวัดที่ต้องการคำนวณค่าอำนาจจำแนกไปสอบกลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียวสองครั้ง คือสอบก่อนสอนและสอบหลังสอน คะแนนสอบหลังสอนกำหนดให้เป็นคะแนนของกลุ่มรอบรู้ ส่วนคะแนนสอบก่อนสอนกำหนดให้เป็นคะแนนของกลุ่มไม่รอบรู้ แล้วคำนวณค่าอำนาจจำแนกจากสัดส่วนของผู้ตอบถูกในแต่ละกลุ่มเช่นเดียวกัน

2. การตรวจสอบอำนาจจำแนกโดยใช้ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (Item Response Theory: IRT) ทฤษฎีการตอบสนองข้อสอบ (IRT) เป็นทฤษฎีการวัดที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถที่มีอยู่ภายในบุคคล (Latent Trait or Ability) กับผลการตอบข้อสอบ หรือข้อคำถาม โดยใช้โค้งลักษณะข้อสอบ (Item Characteristics Curve : ICC) ซึ่งมีการกำหนดลักษณะข้อสอบ ด้วยพารามิเตอร์ความยาก (b) อำนาจจำแนก (a) และโอกาสการเดาข้อสอบถูก (c) ทฤษฎี IRT จึงอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ คือ

ผลการตอบข้อสอบหรือข้อคำถามของผู้ตอบ สามารถอธิบายได้ด้วยความสามารถที่มีอยู่ภายในของผู้ตอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างผลการตอบข้อสอบกับความสามารถที่มีอยู่ภายใน สามารถอธิบายได้ด้วยฟังก์ชันลักษณะข้อสอบ หรือโค้งลักษณะข้อสอบ (ICC) อันมีลักษณะเป็นฟังก์ชันทางคณิตศาสตร์เรียกว่า ฟังก์ชันโลจิสติก (Logistic Function) หรือใกล้เคียงกับฟังก์ชันปกติสะสม (Normal Ogive Function)

จากการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยสรุปการตรวจสอบการตรวจสอบความเที่ยงตรง และคุณภาพแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูว่า เป็นการสร้างเกณฑ์ปกติเพื่อใช้ประเมินเปรียบเทียบภาวะผู้นำของครูแต่ละคนในโรงเรียน มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำของอุทุมพร จามรมาน มาประยุกต์ใช้แล้วเขียนเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 16 การสร้างแบบทดสอบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยยังไม่พบการสร้างแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในระดับมัธยมศึกษา พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

นงเยาว์ ทองมาก (2550: บทคัดย่อ) พัฒนาแบบทดสอบวัดสมรรถภาพสมองทางรูปภาพแบบการแปลงรูป ตามทฤษฎีโครงสร้างเชาว์ปัญญาของ Guilford สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 6 ฉบับ ฉบับที่ 1 วัดการรู้จักและเข้าใจทางรูปภาพแบบการแปลงรูปเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ ฉบับที่ 2 วัดการจำชั่วขณะทางรูปภาพแบบการแปลงรูปเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ ฉบับที่ 3 วัดความสามารถทางรูปภาพแบบการแปลงรูปเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ ฉบับที่ 4 วัดการคิดเอกลัทธิทางรูปภาพเป็นแบบทดสอบเขียนตอบ จำนวน 3 ข้อ ฉบับที่ 5 วัดความคิดเอกลัทธิทางรูปภาพ เป็นแบบทดสอบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ และฉบับที่ 6 วัดการประเมินทางรูปภาพแบบการแปลงรูปเป็นแบบทดสอบเลือกตอบ จำนวน 20 ข้อ นำมาทดลองหาคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 856 คน หาค่าความตรงตามเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและสมรรถภาพสมองทางรูปภาพแบบแปลงรูป โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00 หาค่าความยากของแบบทดสอบแบบเลือกตอบโดยใช้สูตรอย่างง่าย และข้อสอบเขียนตอบใช้สูตรของ วิทนี และซาเปอร์ ได้ค่าความยากตั้งแต่ .32 ถึง .76 หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร KR – 20 ได้ค่าความเที่ยงตั้งแต่ .77 ถึง .89

พรพิมล ธนศรี (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถทางสมองด้านการรับรู้และเข้าใจทางรูปภาพ ตามทฤษฎี Guilford สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2 ฉบับ ฉบับละ 3 ด้านๆละ 20 ข้อ โดยเป็นแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก รวม 120 ข้อ แบบทดสอบฉบับที่ 1 วัดความสามารถทางการรับรู้และความเข้าใจทางรูปภาพเกี่ยวกับหน่วย มีค่าความยากตั้งแต่ .202 ถึง .663 และค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .717 ถึง .659 ความสามารถทางสมองด้านการรับรู้เกี่ยวกับกลุ่ม มีค่าความยากตั้งแต่ .229 ถึง .777 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ -.137 ถึง .650 และความสามารถด้านการรับรู้ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์มีค่าความยากตั้งแต่ .299 ถึง .705 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .243 ถึง .695 แบบทดสอบฉบับที่ 2 วัดความสามารถทางสมองด้านการรับรู้และเข้าใจทางรูปภาพเกี่ยวกับระบบ มีค่าความยากตั้งแต่ .246 ถึง .724 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .259 ถึง .743 ความสามารถทางสมองด้านการรับรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรูป มีค่าความยากตั้งแต่ .227 ถึง .668 และค่าอำนาจจำแนก .226 ถึง .617 และแบบทดสอบฉบับที่ 3 วัดความสามารถทางสมองด้านการรับรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ มีค่าความยากตั้งแต่ .254 ถึง .646 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .232 ถึง .680 ค่าเฉลี่ยสูงสุดของคะแนนแบบทดสอบเท่ากับ 8.95 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 7.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมากที่สุดเท่ากับ 5.05 และน้อยที่สุดเท่ากับ 4.55 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดเท่ากับ 4.804 และค่าความเที่ยงของแบบทดสอบทั้งฉบับมี

ค่า .91 เกณฑ์มาตรฐานรวมทั้งฉบับมีค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ ระหว่าง .20 ถึง 99.8 และค่าคะแนนที่ - ปกติ อยู่ระหว่าง 22 ถึง 79

นิติกร เบญจมาตย์ (2551: 85) ดำเนินการวิจัยเรื่อง การสร้างแบบวัดจริยธรรมความเอื้ออาทรสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษา ระดับช่วงชั้นที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 สังกัดสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำนวน 733 คน โดยการทดสอบครั้งที่ 1 ใช้กลุ่มตัวอย่าง 130 คน การทดสอบครั้งที่ 2 ใช้กลุ่มตัวอย่าง 603 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นมาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้อง IOC สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์แอลฟา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความตรงเชิงพินิจ จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 จำนวน 98 ข้อ 2) ค่าอำนาจจำแนก (r) เป็นไปตามเกณฑ์ คือมีค่าระหว่าง 0.236 ถึง 0.663 3) ความเที่ยงของแบบวัด มีค่าระหว่าง 0.750 ถึง 0.828 ความตรงเชิงโครงสร้าง โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) ได้ 7 องค์ประกอบ คือ เห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือผู้อื่น แบ่งปัน มีเมตตา กรุณา รักผู้อื่น และมีน้ำใจ แบบวัดจริยธรรมความเอื้ออาทรที่คัดกรองครั้งสุดท้ายมีจำนวน 33 ข้อ

ทองลิน มาแก้ว (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการสร้างแบบวัดทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนสื่อความ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 โดยตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงพินิจ การหาอำนาจจำแนกรายข้อ T-test แบบ Independent หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการเทียบคะแนนเกณฑ์ปกติ ผลการวิจัยพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องเชิงพินิจ จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน แบบวัดทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนสื่อความ รวมทั้งฉบับมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 2.46 ถึง 8.53 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 การหาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทั้งฉบับมีค่า อยู่ระหว่าง 0.19 ถึง 1.75 ค่า P อยู่ระหว่าง 0.8200 ถึง 0.9992 และค่า GFI = 1.00 แสดงว่า โมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือแสดงว่าแบบวัดทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความทุกองค์ประกอบมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการเทียบคะแนนเกณฑ์ปกติของแบบวัดทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนสื่อความของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ภาพรวม คะแนน T มีตั้งแต่ T21 ถึง T81

สุรรัตน์ พัฒนธัย (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถทางภาวะผู้นำของครูส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผ่านบรรยากาศสถานศึกษา ความสามารถทางภาวะผู้นำของครูส่งผลทางบวกต่อบรรยากาศสถานศึกษา และบรรยากาศสถานศึกษาส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิง

ประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างในระดับดี ประกอบด้วย ความสามารถทางภาวะผู้นำของครูเป็นตัวแปรเหตุ ประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานเป็นตัวแปรผลโดยมีบรรยากาศสถานศึกษาเป็นตัวแปรคั่นกลาง ความสามารถทางภาวะผู้นำของครู และบรรยากาศสถานศึกษาร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ร้อยละ 88

สุชาติ ใจสถาน (2553: 143) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบวัดจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3) ปีการศึกษา 2552 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และเขต 2 จำนวน 3,872 คน ได้กลุ่มตัวอย่างโดย การสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two – Stage Random Sampling) โดยมีขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 4 องค์ประกอบ คือ ความเป็นส่วนตัว ความถูกต้อง ความเป็นเจ้าของ และการเข้าถึงข้อมูล ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามรายข้อ ตรวจสอบการทำหน้าที่ต่างกันของข้อคำถามในกลุ่มนักเรียนที่มีเพศต่างกัน ด้วยวิธี โพลีโตมัส-ซิปเทสต์ (Polytomous-SIBTEST) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป DIF Analysis คัดเลือกข้อคำถามที่มีผลการตอบระหว่างเพศ (ชาย, หญิง) ไม่แตกต่างกัน ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ตรวจสอบอำนาจจำแนกของข้อคำถาม ตรวจสอบความเที่ยง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม GENOVA และสร้างปกติวิสัย (Norm) ผลการวิจัยพบว่า แบบวัดจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีข้อคำถาม 37 ข้อ มีค่ามัธยฐาน รายข้อระหว่าง 4.00 ถึง 5.00 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ รายข้อ ระหว่าง 0.00 – 1.00 จำแนกปกติวิสัยเป็น 3 ระดับ คือระดับสูง ปานกลาง และระดับควรได้รับการแก้ไข

คมสัน เทพกลาง (2554: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และมีขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาภารัตน์ ราชพัฒน์ (2554: 64) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครู มีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์

การกระจายเพื่อคัดสรรไว้ในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือสูงกว่า 3.00 และค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเท่ากับหรือต่ำกว่า 20%. 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 34.59 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 31 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.300 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.013. 3) องค์ประกอบหลักมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 ทุกองค์ประกอบ องค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่าเกณฑ์ 0.30 ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 133) ได้ศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา วัดอุปสรรคเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และความมีอิทธิพลของแต่ละปัจจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 684 คน ได้มาโดยวิธีการวิธีการสุ่มแบบสัดส่วน และวิธีการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรลวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง มีผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่าไม่แตกต่างกัน โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สถิตย์ ประสิทธิ์ภรณ์ (2555: 271) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบวัดความสามารถทางปัญญาออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายในภาคใต้ จำนวน 3,100 คน ชุดของแบบวัด มีจำนวน 9 ฉบับ คือ ความรู้ความเข้าใจ ความรู้เชิงปริมาณ การอ่านการเขียน การสืบค้นความจำระยะยาว มุมมองความคิด – มิติสัมพันธ์ การประมวลผลการได้ยิน การแก้ปัญหาตามสถานการณ์ที่กำหนด ความเร็วในการประมวลผล และความจำระยะสั้น ผลการวิจัยพบว่า ได้แบบวัดที่มีคุณภาพ จำนวน 270 ข้อ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ .87 ถึง .99 ค่าความยาก .21 ถึง .80 และอำนาจจำแนก .20 ถึง .91 ค่า

ความเที่ยง .311 ถึง .566 ได้ข้อสอบที่ผ่านเกณฑ์ จำนวน 174 ข้อ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกฉบับ

งานวิจัยต่างประเทศ

วัตสันและเกลเซอร์ (Watson; & Glasser: 1980) ได้สร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดความสามารถการคิดอย่างมีวิจารณญาณมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1973 และได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องถึงปี 1980 สำหรับนักเรียนเกรด 9 ถึงวัยผู้ใหญ่ แบบทดสอบมี 2 ฉบับ ซึ่งเป็นคู่ขนานกันแต่ละฉบับประกอบด้วย 5 แบบทดสอบย่อยวัดความสามารถในการคิด 5 ด้าน คือ ด้านสรุปอ้างอิง ด้านการระบุข้อตกลงเบื้องต้น ด้านการนิรนัย ด้านการแปลความหมาย และด้านการประเมินข้อโต้แย้ง ผลจากการพัฒนาแบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นแบบความสอดคล้องภายในโดยวิธีแบ่งครึ่ง ข้อสอบมีพิสัยระหว่าง 0.69 – 0.85 และมีความเชื่อมั่นโดยวิธีการสอบซ้ำซึ่งเว้นระยะห่างระหว่างสอบ 3 เดือน เท่ากับ 0.73

เดียนอร์, สมิท และฟูจิฟะ (Diener, Smith; & Fujifa: 1995) ศึกษาความเที่ยงของแบบทดสอบวัดบุคลิกภาพนักเรียนระดับวิทยาลัย จำนวน 259 คน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพด้านความรัก มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.75 ถึง 0.87 บุคลิกภาพด้านความสุข มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.68 ถึง 0.87 บุคลิกภาพด้านความกลัว มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.72 ถึง 0.84 บุคลิกภาพด้านความละเอียด มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.74 ถึง 0.85 บุคลิกภาพด้านความเสียใจ มีน้ำหนักองค์ประกอบ 0.76 ถึง 0.85 เมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบทดสอบบุคลิกภาพในทางบวกกับทางลบ ด้วยวิธีหลายลักษณะ หลายวิธี (MTMM) พบว่าความเที่ยงเชิงเหมือน สูงกว่าความเที่ยงเชิงจำแนก

เรียล และ รือแดน (Ryan & Riordan: 2000) ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือการวัดการยอมรับหลักจริยธรรมของบุคคล องค์ประกอบสำคัญของเครื่องมือคือตัวแปรทางด้านความแตกต่างระหว่างบุคคลและปริมาณการยอมรับหลักจริยธรรมของแต่ละบุคคล ซึ่งมีทั้งการยอมรับจากตนเองและจากผู้อื่นโดยอาศัยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามที่มีการวัดเป็น 2 ส่วนย่อย คือส่วนที่ต้องการยอมรับจากตนเองมี 17 ข้อ และจากผู้อื่นมี 8 ข้อ แต่ละข้อแบ่งการวัดเป็น 7 ระดับตามสเกลของลิเคิร์ต กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาบริหารธุรกิจ จำนวน 382 คน เป็นเพศหญิง 182 คน (47.6%) เพศชาย 200 คน (52.4%) มีการวัดตัวแปรแฝงด้านความแตกต่างทางเพศ โดยใช้สถิติ MANOVA ในแต่ละข้อ ผลการวิจัยพบว่า ในชุดการยอมรับจากผู้อื่นไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ ($F = 1.34$; $p = .162$) แต่ในชุดการยอมรับตนเองมีความแตกต่างระหว่างเพศ ($F = 2.30$; $p = .02$) และมีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างการยอมรับหลักจริยธรรมของบุคคลกับโครงสร้างอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การยอมรับจากสังคม ความละเอียด (ต่อตนเองและต่อสังคม) และการรู้จักควบคุมตนเอง

สเตอร์นเบิร์ก (Sternberg. 2006) ในฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนีย ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำในสถานศึกษาจำเป็นต้องมองเห็นถึงความต้องการของบรรดาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหลาย รวมถึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และแสดงวิสัยทัศน์ได้อย่างเต็มที่ในลักษณะการเพิ่มพลังอำนาจ ที่สำคัญจะต้องสามารถนำพาให้พวกเขาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดีของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์นั่นเอง

เคนยอน (Kenyon. 2008: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู : บทบรรยายเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของครูได้นำเข้ามาใช้ในโรงเรียนเริ่มจากเวลาที่เสียงระฆังที่ดังขึ้นในโรงเรียน ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทดลองกับครูจำนวน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกได้เน้นไปยังตำแหน่งการจัดการที่มีรูปแบบ เช่น ตำแหน่งผู้บริหาร กลุ่มที่สองได้เน้นไปยังหลักสูตรและทีมงานพัฒนา และกลุ่มที่สามเน้นที่การปฏิบัติงานประจำวันของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและเตรียมการสำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพสำหรับทีมงาน สำหรับการทดลองในครั้งนี้เพื่อจัดการกับผู้นำครูจำนวน 3 คน จากโรงเรียนระดับอำเภอ 2 โรงเรียน ครูที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้จากการเลือกแบบเจาะจงจากศูนย์การศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโทที่เน้นในเรื่องของภาวะผู้นำของครู ผู้นำครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ทางด้านเรื่องราวต่างๆ และนำเสนอเกี่ยวกับประวัติของตนเองและเข้าร่วมการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อสำรวจความสัมพันธ์เกี่ยวกับประสบการณ์ส่วนบุคคลของครูและประสบการณ์ทางด้านวิชาชีพในด้านโครงสร้างของภาวะผู้นำของครู จำนวนขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำจะรวมถึง ประสบการณ์ในวัยเด็ก ประสบการณ์ทางอ้อม และผู้ให้คำปรึกษา ซึ่งหมายถึงผู้ที่เสริมแรงครูเพื่อให้มีความเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ครอบครัวมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำทั้งทางด้านกิจกรรมและเวลา บุคลิกลักษณะที่มีความหมายมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาสู่ความเป็นครูวิชาชีพทั้งในระดับโรงเรียนและมหาวิทยาลัยก็นำมาใช้ในการทดลองในครั้งนี้ด้วย ผู้บริหารก็มีส่วนในการพัฒนาหรือมีส่วนบั่นทอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู การศึกษาวิจัยครั้งนี้อธิบายเกี่ยวกับการดำเนินการสำหรับครู ผู้บริหารและโปรแกรมในการพัฒนาสู่วิชาชีพและกิจกรรมต่างๆ ด้วย

โคสเซนซ่า (Cosenza. 2010: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาพบว่า ตามที่ไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอนสำหรับคำว่าภาวะผู้นำของครู โดยมีแนวคิดว่าเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นเหมือนกับกุญแจที่สำคัญสำหรับความสำเร็จของโรงเรียนและการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าครู ผู้ซึ่งรู้สึกมีอำนาจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากกว่าในห้องเรียน โรงเรียนพัฒนาวิชาชีพ ได้จัดเตรียมโอกาสที่หลากหลายสำหรับครูเพื่อละทิ้งการจำกัดขอบเขตในห้องเรียนเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ใหม่เกี่ยวกับโอกาสในการใช้ภาวะผู้นำ วัตถุประสงค์ขั้นแรกของการศึกษาวิจัยนี้คือ เพื่อศึกษาผลกระทบที่ต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพที่มีต่อภาวะผู้นำของครู ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาวิจัยนี้เพื่อสำรวจความเข้าใจของครูที่มีประสบการณ์การสอนมานานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ของครู และไม่เพียงแต่ที่พวกเขาจะเชื่อว่าต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพมีส่วนต่อการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างไร ครูจำนวน 22 คน จากการเป็นส่วนร่วมของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพถูกสัมภาษณ์เพื่อบอกถึงแนวความคิดของพวกเขาที่มีต่อภาวะผู้นำของครู ผลของการสัมภาษณ์ได้พรรณนาถึงรายละเอียดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู และส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยมีผลกระทบต่อสมรรถภาพของภาวะผู้นำอย่างไร การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้เปิดเผยเกี่ยวกับส่วนประกอบที่สำคัญบางอย่างของส่วนร่วมที่มีส่วนทำให้ภาวะผู้นำของครูแสดงออกมาได้ ผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดได้รายงานเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมระหว่างโรงเรียนและมหาวิทยาลัยที่มีส่วนทำให้ทั้งภาวะผู้นำของครูและสมรรถภาพในการเป็นผู้เพิ่มพูนขึ้น ตามที่ภาวะผู้นำของครูได้ปรากฏออกมา ทำให้มีความร่วมมือและการให้คำปรึกษาที่ส่งเสริมสัมพันธภาพของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพถูกรายงานในฐานะที่เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นสำหรับการเพิ่มศักยภาพภาวะผู้นำของครู ผลการวิจัยเหล่านี้คือหลักฐานสำคัญสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไปที่สามารถนำมาสนับสนุนโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้ต้นแบบของโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพให้มีการฝึกปฏิบัติที่มาตรฐานสำหรับโปรแกรมการจัดการศึกษาของครู

สตูปส์ (Stoops. 2011: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของครูในการปฏิรูปโรงเรียน : มุมมองของครูสมัยใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาพบว่า การตรวจสอบข้อมูลทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพจากประชากรจำนวน 32 คน ระบุให้รู้ว่า ทักษะความเป็นผู้นำของครูรับรู้หรือเข้าใจได้โดย ประชากรในฐานะที่เป็นสิ่งสำคัญสำหรับภาวะผู้นำของครูที่ยังคงมีความสัมพันธ์ทางด้านการเป็นครูวิชาชีพ การจัดระบบขอบข่ายงาน เช่น กลุ่มหรือทีมที่เป็นกลุ่มที่สอนกลุ่มเล็กๆ ที่ซึ่งรับรู้หรือเข้าใจได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการดำเนินการของภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน ผลประโยชน์ที่ได้รับของการทำงานในกลุ่มของภาวะผู้นำของครูในโรงเรียนคือการได้รับรู้ถึงความรู้สึกที่เป็นตัวของตัวเองเพิ่มขึ้น การได้รู้ถึงอุปสรรคของการทำงานของการใช้ภาวะผู้นำของครูในโรงเรียน คือ เวลาและครูคนอื่นๆ

เมโจชา (Majocha. 2011: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพของภาวะผู้นำของครูที่เผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำครู คือการกระตุ้นในด้าน การส่งเสริมเพื่อนร่วมงานที่นำเอาเทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ การสื่อสาร (ICT) มาใช้อย่างต่อเนื่องในห้องเรียน คอลลิน (2001) ต้นแบบที่ดีของภาวะผู้นำได้กล่าวถึงการสร้างความเข้มข้นเกี่ยวกับความรู้สึกของคนระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สาเหตุของการศึกษาวิจัยที่หลากหลายในครั้งนี้ได้สำรวจเกี่ยวกับคุณภาพของภาวะผู้นำของครูในระดับโรงเรียน K ถึง ระบบโรงเรียนรัฐบาลระดับ 12 ซึ่งมีจำนวนนักเรียนที่สมัครเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก การเก็บข้อมูลในครั้งนี้โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างจากครูจำนวน 4 โรงเรียน ผู้สังเกตการณ์วิจัยและการจดบันทึก และการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ครูจาก 4 โรงเรียนที่ทำให้การทำงานในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ วิธีการทดลองแบบให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ข้อมูลจะถูกกำหนดรหัสให้และมีการจัดหมวดหมู่ให้กับข้อมูลนี้ด้วย ซึ่งการจัดการนี้มีการรวมข้อมูลเข้าด้วยกันและมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมการตรวจสอบค่าความเที่ยงและความเชื่อมั่น ผลการวิจัยพบว่า (a) มีการรักษาสภาพภาวะผู้นำ ที่ผู้นำครูต้องการเรียนรู้ สำรวจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ (b) เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ซึ่ง

ผู้นำครูต้องมีความรอบรู้ ส่งเสริมและมีความตื่นตัวในการเรียนรู้ (c) เพื่อให้ได้รับภาวะผู้นำ ผู้นำครูต้องส่งเสริม สนับสนุน ให้ความเคารพและมีระบบเครือข่าย (d) เพื่อรักษาภาวะผู้นำ ผู้นำครูต้องยอมรับข้อเสนอแนะของการพัฒนามาตรฐานการศึกษาระดับชาติสำหรับการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมผู้นำครูเพื่อรักษาระดับมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีระดับชาติ เพื่อรักษาการส่งเสริมภาวะผู้นำของครูในด้านเทคโนโลยี ผู้นำครูต้องการคำแนะนำย้อนกลับ (Feedback) ในด้านทักษะภาวะผู้นำของเขา นอกจากนี้ ผู้นำครูต้องสามารถทำงานทุกๆ ด้านกับเพื่อนร่วมงานในฐานะที่เป็นการพัฒนาสู่ความเป็นวิชาชีพที่เป็นระบบ เช่น การร่วมประชุมอภิปราย การปฏิบัติการ ที่ไม่เพียงแต่การตอบคำถามในด้านการปรับปรุงการใช้เทคโนโลยีในโรงเรียน ความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีของครูเพื่อใช้ในการที่หลากหลายในชั้นเรียนของพวกเขา

บอยด์ (Boyd. 2011: Abstract) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาพบว่า ตามที่ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา มีการยอมรับผิดชอบหลายอย่างในปัจจุบันนี้ มีรูปแบบที่หลากหลายเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ (เช่น ภาวะผู้นำของครู) ที่กลายเป็นเรื่องที่แพร่กระจายมากขึ้นในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา วรรณกรรมทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้ถูกนำมาเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูเพียงแค่การถามคำถามของผู้นำครูเกี่ยวกับความเข้าใจของพวกเขาเอง ที่มองข้ามความเข้าใจของผู้บริหาร ตามผลของแนวคิดของผู้บริหารหายไปจากการสนทนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารคือผู้นำในโรงเรียน มีภาวะที่เป็นเอกลักษณ์ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างวัฒนธรรมของภาวะผู้นำ วัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยการสัมภาษณ์คุณภาพเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ที่ซึ่งให้คำจำกัดความของคำว่า “ภาวะผู้นำของครู” ที่เป็นการอำนวยความสะดวกและเป็นการส่งเสริมภาวะผู้นำของครูที่มีอยู่ในโครงสร้างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

การศึกษาวิจัยนี้มีส่วนทำให้วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและภาวะผู้นำของครู ตามที่การศึกษาวิจัยนี้ ค้นพบว่าผู้บริหารโรงเรียนระดับมัศึกษามีแนวโน้มที่จะให้คำจำกัดความเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูผ่านการพัฒนาคุณภาพที่ดีเลิศ และสามารถดูได้จากกลุ่มตัวอย่างได้ด้วยเช่นกัน เช่น ภาระงาน กฎเกณฑ์ และโอกาส นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาอำนวยความสะดวกให้กับภาวะผู้นำของครูผ่านวัฒนธรรมทางการศึกษาในระดับสูงในโรงเรียน การเป็นต้นแบบของภาวะผู้นำ และจัดเตรียมโอกาสสำหรับภาวะผู้นำของครูทั้งที่มีอุปสรรคต่างๆ มากมายท้ายที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาส่งเสริมภาวะผู้นำของครูผ่านการสร้างสมรรถภาพ ปลุกฝังการแลกเปลี่ยนแนวความคิด และการจัดระบบโครงสร้าง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรรายงานเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านมามีเกี่ยวกับผู้นำครู และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและการเป็นผู้นำ ซึ่งเจตนาของการศึกษาวิจัยและข้อเสนอแนะในครั้งนี้สำหรับนโยบายและการฝึกปฏิบัติที่ถูกเสนอให้ภายใต้การอภิปรายผลด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

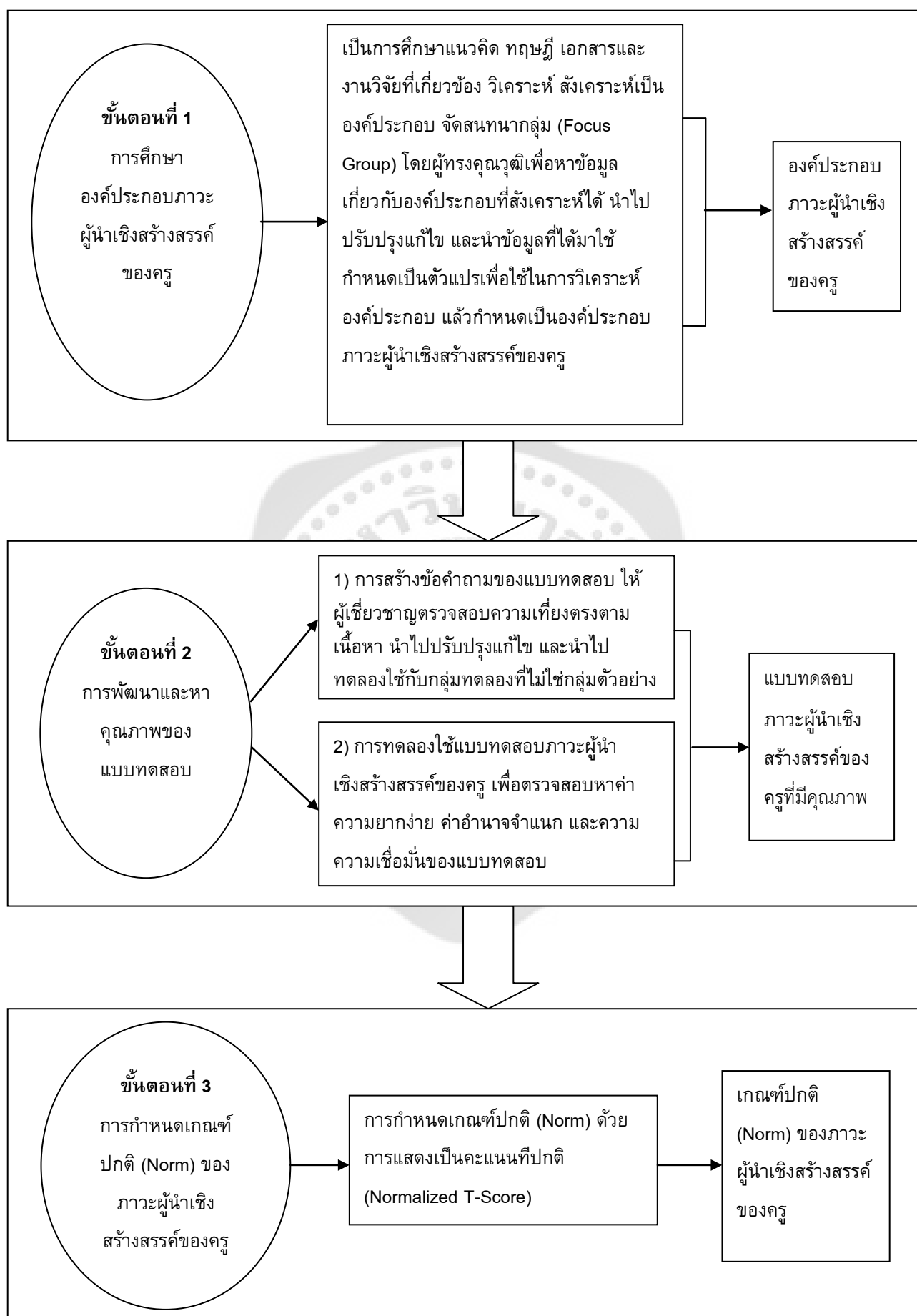
การวิจัย เรื่อง การศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู 2. เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู 3. เพื่อกำหนดเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยการศึกษาวิจัย แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูแล้วนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงบรรยายและการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งถือเป็นสถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้ได้แบ่งขั้นตอนการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู วิเคราะห์สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู นำไปปรับปรุงแก้ไข และนำข้อมูลที่ได้มาใช้กำหนดเป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย คือ 1) การสร้างข้อคำถามของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา นำไปปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 2) การทดลองใช้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูเพื่อตรวจสอบหาความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูด้วยการแสดงเป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score)

ซึ่งแสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 18



ภาพประกอบ 17 ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการค้นคว้าจากวิทยานิพนธ์ วารสาร อินเทอร์เน็ต โดยคัดเลือกเอกสารที่มีความเชื่อถือได้ วารสารที่ทันสมัยได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ เอกสารที่มีความชัดเจนและมีสาระตรงกับหัวข้องานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

1.2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาในตอน
1.1 มาเป็นข้อมูลพื้นฐานไปใช้ในการกำหนดแนวทางการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเป็นนักวิชาการ (Scholars) และนักปฏิบัติการ (Practitioners) ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group) แล้วสร้างเอกสารประกอบการสนทนากลุ่มเป็นแบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยตอนที่ 1 เป็น ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมสนทนา ตอนที่ 2 เป็นประเด็นการสนทนา ตอนที่ 3 เป็นสาระสำคัญที่ได้จากการสนทนา และตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บันทึกการสนทนา นำผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มทั้งหมด มาสร้างเป็นแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู รายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ร่วมสนทนา

ผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเป็นนักวิชาการ (Scholars) และนักปฏิบัติการ (Practitioners) ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน คือ

1.1 นักวิชาการที่มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติงานในการพัฒนาครู จำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ศ.ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ อดีตประธานกรรมการคุรุสภา ศาสตราจารย์กิตติคุณกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกรรมการเขตพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สพม.2) 2) ดร.อรพันธ์ สุทิน อดีตรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สพม.2) 3) ดร.กรุณา นนทรักษ์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สพม.2)

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 คน ประกอบด้วย 1) ดร.สุปราณี ไกรวัตนุสสรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย กรุงเทพมหานคร 2) ดร.นิพนธ์ เสือก้อน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชโอรส กรุงเทพมหานคร 3) ดร.เชิดศักดิ์ สุภโสภณ ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 4) ดร.วรรณดี นาคสุขปาน ผู้อำนวยการโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ กรุงเทพมหานคร

1.3 ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนทั้งระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับ
อุดมศึกษา จำนวน 2 คน ประกอบด้วย 1). ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ สาขาวิชาครุศาสตร์
อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2). ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 เป็นประเด็นการสนทนา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ทำการ
วิเคราะห์ สังเคราะห์ จนได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู 6
องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ 3 ตัวบ่งชี้ 2) การมีแรงจูงใจ 4 ตัวบ่งชี้ 3) การคิดวิเคราะห์ 4
ตัวบ่งชี้ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา 3 ตัวบ่งชี้ 5) ความสามารถในการสื่อสาร 3 ตัวบ่งชี้ 6)
ความยืดหยุ่น 3 ตัวบ่งชี้ รวม 20 ตัวบ่งชี้ แล้วนำมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันพิจารณาและให้
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

2.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

2.3 นิยามเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ของครู

2.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 3 เป็นสาระสำคัญที่ได้จากการสนทนา ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากการสนทนา
กลุ่ม โดยแยกเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูได้ดังนี้

3.1 ประเด็นเกี่ยวกับความเป็นมาของปัญหา ได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการอ้างอิง ควร
อ้างอิงจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ และมีความทันสมัย ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาของครูควรใช้คำ
ว่าครูบางส่วนหรือครูจำนวนหนึ่ง ไม่ควรบอกว่าครูส่วนใหญ่มีปัญหา ปรับนิยามศัพท์ใหม่ให้
สอดคล้องกับตัวบ่งชี้

3.2 ประเด็นเกี่ยวกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิด
สร้างสรรค์ของครู เพิ่มงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศให้มากขึ้น การหาความถี่ของการ
สังเคราะห์องค์ประกอบ ใช้เกณฑ์อะไร ความถี่ที่เหมาะสม ควรเป็นเท่าไร

3.3 ประเด็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้ ส่วนใหญ่ดีแล้วแต่ยังไม่มีอะไรที่
แสดงความแปลกใหม่เห็นควรให้ไปศึกษาเพิ่มเติม แล้วสังเคราะห์ใหม่ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ของ
ครู การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ องค์ประกอบด้านการสื่อสาร ควรผนวกเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี
และการสื่อสาร 2 ภาษาเข้าไปด้วยเพื่อให้สอดคล้องกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เน้นการ
สื่อสารให้ครบทั้งการพูด การเขียน การฟัง การอ่าน ส่วนองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพอ่อนโยน
ยังไม่ชัดที่จะวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู องค์ประกอบเกี่ยวกับแรงจูงใจ ควรเพิ่ม แรงบันดาลใจ

ใจเข้าไปด้วย ควรมีองค์ประกอบด้านจินตนาการ ความสามารถในการร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม

3.4 กรณีตัวบ่งชี้ ให้เพิ่มรายละเอียดของตัวบ่งชี้ให้ชัด ให้มากขึ้นอีก สามารถมองเห็นภาพที่จะวัดได้ชัดเจน ตัวบ่งชี้ของการมีวิสัยทัศน์ยังไม่ชัดเจนที่จะวัดให้ลองไปสังเคราะห์ใหม่ ตัวบ่งชี้ของ ความสามารถในการแก้ปัญหา ที่ว่า มีทักษะในการคิดและวิเคราะห์ ไปซ้ำกับองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ หลายตัวซ้ำซ้อนกัน ตัวบ่งชี้การแก้ปัญหา เน้น การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ให้เห็นภาพการแสดงออกอย่างมีหลักการ ความยืดหยุ่น ปรับตัวบ่งชี้ใหม่ เอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาแทรกด้วย รวมถึงจรรยาบรรณของครูด้วย

ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของการสนทนา

ผลจากการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิได้แสดงความคิดเห็น ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ และแนะนำให้ไปศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ดังนี้

4.1 ด้านภาวะผู้นำโดยทั่วไป ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ ศิลปะ หรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจในความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้นำทางด้านความคิด มีรูปแบบของการคิด การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบ และใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ คุณลักษณะหรือองค์ประกอบของภาวะผู้นำโดยทั่วไป ประกอบด้วย การมีอำนาจ การมีอิทธิพล มีแรงบันดาลใจ มีแรงจูงใจ มีวิสัยทัศน์ มีการแก้ปัญหา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการสื่อสาร และมีอารมณ์ขัน

4.2 ด้านองค์ประกอบที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำครู ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า คุณลักษณะที่มีความสอดคล้องกับภาวะผู้นำครูควรประกอบด้วย การพัฒนาตนเองและเพื่อนครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีเป้าหมายที่ท้าทาย มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์ มีการสื่อสารที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีเครือข่ายการเรียนรู้ มีแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ มีความเป็นอิสระ มีวิสัยทัศน์ มีความกล้าในการตัดสินใจ มีวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ให้เกียรติผู้อื่น เป็นแบบอย่างที่ดี มีการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความละเอียดรอบคอบและมีการพัฒนาผู้เรียน

4.3 ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการคิดเพื่อให้ค้นพบสิ่งใหม่เพื่อการแก้ไขปัญหา ใช้จินตนาการ สร้างเป็นความรู้ ความคิดใหม่ คิดคล่อง คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดละออ สร้างสรรค์การทำงานเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความคิด เกิดการกระทำหรือสร้างผลผลิตแปลกใหม่ตลอดเวลา ซึ่งมาจากการรวบรวมความรู้และประสบการณ์เดิมเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ บุคลากรใหม่เพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุด

ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยคุณลักษณะของครูที่มีความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย มีนวัตกรรม มีการแก้ปัญหา มีการสร้างสภาพแวดล้อม มีความคิดริเริ่ม ความคิดคล่อง ความคิดยืดหยุ่น ความคิดละเอียดละออ คิดอย่างเป็นระบบ มีจินตนาการ มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศ มีลักษณะของความเป็นผู้นำ มีความกล้าหาญ และมีอารมณ์ขัน

4.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะเฉพาะของพฤติกรรมของผู้นำที่มีความคิดใหม่ๆ หรือใช้นวัตกรรมในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่สร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจที่ช่วยให้เข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อนพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง มีความอยากรู้อยากเห็น มีคำถามในใจ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจสามารถวิเคราะห์ความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างมีจินตนาการ มีวิสัยทัศน์ และกระตุ้นให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์

4.5 ด้านองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า องค์ประกอบหรือคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีแรงจูงใจ (Motivation) การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) และการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มีความสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของครูทั้ง 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (The Trait Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavior Theory) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (The Situation Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integration Theory) มีคุณลักษณะ ดังนี้ มีความมุ่งมั่น มีความยืดหยุ่น มีความเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีวินัยในตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบ ชอบนำคนอื่น มีความยืดหยุ่น มีวิสัยทัศน์ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม มีความสามารถสร้างแรงบันดาลใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจในตน มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคม มีบุคลิกภาพ มีความฉลาดทางอารมณ์ มีความฉลาดทางสังคม มีการคิดเป็นระบบ มีความสามารถในการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำโดยทั่วไป ประกอบด้วย มีวิสัยทัศน์ มีแรงบันดาลใจ มีการแก้ปัญหา มีความสามารถในการสื่อสาร มีความคิดสร้างสรรค์ การมีอำนาจ มีอิทธิพล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม และมีอารมณ์ขัน

ผู้วิจัยได้นำผลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ไปปรับปรุงแก้ไข จากนั้นเป็นการกำหนดองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูและกำหนดนิยามปฏิบัติการองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ตรวจสอบองค์ประกอบและนิยามปฏิบัติการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม พิจารณาความครบถ้วนสมบูรณ์ถูกต้อง ปรับปรุงนิยามและสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้ 6

องค์ประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) การมีแรงจูงใจ (Motivation) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) และการมีความยืดหยุ่น (Flexibility)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ในขั้นตอนการสร้างแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย คือ 1) การสร้างข้อคำถามของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา 2) การทดลองใช้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เพื่อตรวจสอบหาความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) การสร้างข้อคำถามของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา

1.1 ผู้วิจัยนำองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยมาสร้างเป็นเครื่องมือ แบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นรูปแบบคำถามเชิงสถานการณ์ให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู ตอบ โดยเลือกคำตอบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำหนดให้ในแต่ละข้อให้มากที่สุด จำนวนคำถามจากสถานการณ์ที่กำหนดให้ มีจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมี 5 ตัวเลือก แต่ละตัวเลือกมีคะแนนแตกต่างกัน 5 ระดับ คือมีน้ำหนักคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 คะแนน นำแบบทดสอบไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า ข้อคำถามและองค์ประกอบของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมีความสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการหรือไม่ ซึ่งโครงสร้างเนื้อหาแบบทดสอบดังกล่าวมีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 9

ตาราง 9 ขอบเขตในการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการในแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
การมีวิสัยทัศน์	1. มีความคิดเชิงจินตนาการ	หมายถึง การที่ครูสามารถปรุงแต่งจิต ถึงสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นในตน หรือ ในสภาพความเป็นจริง หรือยังไม่เคยปรากฏ หรือเป็นภาวการ (กระบวนการ) ทำงานของจิต (หรือสมอง) ที่อยู่นอกเหนือไป จากกฎเกณฑ์หรือกรอบที่มีอยู่ มีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลประกอบ
	2. การมองการณ์ไกล	หมายถึง การที่ครูมีความสามารถในการคิดถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งอาจเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำในปัจจุบัน หรือเป็นจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
การมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)	3. มีความมุ่งมั่นในงาน	หมายถึง การที่ครูมีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่ การงาน ด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
การมีแรงจูงใจ	1. มีกำลังใจในการทำงาน	หมายถึง การมีทัศนคติของครูหรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการให้ความร่วมมือด้วยสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กร
	2. มีความกระตือรือร้น	หมายถึง คุณลักษณะของครูที่มีความขยัน มีความตั้งใจในการทำงาน ความกระตือรือร้นเป็นเพื่อนที่ดีที่สุดของความเพียร เป็นคุณสมบัติที่มาคู่กับความเพียร คนที่มีความกระตือรือร้น คือ คนที่มีความเพียรนั่นเอง เป็นคนที่มีความรักก้าวหน้า และรู้จักรับผิดชอบหน้าที่ได้ดีที่สุด
	3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึก หรือความคิด ความเชื่อว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ หรือเป็นความสามารถในการกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
การมีแรงจูงใจ (ต่อ)	4. มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จ	หมายถึง การที่ครูมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนหน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้ง ยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน
การคิดวิเคราะห์	1. การคิดแบบตรรกะตรงและมีเหตุผล	หมายถึง การคิดที่อ้างอิงหลักฐานมาสนับสนุนเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้อง โดยสามารถอธิบายหรือบอกความสัมพันธ์ระหว่างที่อ้างกับข้อสรุปได้ ซึ่งส่งผลให้ครูหรือผู้ที่มีความคิดอย่างมีเหตุผลสามารถชักชวนหรืออธิบายให้ผู้อื่นยอมรับ หรือเชื่อถือได้
	2. มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล	หมายถึง ความสามารถในการคิดวิเคราะห์เป็นการแบ่งหรือแยกแยะสิ่งที่สนใจ หรือสิ่งที่เราต้องการศึกษา ออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือออกเป็นแง่มุมต่าง ๆ แล้วทำการศึกษารายละเอียด ๆ นั้นอย่างละเอียด ซึ่งจะช่วยให้ครูเกิดความเข้าใจหรือมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่สนใจ หรือสิ่งที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น
	3. มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล	หมายถึง ความสามารถในการเล่าเรื่องราวหรืออธิบายถึงความสัมพันธ์ การเกี่ยวพัน ความต่อเนื่อง หรือการ

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
การคิดวิเคราะห์ (ต่อ)		ประสานข้อมูลให้สามารถสื่อความเข้าใจได้ง่าย ขึ้น โดยการนำเสนอจากประสบการณ์ การ สืบค้น พื้นความรู้เดิมของครู หรือจาก แหล่งข้อมูลที่หลากหลาย
	4. มีการตัดสินใจอย่าง สมเหตุสมผล	หมายถึง ครูมีความสามารถในการพิจารณา ตัดสินความสมเหตุสมผลของกระบวนการที่ไปสู่ ข้อสรุป ได้แก่ การจำแนกการสรุปที่ สมเหตุสมผลจากการสรุปที่อาศัยค่านิยม ความ พึงพอใจและความลำเอียง การจำแนกระหว่าง การคิดหาเหตุผลที่มีข้อสรุปได้แน่นอน กับ การหาเหตุผลที่ไม่สามารถหาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติได้
การมี ความสามารถใน การแก้ปัญหา	1. มีความคิดเชิง วิทยาศาสตร์	หมายถึง กระบวนการคิดที่ทำให้ครูสามารถ ค้นพบข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ ซึ่งมีขั้นตอนในการ ดำเนินงานเพื่อค้นหาคำตอบหรือคำอธิบายอย่าง มีเหตุผล
	2. มีปฏิภาณไหวพริบ	หมายถึง ความสามารถในการโต้ตอบผ่านทาง ความคิด การใช้ปัญญา และการใช้คำพูดที่ทันต่อ สถานการณ์ เป็นลักษณะของครูที่สามารถ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี หรือครูที่สามารถเอา ตัวรอดได้ในสถานการณ์คับขัน
	3. มีกระบวนการปฏิบัติ อย่างเป็นขั้นตอน	หมายถึง ครูมีความสามารถในการทำงานอย่าง เป็นระบบ มีรูปแบบที่ชัดเจน มีลำดับขั้นตอนของการ ปฏิบัติ เป็นความต่อเนื่องของแนวทางการ ทำงานที่ได้รับการยอมรับ
การมี ความสามารถใน การสื่อสาร	1. มีความสามารถในการพูด	หมายถึง ความสามารถในการแสดงหรือเสนอ ข้อคิดเห็นของครูต่อผู้ฟัง และผู้ฟังสามารถรับรู้ เรื่องราวและเข้าใจได้ตรงกับความต้องการของผู้ พูด ตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ตาราง 9 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	นิยามเชิงปฏิบัติการ
การมีความสามารถในการสื่อสาร (ต่อ)	2. มีความสามารถในการใช้ภาษา	หมายถึง ครูมีความสามารถในการพูดสื่อสาร หรือทำความเข้าใจกับคู่สนทนาด้วยการใช้ภาษาที่เหมาะสม สุภาพ จนผู้ฟังเกิดความรู้สึกที่ดี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสาร รวมความถึงความสามารถในการใช้ภาษาอื่นๆ ได้เหมาะสมตามควรแก่โอกาส
	3. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	หมายถึง ครูมีความสามารถในการเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม
การมีความยืดหยุ่น	1. มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	หมายถึง ความสามารถของครูที่มีต่อเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนบางประการให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ซึ่งลักษณะที่เปลี่ยนแปลง จะอำนวยความสะดวกแก่ชีวิตในแง่ของการอยู่รอดและสามารถสืบพันธุ์ต่อไปได้
	2. การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ อย่างอิสระ	หมายถึง ครูมีความสามารถในการรับรู้ รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ตลอดจนการแสดงออกถึงการเข้าใจ การรับรู้จากการสนทนา การสื่อสารทุกประเภท
	3. มีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง	หมายถึง ครูมีความสามารถในการค้นหา รู้จักและเข้าใจตนเอง เช่น รู้ข้อดี ข้อเสียของตนเอง รู้ความต้องการ และสิ่งที่ไม่ต้องการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้ครูรู้ตัวเองเวลาเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

1.2 นำแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ นักวิชาการและการวัดประเมินผลทางการศึกษา จำนวน 9 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ ความครบถ้วน ความสอดคล้อง (IOC) ของข้อรายการ จากจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ แล้วเลือกข้อรายการที่ได้ค่าดัชนี IOC มากกว่าร้อยละ 50 ($IOC > 0.50$) คัดเลือกเหลือ 20 ข้อ ซึ่งแสดงว่าข้อรายการนั้นมีความเหมาะสมสอดคล้องกับนิยามที่กำหนด และนำความคิดเห็นข้อเสนอนี้มาปรับปรุงความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในสถานการณ์ และข้อคำถาม โดยพิจารณาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จนได้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็นรูปแบบคำถามเชิงสถานการณ์ให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูตอบ โดยเลือกคำตอบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่กำหนดให้ในแต่ละข้อให้มากที่สุด จำนวนคำถามจากสถานการณ์ที่กำหนดให้ มีจำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อมี 5 ตัวเลือก แต่ละตัวเลือกมีคะแนนแตกต่างกัน 5 ระดับ คือมีน้ำหนักคะแนนเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 คะแนน ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบน้อยที่สุด

2) การทดลองใช้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

นำแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำไปใช้กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยง ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยการสุ่มโรงเรียนในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา แบบแบ่งชั้น 2 มิติ (Two – Stage Random Sampling) โดยมีขนาดโรงเรียนเป็นชั้น และมีโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ทำการสุ่มโรงเรียนมา 50% จากโรงเรียนทั้งหมด 119 โรงเรียน ได้โรงเรียน จำนวน 60 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 30 โรงเรียน และโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 30 โรงเรียน จำแนกขนาดโรงเรียน ดังนี้

ชั้นที่ 1 ได้โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 7 โรงเรียน รวม 30 โรงเรียน

โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ไม่มีโรงเรียนขนาดเล็ก ได้โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 15 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 10 โรงเรียน รวม 30 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 สุ่มโรงเรียนจากโรงเรียนในขั้นที่ 1 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อใช้ในการทดลองครั้งที่ 1 ได้โรงเรียนและจำนวนหัวหน้ากลุ่มสาระฯ จำนวนครูตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน

3) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างนั้น จะนำแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่หาคุณภาพแล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 รวม 67 โรงเรียน จำนวน 5,601 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 รวม 52 โรงเรียน จำนวน 5,860 คน รวมทั้งสิ้น 119 โรงเรียน จำนวนประชากร 11,461 คน (ข้อมูล ณ 10 มิถุนายน 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเปิดตารางสำเร็จของ Yamane จำนวนประชากร 11,461 คน จาก 119 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนละ 2 คน และครู โรงเรียนละ 2 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง 474 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ สังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี จากนักวิชาการหลายๆท่าน ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู 6 องค์ประกอบ คือ

1. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความคิดเชิงจินตนาการ 2) การมองการณ์ไกล 3) มีความมุ่งมั่นในงาน
2. การมีแรงจูงใจ (Motivation) มี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีกำลังใจในการทำงาน 2) มีความกระตือรือร้น 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จ

3. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การคิดแบบตรรกะและมีเหตุผล 2) มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล 3) มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล 4) มีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล

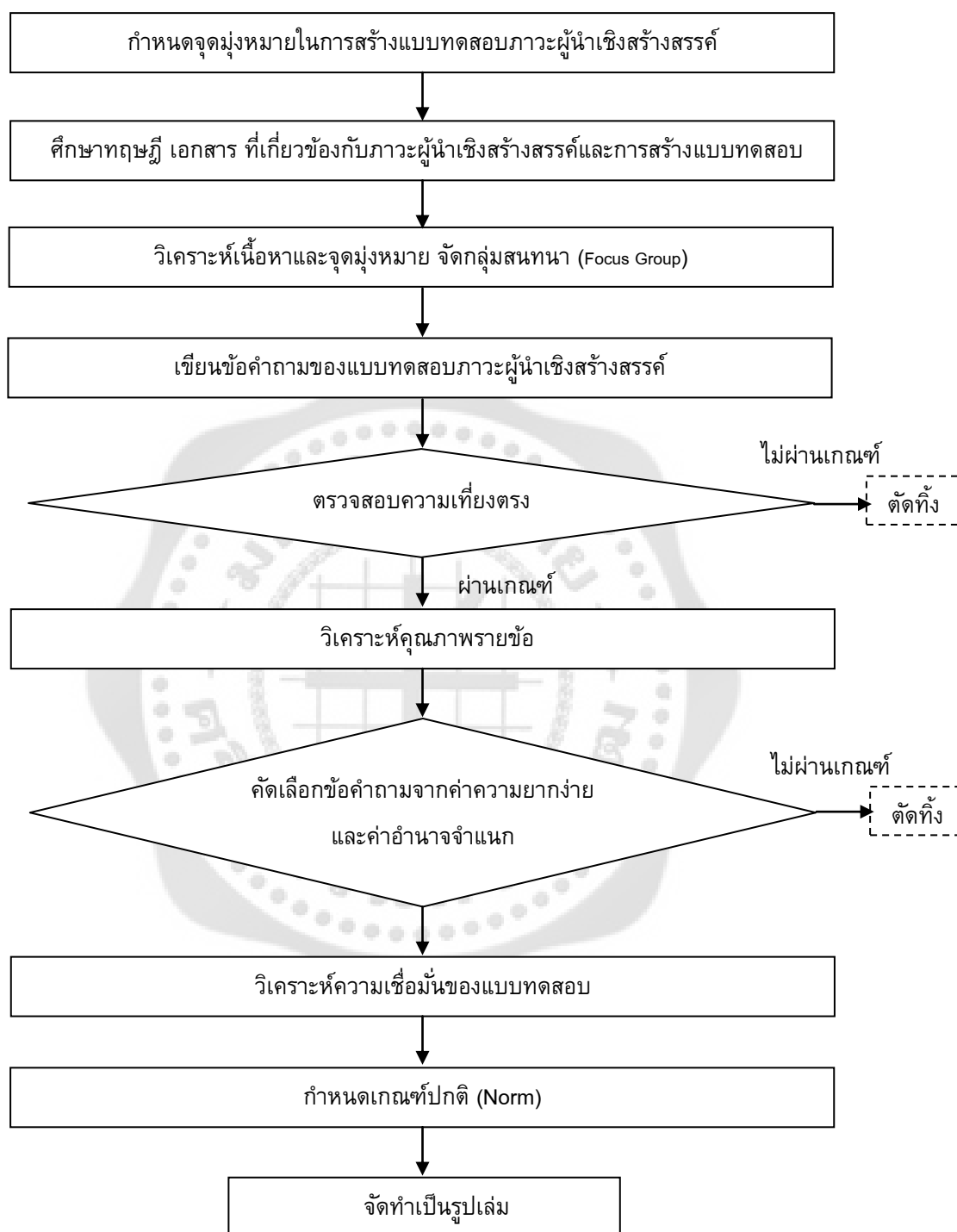
4. การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving ability) มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ 2) มีปฏิภาณไหวพริบ 3) มีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน

5. การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความสามารถในการพูด 2) มีความสามารถในการใช้ภาษา 3) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

6. การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และ 3) มีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขต 2 โดยมีขั้นตอนการพัฒนาดังภาพประกอบ 19



ภาพประกอบ 18 วิธีดำเนินการสร้างแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

รายละเอียดการดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
 2. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎี เอกสารเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

3. วิเคราะห์เนื้อหาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาเป็นข้อมูลพื้นฐานไปใช้ในการกำหนดแนวทางการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เกี่ยวกับการพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์ มีภาวะผู้นำ เป็นนักวิชาการ (Scholars) และนักปฏิบัติการ (Practitioners) ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และนำข้อมูลที่ได้มาประกอบกรวิเคราะห์ สังเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษา แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

4. เขียนข้อคำถามของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 เพื่อให้ได้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่สะดวกในการตอบ และง่ายต่อการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ผู้วิจัยเขียนข้อคำถามจากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของครู และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำของครู กำหนดระดับการตอบไว้ 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบน้อยที่สุด

ตัวอย่างข้อคำถามของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

คำถาม ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีความรอบรู้ รวดเร็ว ก้าวทันเทคโนโลยี สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจที่ถูกต้อง แม่นยำ ท่านควรทำอย่างไร

- ก. ใช้ความรู้และประสบการณ์เดิมถ่ายทอดให้นักเรียน (1 คะแนน)
- ข. สอนให้นักเรียนอ่านและเขียนสรุปความจากหนังสือ (2 คะแนน)
- ค. ใช้สื่อเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลเพื่อนำมาพัฒนางาน (5 คะแนน)
- ง. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับผู้เรียน (4 คะแนน)
- จ. เลือกบริโภคข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ (3 คะแนน)

คำถาม ท่านมีวิธีการอย่างไร ให้เป็นไปตามดังกล่าวที่ว่า “การเป็นครูต้องมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพื่อที่จะออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเกิดความสนใจ อยากรู้ อยากเห็น และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี”

- ก. สร้างนวัตกรรมทางการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ภายใน 2 ปี (5 คะแนน)
- ข. ใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย (4 คะแนน)
- ค. จัดสอนพิเศษในตอนเย็นเฉพาะวิชาหลัก 5 วิชา (2 คะแนน)
- ง. จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตัวเอง (3 คะแนน)
- จ. จัดระเบียบการเข้าเรียนให้ตรงเวลาทุกชั่วโมง (1 คะแนน)

เกณฑ์ในการให้คะแนน พิจารณาจากความสอดคล้องของนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ ข้อที่มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้มากที่สุด จะมีค่าคะแนนมากที่สุด และค่าคะแนนของความสอดคล้องจะลดลงตามลำดับจนถึงน้อยที่สุด

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยนำข้อคำถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตารางวิเคราะห์รายละเอียด เรียกว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ผู้วิจัยได้พิจารณาจากค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยคัดเลือกข้อสอบที่มีค่ามากกว่า หรือเท่ากับ .50 ซึ่งพบว่าข้อสอบผ่านเกณฑ์ มีจำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมาพิจารณาปรับปรุงความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในการกำหนดสถานการณ์ และข้อคำถามอีกครั้งหนึ่งโดยพิจารณาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. นำแบบทดสอบชนิดสถานการณ์ ที่คัดเลือกได้จากข้อ 5 โดยที่ในสถานการณ์นั้นข้อคำถามต้องได้คุณภาพทั้ง 6 องค์ประกอบ นำไปทดลองกับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์คุณภาพรายข้อ กับหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครู จำนวน 60 คน พร้อมทั้งนำข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างเป็นข้อมูลในการทดสอบครั้งต่อไป

7. นำผลที่ได้จากแบบทดสอบมาทำการวิเคราะห์เป็นรายข้อเพื่อวิเคราะห์หาความยากง่ายของแบบทดสอบ โดยใช้เกณฑ์ .20 - .80 และหาค่าอำนาจจำแนก

8. วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยทดลองกับหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 474 คน ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้แนวทางของ Cronbach

9. นำผลที่ได้จากแบบทดสอบมาทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดเกณฑ์ปกติ (Norm)

10. จัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความสอดคล้องของเครื่องมือ และหนังสือถึงโรงเรียนเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมกำหนด วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประสานงานการเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มบริหารวิชาการ
3. จัดเตรียมแบบทดสอบให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละครั้ง

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกำหนดการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยค่าสถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา การตรวจสอบค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

การสร้างเกณฑ์ปกติของแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยแปลงจากคะแนนดิบ (Raw Score) ให้เป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) โดยการสร้างตารางการเทียบคะแนนดิบ จากการทดสอบด้วยแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ด้วยคะแนนที่ปกติพร้อมกับแบ่งช่วงคะแนนดิบกับคะแนนที่ปกติเพื่อแปลความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการกล่าวถึงหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ให้ความหมายของสัญลักษณ์และอักษรย่อของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

K	แทน	จำนวนข้อสอบของแบบทดสอบ
IOC	แทน	ค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ
P	แทน	ค่าความยากของข้อสอบ
r	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบ
α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ
SE _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดจากแบบทดสอบ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

1.1 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ด้วยวิธีการการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผ่านการวิเคราะห์สังเคราะห์ พร้อมทั้งจัดสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group) ได้ผลดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การใช้ความคิดเชิงจินตนาการอย่างสร้างสรรค์ โดยมองภาพในอนาคตด้วยความมุ่งมั่นที่อยากให้เป็นจริง มีความตระหนักรู้ในตัวเอง มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความคิดเชิงจินตนาการ 2) การมองการณ์ไกล 3) มีความมุ่งมั่นในงาน

องค์ประกอบที่ 2 การมีแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่ครูมีวิธีการสื่อสาร การสร้างจิตสำนึก การกระตุ้นผู้ตาม อุทิศตัวหรือแสดงความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความเชื่อมั่นและแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีความปรารถนาต่อความสำเร็จ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน ครูผู้นำต้องสร้างเจตคติที่ดี คิดในแง่บวก มีความเชื่อว่าปัญหาทุกปัญหาสามารถแก้ไขได้ เป็นภาระหน้าที่และความต้องการร่วมกันของ

ทีม แรงจูงใจมีทั้งภายในและภายนอก และมี 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีกำลังใจในการทำงาน 2) มีความกระตือรือร้น 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4) มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จ

องค์ประกอบที่ 3 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การคิดแบบตรรกะตรงและมีเหตุผล เป็นความสามารถในการคิด แยกแยะส่วนย่อยออกจากองค์ประกอบ โดยการใคร่ครวญ ไตร่ตรอง คิดอย่างรอบคอบว่าประกอบไปด้วยสิ่งใด มีความสำคัญอย่างไร และสามารถบอกได้ว่า เรื่องราวหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ เป็นอย่างไร มีแนวโน้มไปในทางใด เพื่อประกอบการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งครูผู้นำจะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์ผู้ตาม แล้วเลือกหาวิธีการที่เหมาะสมที่จะทำให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี 4 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) การคิดแบบตรรกะตรงและมีเหตุผล 2) มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล 3) มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล 4) มีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล

องค์ประกอบที่ 4 การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem solving Ability) หมายถึง การที่ครูใช้ความรู้ ความฉลาด ความคิดเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อขจัดสภาวะความไม่สมดุลที่เกิดขึ้น มีกระบวนการปฏิบัติและการร่วมมือกัน มาใช้ในการแก้ปัญหาให้บรรลุเป้าหมาย มี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ 2) มีปฏิภาณไหวพริบ 3) มีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน

องค์ประกอบที่ 5 การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) หมายถึง การที่ครูมีทักษะในการใช้ภาษาที่ดีทั้งการพูด การใช้สัญลักษณ์ในการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้วยความสุภาพอ่อนโยนและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นนักประชาสัมพันธ์ที่มีมุมมองที่หลากหลายและมี 3 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ คือ 1) มีความสามารถในการพูด 2) มีความสามารถในการใช้ภาษา 3) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ 6 การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง การที่ครูสามารถปรับตัวให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการในการปฏิบัติงาน มีอิสระทางความคิด มีใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น สามารถเลือกเวลางานได้เหมาะสมกับตนเอง เป็นการสร้างความรู้สึกละสบายใจให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์ และตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเองตลอดเวลา ตัวบ่งชี้ของการมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และ 3) มีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง

1.2 การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ด้วยวิธีการทางสถิติ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อพิจารณาว่า แต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ที่สังเคราะห์มาหรือไม่ ผลงานการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของครู	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักตัวบ่งชี้
1. การมีวิสัยทัศน์	1.1 มีความคิดเชิงจินตนาการ 1.2 มองการณ์ไกล 1.3 มีความมุ่งมั่นในงาน	.71 .68 .64
2. การมีแรงจูงใจ	2.1 มีกำลังใจในการทำงาน 2.2 มีความกระตือรือร้น 2.3 มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2.4 มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์	.63 .65 .69 .73
3. การคิดวิเคราะห์	3.1 มีการคิดแบบตรรกะตรงและมีเหตุผล 3.2 มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล 3.3 มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล 3.4 มีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล	.72 .67 .70 .63
4. ความสามารถในการ แก้ปัญหา	4.1 มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ 4.2 มีปฏิภาณไหวพริบ 4.3 มีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน	.70 .68 .64
5. ความสามารถในการ สื่อสาร	5.1 มีความสามารถในการพูด 5.2 มีความสามารถในการใช้ภาษา 5.3 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	.62 .64 .71

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของครู	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักตัวบ่งชี้
6. ความยืดหยุ่น	6.1 มีความสามารถในการปรับตัวให้ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	.74
	6.2 มีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ	.66
	6.3 มีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของ ตัวเอง	.60

จากตาราง 10 แสดงว่าตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีน้ำหนักที่เป็นไปตามเกณฑ์ คืออย่างน้อยมีค่าเท่ากับ .50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แต่ละองค์ประกอบประกอบตัวบ่งชี้ต่างๆ เป็นสิ่งที่สามารถยืนยันได้ในทางสถิติว่ามีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) แล้วดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ มีความคิดเชิงจินตนาการ มองการณ์ไกล และ มีความมุ่งมั่นในงาน ซึ่งมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ .71, .68 และ .64 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 การมีแรงจูงใจ มี 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ มีกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีพฤติกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ .63, .65, .69 และ .73 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 การคิดวิเคราะห์ มี 4 ตัวบ่งชี้ได้แก่ มีการคิดแบบตรรกะตรองและมีเหตุผล มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล มีความสามารถในการเชื่อมั่นข้อมูล และ มีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ซึ่งมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ .72, .67, .70 และ .63 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหา มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ มีปฏิภาณไหวพริบ และมีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ .70, .68 และ .64 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการสื่อสาร มี 3 ตัวบ่งชี้ได้แก่ มีความสามารถในการพูด มีความสามารถในการใช้ภาษา และ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ .62, .64 และ .71 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 6 ความยืดหยุ่น มี 3 ตัวบ่งชี้ที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และ มีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งมีค่าน้ำหนักของตัวบ่งชี้เท่ากับ .74, .66 และ .60 ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

การพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้พัฒนาแบบทดสอบที่มุ่งวัดตามตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 3 ตัวบ่งชี้ 2) การมีแรงจูงใจ 4 ตัวบ่งชี้ 3) การคิดวิเคราะห์ 4 ตัวบ่งชี้ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหา 3 ตัวบ่งชี้ 5) ความสามารถในการสื่อสาร 3 ตัวบ่งชี้ 6) ความยืดหยุ่น 3 ตัวบ่งชี้ รวม 20 ตัวบ่งชี้ แต่ละตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบเป็นแบบเลือกตอบ ชนิดการกำหนดสถานการณ์ (Situation Test) ได้จำนวนข้อสอบ 20 ข้อ แต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ตัวเลือก การให้คะแนนเป็นแบบ 1,2,3,4 และ 5 ทั้งนี้แบบทดสอบทั้ง 20 ข้อ มีคุณภาพในด้านความเที่ยงตรง ค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น ผลปรากฏดังตารางที่ 11, 12 และ 13 ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู	ข้อที่	IOC
1. การมีวิสัยทัศน์	1	1.00
	2	.80
	3	.90
2. การมีแรงจูงใจ	4	.90
	5	1.00
	6	.80
	7	1.00

ตาราง 11 (ต่อ)

แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของครู	ข้อที่	IOC
3. การคิดวิเคราะห์	8	.90
	9	.90
	10	1.00
	11	.80
4. ความสามารถในการ แก้ปัญหา	12	.80
	13	1.00
	14	1.00
5. ความสามารถในการ สื่อสาร	15	.80
	16	1.00
	17	.90
6. ความยืดหยุ่น	18	.80
	19	.90
	20	.80

จากตาราง 11 แสดงว่าแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ในแต่ละข้อมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่พิจารณาได้จากค่าดัชนีความสอดคล้อง ของข้อสอบกับตัวบ่งชี้ (IOC) เป็นไปตามเกณฑ์ มากกว่าหรือเท่ากับ .50 ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อสอบทุกข้อของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีความเที่ยงตรง (Validity) แล้ว ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 มี 3 ข้อ มีความเที่ยงตรงเท่ากับ 1.00,.80 และ.90 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 มี 4 ข้อ มีความเที่ยงตรงเท่ากับ .90,1.00,.80 และ1.00 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 มี 4 ข้อ มีความเที่ยงตรงเท่ากับ .90,.90,1.00 และ.80 ตามลำดับ
 องค์ประกอบที่ 4 มี 3 ข้อ มีความเที่ยงตรงเท่ากับ .80,1.00 และ1.00 ตามลำดับ
 องค์ประกอบที่ 5 มี 3 ข้อ มีความเที่ยงตรงเท่ากับ .80,1.00 และ.90 ตามลำดับ
 องค์ประกอบที่ 6 มี 3 ข้อ มีความเที่ยงตรงเท่ากับ.80,.90 และ.80 ตามลำดับ

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ค่าความยากและค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง
 สร้างสรรค์ของครู

แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	ข้อที่	P	r
1.การมีวิสัยทัศน์	1	.678	.346
	2	.315	.705
	3	.421	.602
2. การมีแรงจูงใจ	4	.305	.491
	5	.456	.352
	6	.752	.573
	7	.502	.804
3. การคิดวิเคราะห์	8	.405	.804
	9	.241	.411
	10	.786	.642
	11	.542	.705
4. ความสามารถในการแก้ปัญหา	12	.256	.719
	13	.687	.382
	14	.459	.546

ตาราง 12 (ต่อ)

แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	ข้อที่	P	r
5. ความสามารถในการสื่อสาร	15	.708	.388
	16	.351	.544
	17	.645	.756
6. ความยืดหยุ่น	18	.392	.401
	19	.684	.644
	20	.509	.792

จากตาราง 12 แสดงว่าแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ในแต่ละข้อมีค่าความยากและค่าอำนาจจำแนก เป็นไปตามเกณฑ์ทุกข้อ กล่าวคือ มีค่าความยากอยู่ระหว่าง .20 ถึง .80 และมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .20 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้อสอบทุกข้อของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีความยากและอำนาจจำแนกที่ให้ได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .678, .315 และ .421 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .346, .705 และ .602 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 การมีแรงจูงใจ มี 4 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .305, .456, .752 และ .502 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .491, .352, .573 และ .804 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 การคิดวิเคราะห์ มี 4 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .405, .241, .786 และ .542 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .804, .411, .642 และ .705 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหา มี 3 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .256, .687 และ .459 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .719, .382 และ .546 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการสื่อสาร มี 3 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .708, .351 และ .645 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .388, .544 และ .756 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 6 ความยืดหยุ่นมี 3 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .392, .684 และ .50 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .401, .644 และ .792 ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์	K	α	SE _{est}
1. การมีวิสัยทัศน์	3	.701	± 1.52
2. การมีแรงจูงใจ	4	.713	
3. การคิดวิเคราะห์	4	.720	
4. ความสามารถในการ แก้ปัญหา	3	.708	
5. ความสามารถในการ สื่อสาร	3	.709	
6. ความยืดหยุ่น	3	.707	
โดยรวม	20	.829	

จากตาราง 13 แสดงว่าแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ในแต่ละองค์ประกอบ และทั้งฉบับเป็นไปตามเกณฑ์ กล่าวคือมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่าหรือเท่ากับ .70 ขึ้นไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .701

องค์ประกอบที่ 2 การมีแรงจูงใจ มี 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .713

องค์ประกอบที่ 3 การคิดวิเคราะห์ มี 4 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .720

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการแก้ปัญหา มี 3 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .708

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการสื่อสาร มี 3 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .709

องค์ประกอบที่ 6 ความยืดหยุ่น มี 3 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .707

ทั้งนี้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูทั้งฉบับ จำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .826 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด เท่ากับ ± 1.52

3. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

การสร้างเกณฑ์ปกติของแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยแปลงจากคะแนนดิบ (Raw Score) ให้เป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) ผลปรากฏดังตารางที่ 14 และ 15 ตามลำดับ

ตาราง 14 เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
20	25
21	25
22	26
23	27
24	28
25	29
26	30
27	30
28	31
29	32
30	33
31	34

ตาราง 14 (ต่อ)

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
32	35
33	36
34	36
35	37
36	38
37	38
38	39
39	39
40	39
41	40
42	40
43	41
44	42
45	42
46	43
47	44
48	45
49	46
50	46
51	47
52	47
53	48
54	48
55	48
56	49
57	49
58	49
59	49

ตาราง 14 (ต่อ)

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
60	50
61	50
62	50
63	51
64	51
65	52
66	52
67	53
68	53
69	54
70	54
71	55
72	55
73	56
74	56
75	57
76	57
77	58
78	59
79	59
80	60
81	61
82	62
83	63
84	64
85	64

ตาราง 14 (ต่อ)

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ
86	64
87	65
88	66
89	66
90	67
91	68
92	68
93	69
94	69
95	70
96	71
97	72
98	73
99	74
100	75

จากตาราง 14 แสดงว่าแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีเกณฑ์ปกติ (Norm) ที่แปลงค่าคะแนนดิบจาก 20 ถึง 100 คะแนน เป็นค่าคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) อยู่ระหว่าง T ที่ 25 ถึง T ที่ 75

ตาราง 15 การแปลความหมายของเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

คะแนนที่ปกติ	คะแนนดิบ	แปลความ
25-35	20-32	มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับต่ำมาก
36-45	33-48	มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับต่ำ
46-55	49-72	มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง
56-65	73-87	มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับสูง
66-75	88-100	มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับสูงมาก

จากตาราง 15 แสดงว่าแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมีเกณฑ์ การแปลความหมายของคะแนนดิบ และคะแนนปกติที่จำแนกออกได้ 5 ระดับดังนี้

ระดับที่ 1 คะแนนปกติมี 25-35 ซึ่งตรงกับช่วงคะแนนดิบระหว่าง 20 ถึง 32 คะแนน แปลว่าครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับต่ำมาก

ระดับที่ 2 คะแนนปกติมี 36-45 ซึ่งตรงกับช่วงคะแนนดิบระหว่าง 33 ถึง 48 คะแนน แปลว่าครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับต่ำ

ระดับที่ 3 คะแนนปกติมี 46-55 ซึ่งตรงกับช่วงคะแนนดิบระหว่าง 49 ถึง 72 คะแนน แปลว่าครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง

ระดับที่ 4 คะแนนปกติมี 56-65 ซึ่งตรงกับช่วงคะแนนดิบระหว่าง 73 ถึง 87 คะแนน แปลว่าครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับสูง

ระดับที่ 5 คะแนนปกติมี 66-75 ซึ่งตรงกับช่วงคะแนนดิบระหว่าง 88 ถึง 100 คะแนน แปลว่าครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับสูงมาก

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ประการแรก เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ประการที่สอง เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และประการที่สาม เพื่อกำหนดเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. เป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู วิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู นำไปปรับปรุงแก้ไข และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ แล้วกำหนดเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

2. เป็นการพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย คือ 1) การสร้างข้อคำถามของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา นำไปปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 2) การทดลองใช้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูเพื่อตรวจสอบหาค่าความยากง่าย ค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

3. การกำหนดเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เพื่อแปลความหมายของคะแนนดิบที่ได้จากแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูด้วยการแสดงเป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) ผลจากการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลอภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู จากผลการวิจัย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำข้อสรุปจากการสนทนากลุ่มโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไปวิเคราะห์

สังเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้องค์ประกอบหลักภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู เป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีความคิดเชิงจินตนาการ การมองการณ์ไกล และมีความมุ่งมั่นในงาน 2) การมีแรงจูงใจ (Motivation) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การมีกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จ 3) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ การคิดแบบตรรกะและมีเหตุผล มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล และมีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล 4) การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ มีปฏิภาณไหวพริบ และมีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน 5) การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีความสามารถในการพูด มีความสามารถในการใช้ภาษา และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และ 6) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และมีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง

2. แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ ชนิดคำถามกำหนดสถานการณ์ (Situation test) 5 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ข้อ การมีแรงจูงใจ มี 4 ข้อ การคิดวิเคราะห์ มี 4 ข้อ การมีความสามารถในการแก้ปัญหา มี 3 ข้อ ความสามารถในการสื่อสาร มี 3 ข้อ การมีความยืดหยุ่น มี 3 ข้อ แต่ละข้อให้คะแนน 5, 4, 3, 2, และ 1 ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

2.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 ค่าความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีน้ำหนักที่เป็นไปตามเกณฑ์ คือ อย่างน้อยมีค่าเท่ากับ .50 ขึ้นไป แสดงว่า แบบทดสอบแต่ละข้อที่จะใช้ทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจริง

2.2 ค่าความยากอยู่ระหว่าง .241 ถึง .786 และมีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .20 ถึง 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อสอบทุกข้อของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีค่าความยากและอำนาจจำแนกได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .678, .315 และ .421 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .346, .705 และ .602 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 2 การมีแรงจูงใจ มี 4 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .305, .456, .752 และ .502 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .491, .352, .573 และ .804 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 3 การคิดวิเคราะห์ มี 4 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .405, .241, .786 และ .542 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .804, .411, .642 และ .705 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 4 การมีความสามารถในการแก้ปัญหา มี 3 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .256, .687 และ .459 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .719, .382 และ .546 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการสื่อสาร มี 3 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .708, .351 และ .645 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .388, .544 และ .756 ตามลำดับ

องค์ประกอบที่ 6 การมีความยืดหยุ่น มี 3 ข้อ มีค่าความยากเท่ากับ .392, .684 และ .509 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .401, .644 และ .792 ตามลำดับ

2.3 การจำแนก ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .346 ถึง .804 แสดงว่า แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีข้อคำถามที่มีความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกระดับปานกลาง ซึ่งอาจมีสาเหตุเนื่องมาจากแบบทดสอบที่เป็นเชิงสถานการณ์ ที่มีเนื้อความยาว ต้องใช้เวลาในการพิจารณาทั้งข้อคำถามและตัวเลือกค่อนข้างนาน เกิดความเหนื่อยล้า และข้อคำถามบางข้ออาจเดาคำตอบจึงทำให้ผลการวิเคราะห์ค่าความยาก ค่าอำนาจจำแนกบางข้อถึงแม้จะอยู่ในเกณฑ์ แต่ค่อนข้างต่ำ ดังเช่น ค่าอำนาจจำแนกของการมีวิสัยทัศน์ ตัวบ่งชี้ข้อที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกของการมีแรงจูงใจ ตัวบ่งชี้ข้อที่ 5 ค่าอำนาจจำแนกของการมีความสามารถในการแก้ปัญหา ตัวบ่งชี้ข้อที่ 13 และค่าอำนาจจำแนกของการมีความสามารถในการสื่อสาร ตัวบ่งชี้ข้อที่ 15

2.4 ความเชื่อมั่น ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .829 แสดงว่า แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู มีความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัด เท่ากับ ± 1.52

3. การกำหนดเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนดิบ (Raw Score) โดยแปลงเป็นค่าคะแนนที่ปกติ (Normalized T-score) จำแนกออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

3.1 คะแนนที่ปกติ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ลงมา แปลว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำมาก กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบ คิดเป็น 4.78%

3.2 คะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 36 ถึง 45 แปลว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบ คิดเป็น 8.87%

3.3 คะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 46 ถึง 55 แปลว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบ คิดเป็น 9.65%

3.4 คะแนนที่ปกติอยู่ระหว่าง 56 ถึง 65 แปลว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบ คิดเป็น 13.85%

3.5 คะแนนที่ปกติตั้งแต่ 66 ขึ้นไป แปลว่า ครูมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงมาก กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบ คิดเป็น 62.85%

อภิปรายผล

ประเด็นที่จะนำมาอภิปรายมี 3 ประเด็น คือ 1) องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู 2) คุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู 3) เกณฑ์ปกติ (Norm) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. จากการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ พบว่า วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่ครูมีความมุ่งมั่นต่อสิ่งที่ปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต ถือว่าเป็นพลังผลักดันให้โรงเรียนดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย ผลจากการวิจัยตัวบ่งชี้ ความคิดเชิงจินตนาการ คำนำนักสูงที่สุด รองลงมาองการณีกาล และน้อยที่สุดเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นในงาน ค่าเฉลี่ยทั้ง 3 ตัวบ่งชี้มีได้แตกต่างกันมากนัก ทั้งนี้ สืบเนื่องจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และสพม.2 จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเอง โดยใช้ความคิดเชิงจินตนาการ มองไปข้างหน้า เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558: ออนไลน์) ข้อ 6. กล่าวว่า เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล นอกจากนี้ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2556: ออนไลน์) อดีตประธานกรรมการคุรุสภา กล่าวว่า คุณลักษณะของครูไทยในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ 1) สร้างและบูรณาการความรู้ได้ 2) มีความคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 3) มีวิสัยทัศน์และตกผลึกทางความคิดเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เรียน 4) ครูต้องรู้และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ มีทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียให้ผู้เรียนได้ 5) มีทักษะการสอนเด็กให้เติบโตเต็มศักยภาพ และสร้างผลงานใหม่ๆ 6) ต้องเข้มแข็งในจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และชักชวนให้คนอื่นๆ ทำเพื่อสังคม 7) มีบทบาทนำด้านการสอนและวิชาชีพ พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนและในวิชาชีพร่วมกับผู้บริหารมากขึ้น ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของครูที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.2 การมีแรงจูงใจ (Motivation) จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และสพม.2 ที่มีภาวะผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ ผลจากการวิจัยตัวบ่งชี้ มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสำเร็จ คำนำนักสูงที่สุด รองลงมามีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น และมีกำลังใจในการทำงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และสพม.2 มีภาระงานค่อนข้างมาก จนบางครั้งอาจรู้สึกเหนื่อยและท้อแท้ จำเป็นต้องมีแรงจูงใจเพื่อให้ครูมีพลังในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558: ออนไลน์) ข้อ 9 กล่าวว่า แรงปรังระบบบริหารงานบุคคล มุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสมและเป็นธรรม ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะจูงใจ แรงแบบดาลใจ และความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่ สอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2549: 19) กล่าวว่า การใช้แรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อการบริหารและการจัดการเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ เป้าหมาย แรงจูงใจนั้นมีทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายในจะเกี่ยวกับเรื่องของจิตวิญญาณของแต่ละคนตลอดจนความรู้สึกนึกคิด ซึ่งไม่สามารถหยั่งรู้ได้อย่างชัดเจน แต่แรงจูงใจภายนอกพอจะสามารถแยกแยะได้ว่า บุคคลใดมีความสนใจในเรื่องใด ผู้นำจะต้องศึกษาบุคลากรในฐานะที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาว่า เขามีความต้องการสิ่งใดและตอบสนองความต้องการในเรื่องนั้น ดังนั้น องค์ประกอบการมีแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

1.3 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และสพม.2 มีความสามารถในการแยกแยะส่วนย่อยๆ ของเหตุการณ์เรื่องราวต่างๆ ว่าประกอบด้วยอะไร เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร จนสามารถอธิบายและบอกแนวโน้มว่าไปในทางใดได้ จากผลการวิจัย ตัวบ่งชี้ มีการคิดแบบตรรกะและมีเหตุผล มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมา มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล และมีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากครูในยุคศตวรรษที่ 21 มีการคิดวิเคราะห์ มีความรู้และความสามารถทางด้านเทคโนโลยี สามารถสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว สามารถใช้สารสนเทศในการตัดสินใจได้ดี สอดคล้องกับ สุเกียรติ ไชยนุวัติ (2553: 24) กล่าวว่า การคิดวิเคราะห์ เป็นความสามารถทางปัญญา และเป็นพฤติกรรมของบุคคล ในการแก้ปัญหาด้วยเหตุผล โดยสามารถจำแนกแยกแยะประเด็นปัญหา ว่าอะไรเป็นปัญหา อะไรเป็นสาเหตุของปัญหา และหาความสัมพันธ์ของส่วนย่อยนั้น ดังนั้น การคิดวิเคราะห์ จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.4 การมีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และสพม.2 มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเป็นแบบแผนวิธีการดำเนินการหรือพฤติกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด วิธีการขั้นตอนที่ต้องอาศัยกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ มีปฏิภาณไหวพริบ ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาใช้เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย จากผลการวิจัย ตัวบ่งชี้มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาคือ มีปฏิภาณไหวพริบ และมีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครที่ สังกัด สพม.1 และสพม.2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนตั้งแต่ขนาดกลางจนถึงขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีครูและนักเรียนจำนวนมาก ครูจึงพบกับสภาพปัญหาค่อนข้างมาก จำเป็นที่ครูต้องมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาเพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558: ออนไลน์) ในเรื่องเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้และ

นวัตกรรม กำหนดให้ครูต้องมีทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา การสื่อสารและการร่วมมือทำงาน (เคน เคย์, 2554: 34-35) เช่นเดียวกับ อรุณ จุติผล (2556: 112) อธิบายเกี่ยวกับการมีความสามารถในการแก้ปัญหาไว้ในหนังสือหลักวิชาชีพทางการศึกษาว่า ต้องใช้วิธีแห่งปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ เมื่อมีปัญหาควรทำการศึกษาวิเคราะห์และใช้ความฉลาด ไหวพริบของเราเพื่อคิดแก้ปัญหาต่างๆ ที่สำคัญเราต้องมีความเชื่อพื้นฐานยอมรับความสามารถของมนุษย์หรือเพื่อนร่วมงานว่าเขาสามารถจะแก้ปัญหา โดยใช้สติปัญญาของเขา เพราะมนุษย์ทุกคน มีความสามารถในการแก้ปัญหาในทุกระดับ มีจุดหมายและหลักการรู้จักคิดและวิเคราะห์อย่างมีระเบียบ ดังนั้น ความสามารถในการแก้ปัญหาจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

1.5 การมีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) จากการวิเคราะห์สังเคราะห์ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการรับและสื่อสาร มีความสามารถในการใช้ภาษา ถ่ายทอดความคิด คำพูด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับหรือไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม จากผลการวิจัย ตัวบ่งชี้ มีความสามารถในการพูด มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมา มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และมีความสามารถในการใช้ภาษา ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้ครูจำเป็นต้องรู้ให้มากกว่าผู้เรียน การสื่อสารในยุคปัจจุบันรวดเร็วมาก มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องเรียนรู้เพื่อนำมาถ่ายทอดให้กับนักเรียน ซึ่งนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558: ออนไลน์) ในเรื่องเกี่ยวกับทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี กำหนดให้ครูมีความจำเป็นต้องมีทักษะด้านสารสนเทศ ทักษะด้านสื่อ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (เคน เคย์, 2554: 34-35) เช่นเดียวกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549: 7) กล่าวถึง ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ต้องมีการตั้งคำถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ลุ่มลึก ครูใหญ่ต้องมีการสื่อสารกับครู ในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ครูใหญ่ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการพบปะสนทนากับครูทั้งภายใน ภายนอกห้องเรียนเพื่อหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ต้องพยายามสร้างโอกาสให้ตนสามารถเข้าถึงแก่นขั้วของปัญหาหรือความคิดเห็นที่แท้จริงด้วยการรับฟังอย่างตั้งใจ กล่าวคือ ทำการรับฟังด้วยใจที่เปิดกว้าง (Open Mind) มากกว่าการรวบรวมการสนทนาให้เข้าประเด็นที่ตนมีจุดยืนล่วงหน้าไว้แล้ว ต้องตอบสนองและลงมือทำตามที่ได้รับปากกับคู่สนทนาโดยพลัน มีการค้นหาสาระที่แท้จริงซึ่งซ่อนเร้นภายใต้การสนทนาแบบผิวเผิน โดยใช้คำถามที่มีอำนาจทะลุทะลวง (Penetrating Questions) ให้ได้คำตอบแท้จริง โดยการทำให้บรรยากาศการสนทนาเป็นแบบสบายๆ ไม่รู้สึกอึดอัด มีความจริงใจและเป็นกันเอง ทั้งนี้ จุดหมายปลายทางของการสนทนา ก็คือ การยกระดับคุณภาพการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Productive Thinking) ของครูและบุคลากรของโรงเรียน

1.6 การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสพม.1 และสพม.2 มีความสามารถในการสร้างความรู้สึกรับรู้สบายให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ ภาวะผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ง่ายและในเวลาเดียวกันก็ช่วยเหลือผู้อื่นให้ดำรงอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ด้วย ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะแสดงให้เห็นว่ามีความยืดหยุ่นในการจัดสรรงานให้บุคคลที่มีผลให้บุคคลเหล่านั้น มุ่งทำงานที่ก่อประโยชน์กับโรงเรียนด้วยการใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่และมีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง จากการวิจัย ตัวบ่งชี้ มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีค่าน้ำหนักสูงสุด รองลงมาคือ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ และมีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม.1 และสพม.2 จำเป็นต้องใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมของเมืองหลวงที่มีบรรยากาศของการเร่งรีบ แข่งขันและสภาพการจราจรติดขัดทำให้ครูต้องรู้จักการปรับตัวและมีความยืดหยุ่นสูง ตรงกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558: ออนไลน์) ในเรื่องเกี่ยวกับทักษะชีวิตและอาชีพ (Life and Career Skill) กำหนดให้ครูมีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัว ความคิดริเริ่มและการชี้นำตนเอง ทักษะทางสังคมและข้ามวัฒนธรรม การเพิ่มผลิตภาพและความรู้รับผิดชอบ และความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ เช่นเดียวกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 213) กล่าวถึง การมีความยืดหยุ่นว่า เป็นความสามารถและยินดีที่จะปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการในสถานการณ์ต่างๆ ผู้นำที่มีพฤติกรรมยืดหยุ่นสูงจะรู้ว่าใช้ลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างไร สามารถประเมินพฤติกรรมของตนเองและสามารถปรับเปลี่ยนแปลงได้ตามที่ต้องการ และจะมีการตรวจสอบตนเอง (self-monitoring) ผู้นำที่มีระดับการตรวจสอบตนเองในระดับสูง จะมีการตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเองมากกว่าและรู้ว่ามีผลกระทบกับผู้อื่นอย่างไร ความฉลาดทางสังคมสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการประสบความสำเร็จของกลุ่มมากกว่าความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล และอาจขึ้นอยู่กับความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจทางสังคมหรือเพื่อสังคมของผู้นำ ดังนั้น การมีความยืดหยุ่นจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

2. การพัฒนาและหาคุณภาพของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม.1 และสพม.2 ผลการวิจัยพบว่า แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบชนิดกำหนดสถานการณ์ 5 ตัวเลือก จำนวน 20 ข้อ แต่ละข้อให้คะแนน 5, 4, 3, 2, และ 1 โดยมีค่าความเที่ยงตรง (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง .80 ถึง 1.00 มีค่าความยากระหว่าง .241 ถึง .786 มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง .346 ถึง .804 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .879 ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการวัดผลที่กล่าวว่า ข้อสอบที่เหมาะสมจะต้องมีค่าความยากง่าย .50 และในการคัดเลือกข้อสอบนั้นจะพิจารณาค่าความยากง่ายอยู่ระหว่าง .20 - .80 (ล้วนสายยศ และอังคณา สายยศ. 2543: 184) และ สุนันท์ ศลโกสุม (มปป.:134) กล่าวว่าข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย อยู่ระหว่าง .20 - .80 ถือว่าเป็นข้อสอบที่ดี ถ้าค่า .80 ความยากง่าย อยู่นอกขอบเขตนี้ถือว่า ยากหรือยากเกินไป สำหรับค่าอำนาจจำแนก ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543: 185)

ได้กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้จะมีความมากกว่า หรือเท่ากับ .20 และถ้าข้อสอบข้อนั้นมีค่าอำนาจจำแนกใกล้ +1 ก็แสดงว่าข้อสอบข้อนั้นสามารถจำแนกคนเก่งและคนอ่อนได้ถูกต้องสูงมาก แสดงให้เห็นว่าแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าคุณภาพทั้ง 4 ประการอยู่ในเกณฑ์ตามหลักวิชา ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างและพัฒนาแบบทดสอบดังกล่าว ได้ผ่านกระบวนการสร้างและพัฒนาให้เป็นไปตามหลักวิชาทางการวัดผลและประเมินผล กล่าวคือ การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบทดสอบได้ดำเนินการตรวจสอบโดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความเชี่ยวชาญทั้งทางด้านเนื้อหา (Content) และทางด้านเทคนิค (Technical) เป็นผู้ตรวจสอบ จนได้แบบทดสอบที่มีความเที่ยงตรงตามตัวบ่งชี้ และหลังจากนี้ได้นำไปทดลองกับครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 เป็นจำนวนมากพอสมควรแล้วกลั่นกรองเอาเฉพาะข้อที่มีค่าคุณภาพทั้งที่มีความยากง่ายและอำนาจจำแนกที่ดีที่วัดตามตัวบ่งชี้ทั้ง 20 ตัวบ่งชี้ อีกทั้งได้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมเพราะการให้คะแนนของแบบทดสอบแต่ละข้อเป็นแบบ 5, 4, 3, 2, และ 1 ทั้งฉบับ และรายด้านก็พบว่ามีความเชื่อมั่นที่เป็นไปตามเกณฑ์ตามหลักวิชา ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การมีวิสัยทัศน์ มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความคิดเชิงจินตนาการ มีความยากเท่ากับ .678 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .346 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 สามารถปรุงแต่งของจิตถึงสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นในตน หรือ ในสภาพความเป็นจริง หรือยังไม่เคยปรากฏ หรือเป็นภาวะการ (กระบวนการ) ทำงานของจิต (หรือสมอง) ที่อยู่นอกเหนือไปจากกฎเกณฑ์หรือกรอบที่มีอยู่ มีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลประกอบ 2) มองการณ์ไกล มีความยากเท่ากับ .315 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .705 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการคิดถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ซึ่งอาจเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำในปัจจุบัน หรือเป็นจุดประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต และ 3) มีความมุ่งมั่นในงาน มีความยากเท่ากับ .421 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .602 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบในการทำหน้าที่ การงาน ด้วยความเพียรพยายาม อดทน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิคม นาคอ้าย (2549: 64) ที่ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยองค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ (Vision) พบว่า ผู้นำนักองค์ประกอบของตัวแปรทุกตัวมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 137) ได้ศึกษาโมเดลวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่วัดได้จากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น และ วิสัยทัศน์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.62 ถึง 0.80 และค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) อยู่ระหว่าง 0.37 ถึง 0.62 ซึ่งทุกค่า

แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรสังเกต วิสัยทัศน์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด

องค์ประกอบที่ 2 การมีแรงจูงใจ มี 4 ข้อ. มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีกำลังใจในการทำงาน มีค่าความยากเท่ากับ .305 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .491 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีกำลังใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล หากกำลังใจดีครูก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากกำลังใจไม่ดีครูย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในโรงเรียน 2) มีความกระตือรือร้น มีค่าความยากเท่ากับ .456 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .352 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความขยัน อดทน มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำงาน มีความมุ่งมั่น รักความก้าวหน้า คนกระตือรือร้นคือคนที่รักหน้าที่การงาน ตรงข้ามกับคนเฉื่อยชาซึ่งอาจเบื่องานหรือเกียจคร้านที่จะทำงาน 3) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีค่าความยากเท่ากับ .752 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .573 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความรู้สึกหรือความคิด ความเชื่อว่าตนเองสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ หรือเป็นความสามารถในการกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และ 4) มีพฤติกรรมที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าความยากเท่ากับ .502 มีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .804 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนหน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้ง ยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน สอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 135) ได้ทำการศึกษาโมเดลวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ระดับการแสดงออกในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา และเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และสอดคล้องกับ อลิษา โรเบิร์ต (2556: 73) กล่าวไว้ในหนังสือ “กลยุทธ์การเป็นผู้นำครองใจทุกคน” ว่า การที่คนจะทำงานเต็มศักยภาพได้นั้นต้องมี “แรงจูงใจ” เพื่อกระตุ้นให้ทำ ดังนั้นผู้นำจึงต้องวิเคราะห์แยกแยะบุคลากรหรือลูกน้องของตนว่า แต่ละคนนั้นต้องการสิ่งใดมากที่สุด แล้วจึงใช้ทักษะในการใช้แรงจูงใจ เพื่อผลักดันให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ เช่น การให้รางวัล การได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ หรือแม้แต่ความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจจากองค์กรเพื่อนร่วมงาน และผู้นำ การได้รับการยกย่องในความสามารถ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

องค์ประกอบที่ 3 การคิดวิเคราะห์ มี 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีการคิดแบบตรรกะตรงและมีเหตุผล มีค่าความยากเท่ากับ .405 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .804 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีการคิดที่อ้างอิงหลักฐานมาสนับสนุนเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่

ถูกต้อง โดยสามารถอธิบายหรือบอกความสัมพันธ์ระหว่างที่อ้างกับข้อสรุปได้ ซึ่งส่งผลให้ครูหรือผู้ที่มีความคิดอย่างมีเหตุผล สามารถชักชวนหรืออธิบายให้ผู้อื่นยอมรับ หรือเชื่อถือได้ และยังส่งผลให้ เป็นคนที่ได้มีการพิจารณารอบคอบมากขึ้น ก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ หลักฐานที่นำมาอ้างอิง ได้แก่ ข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักการ หรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ข้อสรุปที่ได้ ได้แก่ กฎเกณฑ์ใหม่ การตัดสินใจ ผลสรุป ข้ออ้างอิง ความสัมพันธ์ การตัดสินใจประเมินค่า สมมติฐาน หลักการใหม่ 2) มีความสามารถในการแยกแยะข้อมูล มีค่าความยากเท่ากับ .241 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .411 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์เป็น การแบ่งหรือแยกแยะสิ่งที่สนใจ หรือสิ่งที่เราต้องการศึกษาออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือออกเป็นแง่มุม ต่าง ๆ แล้วทำการศึกษาละเอียด ๆ นั้นอย่างละเอียด ซึ่งจะทำให้เกิดความเข้าใจหรือมีความรู้ เกี่ยวกับสิ่งที่สนใจหรือสิ่งที่ต้องการศึกษาได้มากขึ้น การคิดผสมผสาน เป็นการรวมความรู้ย่อย หรือ ผลจากการวิเคราะห์ให้เป็นข้อมูลใหม่ ข้อสรุปใหม่ กระบวนการใหม่ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในรูปแบบใหม่ได้มากยิ่งขึ้น 3) มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล มีค่าความ ยากเท่ากับ .786 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .642 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการเล่าเรื่องราวหรืออธิบายถึงความสัมพันธ์ การเกี่ยวพัน ความ ต่อเนื่อง หรือการประสานข้อมูลให้สามารถสื่อความเข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยการนำเสนอจาก ประสบการณ์ การสืบค้น พื้นความรู้เดิม หรือจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และ 4) มีการตัดสินใจ อย่างสมเหตุสมผล มีค่าความยากเท่ากับ .542 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .705 แสดงว่า ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจ ความ สมเหตุสมผลของกระบวนการที่ไปสู่ข้อสรุป ได้แก่ การจำแนกการสรุปที่สมเหตุสมผลจากการสรุปที่ อาศัยค่านิยม ความพึงพอใจและความลำเอียง การจำแนกระหว่างการคิดหาเหตุผลที่มีข้อสรุปได้ แน่นนอน กับการหาเหตุผลที่ไม่สามารถหาข้อสรุปที่เป็นข้อยุติได้ สอดคล้องกับ สุวิทย์ มูลคำ (2548 : 23-24) ได้จำแนกลักษณะของการคิดวิเคราะห์ ไว้ว่า เป็นการเชื่อมโยงข้อมูล ตรวจสอบแนวคิด สำคัญและความเป็นเหตุเป็นผล แล้วนำมาหาความสัมพันธ์และข้อขัดแย้งในแต่ละสถานการณ์ได้ การจำแนกแยกแยะความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและสมมติฐานแล้วนำมาสรุปความได้ การ วิเคราะห์รูปแบบ โครงสร้าง เทคนิค วิธีการและการเชื่อมโยงความคิดรวบยอด โดยสามารถแยก ความแตกต่างระหว่างข้อเท็จจริงและทัศนคติได้ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน (2548: 52) กล่าวว่า องค์ประกอบของการคิดวิเคราะห์ประกอบด้วย การตีความ ความ เข้าใจ และให้เหตุผลแก่สิ่งที่ต้องการวิเคราะห์เพื่อแปลความของสิ่งนั้นขึ้นกับความรู้ประสบการณ์ และค่านิยม การมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะวิเคราะห์ การช่างสังเกต สงสัย ช่างถาม ขอบเขต ของคำถามที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงวิเคราะห์ การหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (คำถาม) ค้นหา คำตอบได้ว่า อะไรเป็นสาเหตุให้เรื่องนั้นเชื่อมกับสิ่งนี้ได้อย่างไร เรื่องนี้ใครเกี่ยวข้อง เมื่อเกิดเรื่องนี้ ส่งผลกระทบอย่างไรมีองค์ประกอบใดบ้างที่นำไปสู่สิ่งนั้น มีวิธีการ ขั้นตอนการทำให้เกิดสิ่งนี้

อย่างไร มีแนวทางแก้ไขปัญหอย่างไรบ้าง ถ้าทำเช่นนี้จะเกิดอะไรขึ้นในอนาคต ลำดับเหตุการณ์นี้ดูว่าเกิดขึ้นได้อย่างไรเขาทำสิ่งนี้ได้อย่างไร สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างไร

องค์ประกอบที่ 4 การมีความสามารถในการแก้ปัญหา มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ มีค่าความยากเท่ากับ .256 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .719 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีทักษะกระบวนการคิดที่ทำให้เราสามารถค้นพบข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้ 2) มีปฏิภาณไหวพริบ มีค่าความยากเท่ากับ .687 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .382 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการโต้ตอบผ่านทางความคิด การใช้ปัญญา และการใช้คำพูดที่ทันต่อสถานการณ์ เป็นลักษณะของคนที่สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีหรือคนที่สามารถเอาตัวรอดได้ในสถานการณ์คับขัน และ 3) มีกระบวนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน มีค่าความยากเท่ากับ .459 ตามลำดับ และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .546 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีรูปแบบที่ชัดเจน มีลำดับขั้นของการปฏิบัติเป็นความต่อเนื่องของแนวทางการทำงานที่ได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับ สุกัญญา ศรีสาคร (2547: 68) กล่าวถึงการแก้ปัญหาว่า เป็นการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ และความคิด มาใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีคุณภาพและประสพผลสำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีการเลือกใช้วิธีการหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด นอกจากนี้ สุดารัตน์ ไชยเลิศ (2553: 10) กล่าวว่า ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาเป็นแบบแผนวิธีการดำเนินการหรือพฤติกรรมที่ต้องอาศัยความรู้ ความคิด วิธีการขั้นตอนที่ต้องอาศัยกระบวนการคิดเชิงวิทยาศาสตร์ ตลอดจนประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมมาใช้เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการสื่อสาร มี 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) มีความสามารถในการพูด มีค่าความยาก เท่ากับ .708 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .388 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการแสดงหรือเสนอข้อคิดเห็นต่อผู้ฟัง และผู้ฟังสามารถรับรู้เรื่องราวและเข้าใจได้ตรงกับความต้องการของผู้พูด ตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการพูดที่ดีมักประกอบด้วย มีความมุ่งหมายดี มีความเหมาะสมกับกาลสมัย เวลาที่กำหนดให้ สถานที่ โอกาส และบุคคลใช้ถ้อยคำดี คือ พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง มีประโยชน์ และเป็นทีพอใจแก่ผู้ฟังมีบุคลิกลักษณะดี คือ ต้องใช้น้ำเสียง ภาษา สายตา ท่าทาง และกิริยาอาการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามธรรมชาติ สอดคล้องกับเนื้อหาของเรื่องที่พูด 2) มีความสามารถในการใช้ภาษา มีค่าความยาก เท่ากับ .351 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .544 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการพูด สื่อสาร หรือทำความเข้าใจกับคู่สนทนาด้วยการใช้ภาษาที่เหมาะสม สุภาพ จนผู้ฟังเกิดความรู้สึที่ดี มีความพึงพอใจต่อการสื่อสาร รวมความถึงความสามารถในการใช้ภาษาอื่นๆ ได้เหมาะสมตามควรแก่โอกาส และ 3) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีค่าความยาก เท่ากับ .645 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .756 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการเลือกและใช้

เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ถูกต้องเหมาะสมและมีคุณธรรม สอดคล้องกับ สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555: 4) กล่าวถึงความสามารถในการสื่อสารและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีว่า เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกและใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ มีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี สามารถใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม นอกจากนี้ ทวี นามอินทร์ (2551: 10) กล่าวถึงการสื่อสารไว้ว่า เป็นกระบวนการส่งและรับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจเป็นคำพูด การเขียน การแสดงท่าทางจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายที่ตรงกัน

องค์ประกอบที่ 6 การมีความยืดหยุ่น มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) มีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีค่าความยากเท่ากับ .392 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .401 แสดงว่า เป็นความสามารถของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 ที่มีต่อเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนบางประการให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่อาศัยอยู่ซึ่งลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไป จะอำนวยความสะดวกแก่ชีวิตในแง่ของการอยู่รอดในระยะยาว 2) มีการเปิดกว้างรับความคิดใหม่ๆ อย่างอิสระ มีค่าความยากเท่ากับ .684 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .644 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการรับรู้ รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ตลอดจนการแสดงออกถึงการเข้าใจ การรับรู้จากการสนทนา การสื่อสารทุกประเภท และ 3) มีความตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเอง มีค่าความยากเท่ากับ .509 และมีค่าอำนาจจำแนกเท่ากับ .792 แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 มีความสามารถในการค้นหารู้จักและเข้าใจตนเอง เช่น รู้ข้อดี ข้อเสียของตนเอง รู้ความต้องการ และสิ่งที่ไม่ต้องการของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้เรารู้ตัวเองเวลาเผชิญกับความเครียดหรือสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับ เพ็ญพร ทองคำสุก (2553: 33) กล่าวถึง ความยืดหยุ่น (Flexibility) ว่าเป็นความสามารถในการสร้างความรู้สึกสุขสบายให้ตนเองในขณะที่อยู่ในภาวะของความไม่แน่นอน ความสับสนและความซับซ้อนของสถานการณ์ ภาวะผู้นำสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ง่ายและในเวลาเดียวกันก็ช่วยเหลือผู้อื่นให้ดำรงอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ด้วย นอกจากนี้ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556: 213) กล่าวถึงความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นความสามารถและยินดีที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มีพฤติกรรมยืดหยุ่นสูงจะรู้จักใช้ลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันอย่างไร สามารถประเมินพฤติกรรมของตนเองและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามที่ต้องการ และจะมีการตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนเองมากกว่าและรู้ว่ามีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร

3. การกำหนดเกณฑ์ปกติ (Norm) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพม.1 และ สพม.2 ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดิบ

โดยแปลงเป็นค่าคะแนนที่ปกติ (T) ที่สามารถจำแนกออกเป็น 5 ระดับ คือ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้คะแนนที่ปกติ (T) มากกว่า 65 คิดเป็น 62.85% แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม.1 และ สพพ.2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงมาก 2) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้คะแนนที่ปกติ (T) อยู่ระหว่าง 56 ถึง 65 คิดเป็น 13.85% แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม.1 และ สพพ.2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับระดับสูง 3) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้คะแนนที่ปกติ (T) อยู่ระหว่าง 46 ถึง 55 คิดเป็น 9.65% แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม.1 และ สพพ.2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับระดับปานกลาง 4) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้คะแนนที่ปกติ (T) อยู่ระหว่าง 36 ถึง 45 คิดเป็น 8.87% แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม.1 และ สพพ.2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับระดับต่ำ 5) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ได้คะแนนที่ปกติ (T) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 35 ลงมา คิดเป็น 4.78% แสดงว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม.1 และ สพพ.2 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับระดับต่ำมาก

อธิบายได้ว่า คะแนนดิบในแต่ละช่วงของการแปลความหมายของคะแนนค่อนข้างจะมีการกระจายมากพอสมควรหรือมีความแปรปรวนของคะแนนค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเรื่องที่ดี เพราะชี้ให้เห็นว่า เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนในครั้งนี้มีความเหมาะสมต่อการนำไปอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สพม.1 และ สพพ.2 ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2536: 358) แบ่งคะแนนที่ปกติเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ตั้งแต่ T65 ขึ้นไปแปลว่า มีความสามารถดีมาก ตั้งแต่ T55 – T65 แปลว่ามีความสามารถดี ตั้งแต่ T45 – T55 แปลว่า มีความสามารถปานกลาง ตั้งแต่ T35 – T45 แปลว่า แปลว่า มีความสามารถอ่อน ตั้งแต่ T35 ลงมา แปลว่า มีความสามารถอ่อนมาก นอกจากนี้ เยาวดี วิบูลย์ศรี (2549: 84) สรุปไว้ว่า เกณฑ์ปกติของแบบทดสอบเป็นคะแนนมาตรฐานที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างประชากรขนาดใหญ่ที่ทำแบบทดสอบนั้น ๆ ในสภาวะการสอบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน คะแนนมาตรฐานดังกล่าวได้มาจากการแปลงคะแนนดิบจากการสอบให้เป็นคะแนนสอบมาตรฐานในรูปแบบใดแบบหนึ่ง เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบและสอดคล้องกับ สุชาดา ยอดสุรางค์ (2552: 108) ศึกษาเกณฑ์ปกติแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ทักษะภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า คะแนนที่ปกติด้านความคิดคล่องเท่ากับ T61, T75 และ T78 ตามลำดับ หมายความว่ามีความคิดคล่องในระดับสูงและสูงมาก คะแนนที่ปกติด้านความคิดยืดหยุ่นเท่ากับ T80, T74 และ T80 ตามลำดับ หมายความว่ามีความคิดยืดหยุ่นในระดับสูงมาก และคะแนนที่ปกติด้านความคิดริเริ่มเท่ากับ T78, T80 และ T80 ตามลำดับมีช่วงคะแนนระหว่าง T17 ถึง T79 และทองลิน มาแก้ว (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเกณฑ์ปกติแบบวัดทักษะการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียนข้อความ ของนักเรียนประถมปีที่ 3 พบว่า มีช่วงคะแนนระหว่าง T21 ถึง T81

ข้อเสนอแนะ

จากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นเสนอแนะใน 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขต 2 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เป็นแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพอยู่ในระดับสูง โรงเรียนหรือหน่วยงานทางการศึกษาควรนำแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อคัดกรองพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียน

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน ควรนำผลที่ได้จากการทำแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขต 2 ที่พัฒนาขึ้น ทั้ง 6 องค์ประกอบ เพื่อทดสอบว่าครูมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีแรงจูงใจ (Motivation) มีการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability) มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) และมีความยืดหยุ่น (Flexibility) มากน้อยเพียงใดหรืออาจจะมีการปรับปรุงองค์ประกอบและตัวบ่งชี้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนนั้นๆ แล้วไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

3. หัวหน้ากลุ่มสาระฯ โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด สามารถใช้แบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขต 2 ร่วมกับการสังเกต การสัมภาษณ์ครูที่เพิ่งบรรจุใหม่ ครูผู้ช่วย ครูอัตราจ้าง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ มีแรงจูงใจ มีการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา การมีความสามารถในการสื่อสาร และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการทำวิจัยพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และเขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู ดังนี้

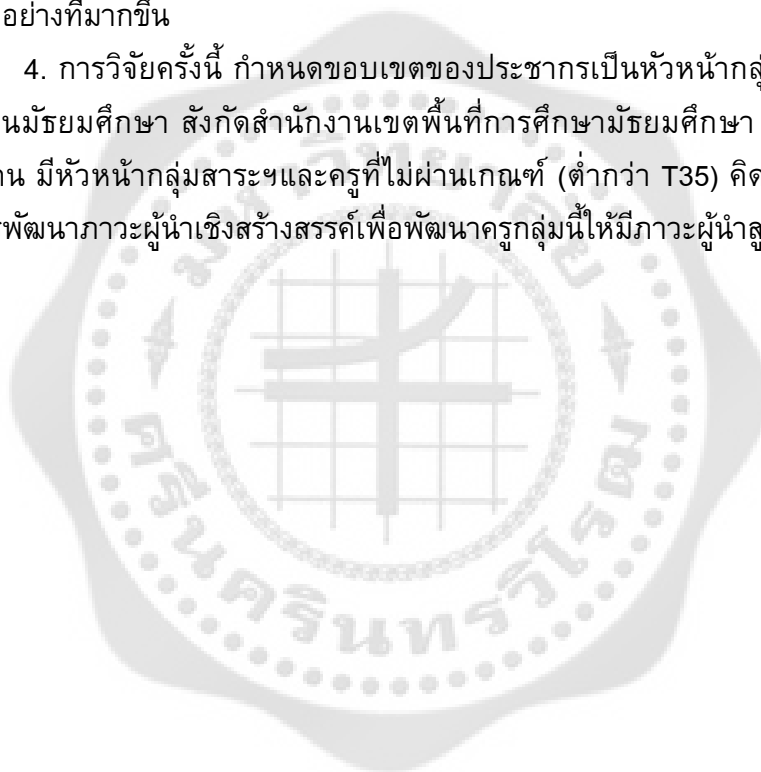
1. ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการมีความสามารถในการสื่อสาร ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี องค์ประกอบด้านการคิดวิเคราะห์ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูล และองค์ประกอบด้านการมีแรงจูงใจ ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูง จึงควรให้ครูกลุ่มนี้เป็นแกนนำในการส่งเสริมและพัฒนาครูอื่นๆในโรงเรียน ส่วนตัว

บ่งชี้ที่มีคะแนนค่อนข้างต่ำ เช่น ตัวบ่งชี้ที่มีการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ตัวบ่งชี้ มีความคิดเชิงวิทยาศาสตร์ ตัวบ่งชี้มีปฏิภาณไหวพริบ ตัวบ่งชี้มีความสามารถในการพูด และตัวบ่งชี้มีความสามารถในการใช้ภาษา ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมเสริมให้ครูกลุ่มนี้ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้มากขึ้น

2. ควรนำองค์ประกอบและเกณฑ์ที่ได้จากการทำวิจัย ไปสร้างและพัฒนาแบบทดสอบสำหรับครูในบริบทที่แตกต่างกัน และควรปรับเกณฑ์การให้คะแนนให้มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

3. ควรนำแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อสร้างเป็นเกณฑ์ปกติ (Norm) ในกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจขยายพื้นที่ และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น

4. การวิจัยครั้งนี้ กำหนดขอบเขตของประชากรเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 474 คน มีหัวหน้ากลุ่มสาระฯและครูที่ไม่ผ่านเกณฑ์ (ต่ำกว่า T35) คิดเป็น 4.78% ควรจัดทำหลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาครูกลุ่มนี้ให้มีภาวะผู้นำสูงขึ้น





บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). *ความคิดสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พ.ศ.2553 และการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา พ.ศ.2553*. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2558, จาก http://onec.go.th/onec_backoffice/uploaded/
- กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา. (2550). *พิธีเปิดการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้ได้รับรางวัล “ครูดีในดวงใจ”*. (เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ) กรุงเทพฯ: หอประชุมคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ถ่ายเอกสาร.
- กฤติยา เห่งนาเลน. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงาน บรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับภาวะผู้นำสร้างสรรค์*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา คำณิ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้โดยใช้ยุทธศาสตร์โครงงานสำหรับ พัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (วิจัยและการประเมิน) สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา ตากุล. (2547). *การศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมทักษะ การคิดและกระบวนการแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3: กรณีศึกษา โรงเรียนวชิรารุชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด (บริหารการศึกษา) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์; และคนอื่นๆ (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ควรค่าสำหรับทุกคนใน อนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติภณ สุวิญญูกร. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. สืบค้นเมื่อ 16 สิงหาคม 2555, จาก <http://www.bb.go.th/information/>
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์กร*. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2555, จาก <http://www.ifd.or.th>

- เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์. (2549). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- เกรียงศักดิ์ เจตย์แปง. (2551). การพัฒนาประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร สำหรับประชาสัมพันธ์เขต 3 กรมประชาสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาการจัดการทั่วไป) เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ถ่ายเอกสาร.
- คมกฤช จอญวัฒนา. (2556). ภาวะผู้นำ (*On Leadership*). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- คมสัน เทพกลาง. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (บริหารการศึกษา) จังหวัดนครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.
- เคน เคย์. (2554). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: สำคัญอย่างไร และจะทำได้อย่างไร, หนังสือ *21st Century Skills: Rethinking How Students Learn* ทักษะแห่งอนาคต การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: โอเพนเวิลด์ส.
- คำเพียร จันทรแสน. (2553). การสร้างแบบวัดความสามารถการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- จิตติมา วรณศรี. (2550). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์. กศ.ด (บริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- จิตรภา ภูณบลบุตร. (2550). การวิจัยสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรมิก.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2553). แลกเปลี่ยนความรู้กับนักปราชญ์ด้านความคิดสร้างสรรค์ 1 คน เหมือนอ่านหนังสือ 1,000 เล่ม. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2556, จาก <http://konsangsan.blogspot.com/>
- . (2555). การพัฒนาภาวะผู้นำ. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2555 จาก <http://www.chiraacademy.com>.
- ชนะ พงศ์สุวรรณ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจนสมาจาร. (2543). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- . (2550). ภาวะผู้นำในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฏฐ์จันท์ เณลิมสุข. (2550). การสร้างแบบวัดการคิดแบบเมตาของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4
กรณีศึกษา: จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการพัฒนา) กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทวี นามอินทร์. (2551). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารโรงเรียนที่
เปิดสอนถึงระดับช่วงชั้นที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1 จังหวัด
พะเยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (บริหารการศึกษา) เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
ถ่ายเอกสาร.
- ทวีเดช จีวบาง. (2549). ความคิดสร้างสรรค์ศิลปะ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549, มิถุนายน - ตุลาคม). คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วารสารศึกษาศาสตร์.
18(1): 47.
- ทัศนีย์ สุริยะไชย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ในตนเองกับการร่วมรู้สึกในวัยรุ่น.
วิทยานิพนธ์. กศ.ม (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิตินา แคมมณี. (2551). รูปแบบการเรียนการสอน ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองลิน มาแก้ว. (2552). การสร้างแบบทักษะการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนสื่อความของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์
ค.ม (สาขาวิจัยทางการศึกษา). เพชรบูรณ์: บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
ถ่ายเอกสาร.
- ทองสุข รวยสูงเนิน. (2552). คู่มือปฏิบัติการการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด. กรุงเทพฯ:
สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธรร สุนทรยุทธ์. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรเดช ไหมจ้อย. (2553). แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ
บริหารส่วนตำบลเทพา อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม
(รัฐประศาสนศาสตร์) ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นงเยาว์ ทองมาก. (2550). การพัฒนาแบบทดสอบวัดสมรรถภาพสมองทางรูปภาพแบบการแปลง
รูปตามทฤษฎีโครงสร้างเซาร์ปัญญาของ Guilford สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การวัดผลการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.

- นิคม นาคอ้าย. (2549). องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ด (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิติกร เบญจมาตย์. (2551). การสร้างแบบวัดจริยธรรมความเอื้ออาทร สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ระดับช่วงชั้นที่ 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (วิชาการวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิติภูมิ นวรัตน์. (2550, สิงหาคม). “ผู้นำกับการปฏิรูปการศึกษาไทย”. *ไทยรัฐ*. 31(8): 12.
- นิติดา บุณจันท์. (2550, มิถุนายน). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 4(33): 18.
- นิพาดา เทวกุล. (2554). *ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)*. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2555, จาก www.seal2thai.org/sara/sara146.htm
- นิพนธ์ สำแดงเดช. (2548). วิสัยทัศน์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริป เฟลล์ กรุ๊ป.
- บรรชา มุสิกานนท์. (2550). การพัฒนาแบบวัดคุณลักษณะใฝ่รู้ใฝ่เรียน สำหรับนักเรียน ช่วงชั้นที่ 2 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางบอน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- บงอร ไชยเผือก. (2550). การศึกษาคูณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2545). รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เรื่องการวัดประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2551). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด*. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิควรรณคดี.
- ประภัสสร บุญมี. (2550). *การพัฒนาองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาสารคาม: สารคามการพิมพ์-สารคามเปเปอร์.

- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ : การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ openworlds.
- ปราณี เข็มวงษ์. (2553). *การสร้างแบบวัดคุณลักษณะความพอเพียงตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ คม.
(วิจัยและประเมินผลการศึกษา) นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา วงศ์เสน. (2549). *การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1*. วิทยานิพนธ์ คม. (บริหารการศึกษา) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พรพิมล ธนะศรี (2550) *การสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถทางสมองด้านการรับรู้และเข้าใจทางรูปภาพตามทฤษฎีกิลฟอร์ด สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*.
วิทยานิพนธ์. ค.ม (การวัดผลการศึกษา). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2536). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ฟิงเกอร์ปรีน แอนด์ มีเดีย.
- เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). *ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด (บริหารการศึกษา) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2549). *การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2551). *อาจารย์มืออาชีพ : แนวคิด เครื่องมือและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2553). *ครูในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2557, จาก seminar.qlf.or.th/File/DownloadFile/67
- (2555). *การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2557, จาก http://www.air.or.th/AIR/doc/Lectures_14-2.2.pdf
- ไพศาล หวังพานิช. (2523). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรจิตติ บุรีเฟีย. (2555). *ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)*. ปร.ด. รุ่นที่ 5 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2556, จาก <http://kajubkajib.blogspot.com/>.
- ภารดี อนันตนาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี.

- ภาสกร เรืองรอง; และคนอื่นๆ. (2557, พฤษภาคม). เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารปัญญาภิวัฒน์. 5: 195-203.
- มาริสา วงศ์สุกรรม. (2553). การเปรียบเทียบความสามารถในการแก้ปัญหาและความฉลาดทางอารมณ์ของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์แบบโครงการกับแบบสืบเสาะหาความรู้. วิทยานิพนธ์ คม. (การจัดการการเรีนนรู้) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- มงคล อรุณเพิ่ม. (2551). แบบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม (วิชาการบริหารการศึกษา) นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. (2549). การวัดผลและการสร้างแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2530). ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและงานวิจัยที่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตน์ บัวสนธ์. (2551). ปรัชญาวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. (2542). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. เชียงใหม่: นนทบุรีการพิมพ์.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- วนิช สุธารัตน์. (2547). ความคิดและความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วสิกาล ญาณสาร. (2550). ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนว Trotzer ที่มีต่อการตระหนักรู้ในตนเอง และความหวังของเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต 7 จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดี แสงประทีปทอง. (2545). การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วันดี อภิรักษ์ธนากร. (2555). ภาวะผู้นำ 5 ระดับ. (The 5 Levels of Leadership). กรุงเทพฯ : เนชั่นบุ๊คส์. 320 หน้า.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2547). ภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่ข้อเสนอตัวแบบหลักสูตรพัฒนาบุคลากร. วารสารศึกษาศาสตร์. 27(3): 40-52.

- วิโรจน์ สารัตตะ. (2553ก). ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา.
- วิไลวรรณ พงษ์ชูป. (2553). การเปรียบเทียบความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานกับแบบสืบเสาะหาความรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การจัดการเรียนรู้) นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- วิวัฒน์ ชัดติยะมาน; และ อมลวรรณ วีระธรรมโม. (2549). การสอนเพื่อพัฒนาการคิด. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- วุฒิชัย วรชิน. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิชาบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิทยากร เชียงกุล. (2550). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบองค์รวม. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริไล ใจหาญ. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา) ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สกันธ์ ภูงามดี. (2547). พื้นฐานทัศนศิลป์. กรุงเทพฯ: บ็อค พอยท์.
- สถิตย์ ประสิทธิ์ภรณ์ (2555). การพัฒนาแบบวัดความสามารถทางปัญญาออนไลน์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ ปร.ด (วัดผลและสถิติการศึกษา) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย เทพแสง; และ อรจิรา เทพแสง. (2549). ผู้นำยุคใหม่: หัวใจของการปฏิรูป. นนทบุรี: เกรท เอ็ดดูเคชั่น.
- สมบูรณ์ ชิตพงษ์. (2537). สถิติวิจัยและการประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมศักดิ์ กิจธนวัฒน์. (2545). การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบธุรกิจขนาดย่อมโดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพตนเองของแอนโทนี ร็อบบินส์. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (การศึกษานอกระบบ) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง; และ สราวุธ กันหลง. (2553). *ภาวะผู้นำให้บริการในองค์กร: แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- สุกัญญา ศรีสาคร. (2547). *การพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการคิดแก้ปัญหาอนาคต*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุจิตราภรณ์ สำเภาอินทร์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารสถานศึกษา) ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาดา ยอดสุรางค์. (2552). *การพัฒนาแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ทักษะภาษาอังกฤษ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) จังหวัดเลย: คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ ใจสถาน. (2553). *การพัฒนาแบบวัดจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. (วิจัยวัดผลและสถิติการศึกษา) ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุดารัตน์ ไชยเลิศ. (2553). *การสร้างแบบวัดความสามารถในการคิดแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทัศน์ กาญจนานนท์กุล (2558). *มิติใหม่การศึกษา เดินหน้าประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2558, จาก <http://www.thaigov.go.th/index.php?option=com>.
- สุธาสินี แสงมุกดา. (2554). *การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์. ค.ด. (บริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความ เป็นผู้นำทางการศึกษา) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณิ ดวงแก้ว. (2555). *การพัฒนาแบบวัดความคิดสร้างสรรค์ทางศิลปะ (ทัศนศิลป์) สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณิ ชัยสีดา. (2553). *ผลของโปรแกรมการฝึกสร้างแผนที่ความคิดที่มีต่อการคิดวิเคราะห์ ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 โรงเรียนวัดบ้านโคกหนองแขว จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- สมน อมรวิวัฒน์. (2555: ออนไลน์). *ยุทธการเปลี่ยน 'ครูเฉย' สู่ครูยุคศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: หน่วยส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน. สำนักงาน. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2557, จาก <http://seminar.qlf.or.th/Seminar/Topic/29>

- สุรเกียรติ์ ไชยนิติ. (2553). การศึกษาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยกระบวนการแก้ปัญหาตามหลักอริยสัจ 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน) จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. ถ่ายเอกสาร.
- สุรภา เกตุมาลา. (2552). การศึกษาการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบภาวะผู้นำในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2556). การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. (เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษา). สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1-2 หลักสูตรการพัฒนาครู.แพร่: เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงาน.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). กลยุทธ์การสอนคิดแก้ปัญหา. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- (2547). เรียนรู้สู่ครูมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ที พี พริน.
- สุวิมล ทิรภานนท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แนวทางการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริรัตน์ พัฒนเชียร. (2552). ตัวแบบความสามารถทางภาวะผู้นำครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอดดูเคชั่น
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549ก). คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2555, จาก www.Suthep.ricr.ac.th/leadership27.doc
- (2550). บริบทกับการเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2557, จาก <http://suthep.cru.in.th/leader20.doc>.
- (2555). “แบบประเมินตนเองด้านทักษะการเป็นผู้นำที่ทำงาน” ฐานข้อมูลบทความทางวิชาการ สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (Online) สืบค้นเมื่อ 12 กันยายน 2556, จาก <http://library.uru.ac.th/article/finddew.asp?lc=LA>
- เสรี ชัดแฉ่ม. (2544). รายวิชาการวัดผลการศึกษา. (เอกสารประกอบการสอน) ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). คู่มือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช
2551 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- (2556). แนวทางการพัฒนาทักษะชีวิต บูรณาการการเรียนการสอน 8 กลุ่มสาระการ
เรียนรู้ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
- (2558). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม
2558 จาก <http://www.moe.go.th/moe/upload/news20/FileUpload/40283-4697.pdf>
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2550). แนวทางการขับเคลื่อนการคิดสู่ห้องเรียน.
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)
- อลิชา โรเบิร์ตส. (2556). กลยุทธ์การเป็นผู้นำครองใจทุกคน *Awaken the leader in you*.
นนทบุรี : ธิงค์ ปียอนด์ บุคส์.
- อนุวัติ คุณแก้ว. (2549). การวิจัยในชั้นเรียน. เพชรบูรณ์: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- อรุณ จุติผล. (2556). การศึกษาปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการ
โรงเรียนกวดวิชาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตเทศบาลนครศรีธรรมราช
จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิทยาการจัดการ) นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. ถ่ายเอกสาร.
- อาภารัตน์ ราชพัฒน์. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท (บริหารการศึกษา) ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อารี พันธุ์มณี. (2543). คิดอย่างสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ ลิตเพรส.
- อุดม สิงโตทอง. (2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คณะศึกษาศาสตร์. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อุทุมพร จามรมาน. (2532). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน. กรุงเทพฯ: พันนี้.
- อรพิน สีแก้ว. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูป
การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (วิจัยและ
สถิติการศึกษา) เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- Ackerman, R.A.; & Mackenzie, S.V. (2006). *Uncovering Teacher Leadership*.
Educational Leadership. 6(8): pp. 66-71.
- Amabile. (2010). "KEYS to Creativity and Innovation" Prepared For 2010 Sample
Organization – Overall Center for Creative Leadership. Retrieved May 10, 2014.
from www.ccl.org.

- Arellano; & Martin. (2004). *Creative Leadership*. Online; Retrieved May 1, 2011. from www.metalogiaconsulting.com.
- Barbara A. Mikulski, (2012). *Tributes in the Congress of the United States*. United States: U.S. Government Printing Office.
- Barling, J.; Moutinho, S.; & Kelloway, E.K. (2000). *Transformational Leadership and Group Performance; The Mediating Role of Affective Commitment*. Manuscript revised for publication, School of Business, Queen's University, Kingston, Ontario: Queen's University.
- Basadur, M. (2004). *Leading Other to Think Innovatively Together: Creative Leadership*. Journal of The Leadership Quarterly. Retrieved August 10, 2012, from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/>.
- Boyd. (2011). *School principals' perceptions of teacher leadership*. Ed.D., Long Beach: California State University.
- Cosenza. (2010). *The impact of professional development schools on teacher leadership*. Ed.d., U.S.A: California lutheran university
- Danielson, C. (2006). *Teacher Leadership That Strengths Professional Practice Alexandria*. Virginia USA: ASCD Publications.
- Danner, S. E. (2008). *Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator*. Master of Art. U.S.A: Ohio University.
- Diener, E.; Smith, H.; & Fujifa. (1995). The personality structure of affect. *Journal of Personality And Social Psychological*, 63(3), 130 – 141.
- Dimmock; & Allan. (2005). *Educational Leadership : Culture and Diversity*. Great Britain : SAGE.
- Ericsson. (2001). *Caught in the Iron Cage of Creativity*. Centre for Management and Organization, Stockholm School of Economics P.O. Box 6501, S-113 84 Sweden: Stockholm.
- Hammond. (2007). *Evaluating No Child Left Behind*. The Nation. Retrieved November 2, 2009, from www.thenation.com/doc/20070521/darling-hammond.
- Harris, A.; & Lambert, L. (2003). *Building Leadership Capacity for School Improvement*. Maidenhead-Philadelphia: Open University Press.
- Harris, A.; & Muijs, D. (2005). *Improving schools through teacher leadership*. Bershire: Open University Press. [SD-008].
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*. Sage Publications Inc. 23(1); 9-11.

- Hildebrandl. (2014). *Develop a pipeline of successful leaders at all levels*. Retrieved November 12, 2015, from <http://www.ccl.org/leadership/pdf/programs/LDR.pdf>
- Hong, J. C.; & Lu, Y.C. (2004). *The Characteristics of Creative Leadership in School Innovation: A case study on Pi Tow elementary school principal*. Retrieved September 1, 2011. from <http://conference.nie.edu.sg/paper/Converted>.
- Hoy, W.K.; & C.G. Miskel. (2005). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Ibbotson, Piers; & Darsq, Lotte. (2008). Directing creative: The art and craft of Creative Leadership. *Journal of Management and Organization*, 14, 548-559.
- Isaksen, S. G.; Dorval, K. B.; & Treffinger, D. J. (2011). *Creative Approaches to Problem Solving: a Framework for Innovation and Change*. SAGE Publications, Inc.
- Kenyon. (2008). *Recent Resurgence of Mumps in the United States*. The New England Journal of Medicine.
- Kyle waters. (2007). *Center for creative Leadership*. Retrieved September 11, 2014. from <http://www.ccl.org/Leadership/pdf/aboutCCL/CCL2007AnnualReport.pdf>
- Majocha, E.F. (2011). *Qualities of Teacher Leadership in the Face of Technological Change*. Ph.D. thesis, Canada: University of Calgary.
- Palus, C.J.; & Horth, D.M. (2005). *The Leader's Edge: Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges*. San Francisco: Jossey Bass.
- Parker, J.P.; & Begnaud, L.G. (2004). *52 Developing Creative Leadership*. Portsmouth, NH.: Teacher Ideas Pr.
- Puccio, G.; Murdock, M.; & Mance, M. (2011). *Creative Leadership: Skills that drive change*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Ralph. (2009). *Ethical Decisions for Socail work Practice*. United States of America: Belmont.
- Ryan, L.V.; & Riordan, C.M. (2000: June). The development of a measure of desired moral approbation. *Educational and psychological Measurement*, 60(3). 448 – 462.
- Scott, S.G.; & R.A. Bruce. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Sousa, D. (2003). *The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively*. Thousand Oaks: Sage.

- Sternberg, R. J. (2003f). *Wisdom, intelligence, and creativity, synthesized*. New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (2006). *Creating a Vision of Creativity: The First 25 Years*. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts* S, 1: 2-12.
- Stoll, L.; & Temperley, J. (2008). *Creative Leadership Learning Project: an enquiry project for senior leadership teams and local authority officers in South Gloucestershire: final report*. Creating Capacity for Learning and South Gloucestershire LA. [n.p.]. (Unpublished report)..
- Stoops. (2011). *Teacher Leadership as Meaningful School Reform : A Snapshot of Contemporary Teacher Leadership*. New York: University of La Verne, California.
- Ty Francis. (2004). *Creating a creative company*. Published in *Innovation Practice*, Telekronic. 2.04: 26-30. Retrieved November 12, 2014, from <http://www.tyfrancis.org/pdfs/CreatingaCreative.pdf>
- Watson, G.; & Glasser. (1980). *Watson-Glasser Critical Thinking Appraisal Manual : From Ym and Zm*. New York : Harcourt Brace Jovanoich. Inc.
- York-Barr, J.; & Duke, K. (2004, Fall). *What do we know about teacher leadership?*. Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255-316.





ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการสนทนากลุ่มเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือการวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ
ในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศ.ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
 รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
 ประธานกรรมการคุรุสภาศาสตราจารย์กิตติคุณ
 ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกรรมการเขตพื้นที่ สำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (สพม. 2)
2. ดร.อรพันธ์ สุทิน อธิการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 2 (สพม. 2)
3. ดร.เชตศักดิ์ ศุภโสภณ ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย (สพม. 1)
4. ดร.วรรณดี นาคสุพาน ผู้อำนวยการโรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ (สพม. 2)
5. ดร.สุปราณี ไกรวัฒน์สุนทร ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย (สพม. 2)
6. ดร.นิพนธ์ เสือก้อน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดราชโอรส (สพม. 1)
7. ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
 เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
8. ดร.กรุณา นนทรักส์ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต 2 (สพม.2)
9. ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย (สพม. 2)



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ

1. ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ดร.ณัฐริกา ลิมะเฉลิม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม
3. ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ดร.กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ หัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ สถาบันการ
อาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3
5. ดร.กัลยรัตน์ เมธีวีรวงศ์ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
6. นางสุรีย์ อรรถกร ข้าราชการบำนาญ ครูเชี่ยวชาญ
โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ
7. นางสาวรัตนา สถิตานนท์ ข้าราชการบำนาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ
ครูแห่งชาติ โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
8. ดร.อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกุล อาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
9. ดร.ยุพา เวียงมมล อัดโดตร ครูชำนาญการ โรงเรียนพัฒนราษฎร์บำรุง



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวิจัย

ตาราง 16 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (IOC)

ข้อ ที่	ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									รวม	ค่า IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1.0
2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	7	0.8
3	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	0.9
4	1	1	1	0	1	1	1	1	1	8	0.9
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1.0
6	1	1	1	0	0	1	1	1	1	7	0.8
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1.0
8	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	0.9
9	1	1	0	1	1	1	1	1	1	8	0.9
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1.0
11	1	0	1	0	1	1	1	1	1	7	0.8
12	1	1	0	1	1	1	0	1	1	7	0.8
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1.0
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1.0
15	0	1	0	1	1	1	1	1	1	7	0.8
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1.0
17	0	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.9
18	1	1	0	1	1	1	1	0	1	7	0.8
19	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8	0.9
20	1	1	0	0	1	1	1	1	1	7	0.8

ตาราง 17 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruency : IOC) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ	สถานการณ์	ข้อที่	ค่า IOC	ผลการคัดเลือก
การมีวิสัยทัศน์	สถานการณ์ที่ 1	1	1.0	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 2	2	0.8	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 3	3	0.9	นำไปใช้
การมีแรงจูงใจ	สถานการณ์ที่ 4	4	0.9	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 5	5	1.0	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 6	6	0.8	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 7	7	1.0	นำไปใช้
การคิดวิเคราะห์	สถานการณ์ที่ 8	8	0.9	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 9	9	0.9	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 10	10	1.0	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 11	11	0.8	นำไปใช้
การมีความสามารถในการแก้ปัญหา	สถานการณ์ที่ 12	12	0.8	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 13	13	1.0	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 14	14	1.0	นำไปใช้
การมีความสามารถในการสื่อสาร	สถานการณ์ที่ 15	15	0.8	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 16	16	1.0	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 17	17	0.9	นำไปใช้
การมีความยืดหยุ่น	สถานการณ์ที่ 18	18	0.8	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 19	19	0.9	นำไปใช้
	สถานการณ์ที่ 20	20	0.8	นำไปใช้

ตาราง 18 ค่าความยาก (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) ของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู
(n = 474)

ข้อที่	ค่า P	ค่า R
1	-0.43	0.37
2	-0.36	0.5
3	-0.26	0.31
4	0.1	0.2
5	-0.3	0.06
6	-0.3	0
7	-0.37	0.3
8	-0.16	0.26
9	0.2	0.13
10	0.4	0.2
11	-0.06	-0.03
12	-0.2	0.18
13	-0.2	0.2
14	-0.2	0.1
15	-0.2	0.2
16	-0.4	0.4
17	-0.25	0.4
18	0.25	0.1
19	-0.08	0.17
20	-0.18	-0.1

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 474 คน ที่ตอบแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

ข้อ ที่	5 คะแนน	ร้อยละ	4 คะแนน	ร้อยละ	3 คะแนน	ร้อยละ	2 คะแนน	ร้อยละ	1 คะแนน	ร้อยละ
1	302	63.71	89	18.78	33	6.96	36	7.59	14	2.95
2	280	59.07	96	20.25	51	10.76	25	5.27	22	4.64
3	293	61.81	76	16.03	46	9.70	33	6.96	26	5.49
4	306	64.56	36	7.59	48	10.13	46	9.70	38	8.02
5	330	69.62	58	12.24	39	8.23	36	7.59	11	2.32
6	345	72.78	35	7.38	38	8.02	28	5.91	28	5.91
7	298	62.87	64	13.50	56	11.81	34	7.17	22	4.64
8	330	69.62	37	7.81	31	6.54	57	12.03	19	4.01
9	298	62.87	64	13.50	56	11.81	34	7.17	22	4.64
10	340	71.73	35	7.38	38	8.02	27	5.70	34	7.17
11	257	54.22	96	20.25	60	12.66	35	7.38	26	5.49
12	270	56.96	58	12.24	56	11.81	61	12.87	29	6.12
13	265	55.91	98	20.68	71	14.98	22	4.64	18	3.80
14	303	63.92	66	13.92	48	10.13	45	9.49	12	2.53
15	239	50.42	84	17.72	66	13.92	63	13.29	22	4.64
16	245	51.69	79	16.67	54	11.39	71	14.98	25	5.27
17	348	73.42	48	10.13	22	4.64	29	6.12	27	5.70
18	320	67.51	48	10.13	31	6.54	64	13.50	11	2.32
19	308	64.98	69	14.56	42	8.86	37	7.81	18	3.80
20	281	59.28	77	16.24	29	6.12	58	12.24	29	6.12

ตาราง 20 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 474 คน ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

คะแนนดิบ	คะแนนที่ปกติ	จำนวนคน	ร้อยละ
20 - 32	25 - 35	23	4.78
33 - 48	36 - 45	42	8.87
49 - 72	46 - 55	46	9.65
56 - 65	73 - 87	66	13.85
66 - 75	88 - 100	297	62.85

ภาคผนวก ง

1. หนังสือขออนุญาตไปจัดสนทนากลุ่ม (Focus group)
2. บันทึกข้อความ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
3. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ



คณะศึกษาศาสตร์

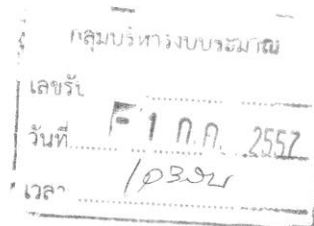
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

27 มิถุนายน 2557

เรื่อง ขออนุญาตไปจัดสนทนากลุ่ม (Focus group)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ



เนื่องด้วย นายวิริยะ โกคาพันธ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาและพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู” (The study and development of a creative leadership Measurement tools for teachers.) โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุภรณ์ พลอยดวงรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นายวิริยะ โกคาพันธ์ ขออนุญาตไปจัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ในหัวข้อเรื่อง “การศึกษาและพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู” (The study and development of a creative leadership Measurement tools for teachers.) ในวันพฤหัสบดีที่ 10 กรกฎาคม 2557 เวลา 09.00 น. ณ สถานที่ อาคารนวัตกรรม ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 20 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ นายวิริยะ โกคาพันธ์ ไปจัดสนทนากลุ่มตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.จรรุภรณ์ พลอยดวงรัตน์)

ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-0296582 (viriya2091@gmail.com)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 0519.12/ 444

วันที่ ๑๑ ตุลาคม 2557

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายวิริยะ โกคาพันธ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาและพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู” โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ อาจารย์ ดร.วรินทร์ โพนน้อย และ อาจารย์ ดร.อิทธิพัทธ์ สวทันพรกุล เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้นายวิริยะ โกคาพันธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-029-6582 (viriva2091@email.com)



ที่ ศธ 0519.12/ 5538

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ ธันวาคม 2557

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นายวิริยะ โกคาพันธ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาและพัฒนาแบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู” (The study and development of a creative leadership Measurement tools for teachers.) โดยมี อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อใช้แบบวัดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู กับหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระฯ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายวิริยะ โกคาพันธ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 087-029-6582 (viriya2091@gmail.com)



ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวิริยะ โภคาพันธ์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 2 เดือน มกราคม พ.ศ. 2502
สถานที่เกิด	จังหวัดภูเก็ต
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 1 หมู่บ้านธารทองวิลล่า ถนนบางแวก ซอยบางแวก 26 แยก 9 ต.บางแวก เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ 186 ถนนสุขุมวิท 22 แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
ประวัติการศึกษา	
พ. ศ. 2515	ประถมศึกษา จาก โรงเรียนเทศบาลบ้านบางเหนียว จังหวัดภูเก็ต
พ. ศ. 2520	มัธยมศึกษา จาก โรงเรียนภูเก็ตวิทยาลัย จังหวัดภูเก็ต
พ. ศ. 2524	การศึกษาระดับมัธยมศึกษา สาขาพลศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พลศึกษา
พ. ศ. 2551	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม กรุงเทพฯ.
พ. ศ. 2552	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีและการสื่อสาร จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ. ศ. 2558	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
